
**LOS SINDICATOS FRENTE A
LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN POLÍTICA**

**Enrique de la Garza Toledo
(Compilador)**

Enrique de la Garza Toledo

Marta Novick

Víctor de Gennaro

Adalberto Moreira Cardoso

Adhemar Lopes de Almeida

Juan Carlos Trafilaf

Raúl Montero

Francisco Iturraspe

Gregorio Salazar

Tom Kruse

Sakhela Buhlungu

Colección Grupos de Trabajo de CLACSO

Grupo de Trabajo

Trabajo, sujetos y organizaciones laborales

Coordinador: Enrique de la Garza Toledo

Director de la Colección

Dr. Atilio A. Boron
Secretario Ejecutivo

Area Académica de CLACSO

Coordinador: Emilio Taddei

Asistente Coordinador: Sabrina González

Revisión de Pruebas: Daniel Kersfeld

Area de Difusión

Coordinador: Jorge A. Fraga

Arte y Diagramación: Miguel A. Santángelo

Edición: Florencia Enghel

Impresión

Gráficas y Servicios

Imagen de tapa: Acto realizado frente al Congreso Nacional, Buenos Aires, Argentina, el 6 de abril de 2001 convocado por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) y otras organizaciones sociales, en ocasión de la reunión en dicha ciudad de la Cumbre de Ministros de Economía de América, para rechazar el Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

Primera edición

“Los sindicatos frente a los procesos de transición política”

(Buenos Aires: CLACSO, octubre de 2001)



CLACSO
Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales



Agencia Sueca de
Desarrollo Internacional

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Callao 875, piso 3°
C1023 AAB Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina
Tel: (54-11) 4811-6588 / 4814-2301
Fax: (54-11) 4812-8459
E-mail: clacso@clacso.edu.ar
<http://www.clacso.edu.ar>
www.clacso.org

ISBN 950-9231-68-1

© *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales*

Queda hecho el depósito que establece la ley 11.723.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

**LOS SINDICATOS FRENTE A
LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN POLÍTICA**

Enrique de la Garza Toledo
(Compilador)

INDICE

Enrique de la Garza Toledo

*Introducción: las transiciones políticas en América Latina,
entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos*

9

Marta Novick

Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales

25

Víctor de Gennaro

Transiciones políticas y procesos de recomposición sindical en Argentina

47

Adalberto Moreira Cardoso

*Problemas de representação do sindicalismo brasileiro o que aconteceu
con a filiação sindical?*

55

Adhemar Lopes de Almeida

Transição política e reconstrução sindical no Brasil

91

Juan Carlos Trafilaf y Raúl Montero

Chile, sindicalismo y transición política

103

Francisco Iturraspe

*El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización,
la transición del “punto fijismo” al “bolivarianismo”*

109

Gregorio Salazar

Libertades sindicales en Venezuela en los comienzos de la V República

135

Tom Kruse

Transición política y recomposición sindical. Reflexiones desde Bolivia

153

Sakhela Buhlungu

Dilemas laborales en el marco de la democracia y la globalización en Sudáfrica

193

*las transiciones políticas en América Latina,
entre el corporativismo sindical y la pérdida
de imaginarios colectivos*

Enrique de la Garza Toledo*

Introducción

Con algunas excepciones como México, Venezuela, Costa Rica y Colombia, América Latina transitó en la década del '80 de la dictadura militar a la democracia política. Los regímenes que sucedieron a las dictaduras no se han caracterizado por su estabilidad, han desaparecido los monopolios partidistas o bipartidistas (México, Venezuela, el del peronismo en Argentina), y unos gobiernos substituyen a otros sin garantía de continuidad. Al mismo tiempo, el fin de las dictaduras se ha conjugado con el establecimiento de los “estados neoliberales”, aunque no siempre de manera inmediata al terminar los regímenes militares. En muchos casos hay dos fases postdictadura, una primera de políticas estatales intervencionistas y concepciones estructuralistas acerca de cómo combatir la inflación, y otra fase “neoliberal” propiamente dicha común a todos los países. Es en esta segunda fase, no en la primera, ni siquiera en los últimos años de las dictaduras, cuando los sindicatos se han debilitado. Uno de los propósitos de este ensayo es explorar las causas del debilitamiento de los sindicatos en América Latina en las transiciones del autoritarismo al pluripartidismo.

* Doctor en Sociología por el Colegio de México. Posdoctorado en la Universidad de Warwick, Inglaterra. Coordinador del Grupo de Trabajo de Clasco.

El análisis de la situación actual del sindicalismo en Latinoamérica tiene que considerar algunos antecedentes históricos antes de y durante las dictaduras. Históricamente, en el siglo XX se conformaron dos tipos principales de sindicatos en la región: el clasista y el corporativista. El sindicalismo clasista predominó en Uruguay, Chile, Bolivia y, en periodos más cortos o de manera menos generalizada, en Colombia, Perú, Ecuador. El corporativista dominó en general en México, Venezuela, Brasil (antes de la CUT), Argentina, Paraguay y en períodos cortos en Perú y Bolivia.

El sindicalismo clasista fue un sindicalismo de lucha de clases, muy influenciado ideológicamente por el marxismo leninismo, a veces también por el trotskismo como en Bolivia. En una ocasión (Bolivia), la Central Obrera Boliviana se comportó como si fuera un partido político. En todo caso, este sindicalismo tuvo en común el concebirse y actuar como una fuerza política para definir políticas estatales, más que ser un sindicalismo influyente o muy preocupado por las relaciones laborales al nivel de empresa. En esta medida, su enemigo, o en períodos muy cortos su amigo principal, más que el empresariado, fue el estado.

En América Latina ha sido común designar como sindicalismo corporativo a aquel subordinado más al estado que a las empresas. Se lo asocia con los regímenes populistas o desarrollistas, cuando estos lograron institucionalizar una parte del conflicto interclasista. En América Latina no basta, como en los escritos iniciales de Schmitter, con definir al corporativismo como una forma de representación de intereses a través de organizaciones no ciudadanas, ni tampoco, como en su versión final, como intermediación de intereses. De hecho, todo sindicato es una organización intermedia, de tal forma que a esa definición le falta especificidad. Especificar no significa solamente incluir más factores en la definición, sino situar a la intermediación de intereses a través de organizaciones en una articulación histórica, es decir, con cierto funcionamiento del estado y de la economía y el papel que en dicho funcionamiento corresponde a los sindicatos. En esta medida, el corporativismo en general corresponde a la aparición del estado interventor en la economía, que substituyó al estado liberal del siglo pasado. Pero este estado interventor tomó en este siglo cuatro formas principales: el estado keynesiano de los países desarrollados capitalistas; el estado fascista durante un tiempo corto en parte de Europa y Japón; el estado socialista realmente existente; y el estado inicialmente populista y posteriormente desarrollista en países del tercer mundo. Es decir, la especificidad corporativa no es simplemente intermediar intereses sino participar en forma más o menos subordinada en la gobernabilidad, de manera institucional o informal. La participación de las organizaciones obreras, a veces junto a las empresariales, como corresponsables de la buena marcha del estado y de la economía, implicó mecanismos de gobernabilidad extra o complementarios a lo parlamentario, extraconstitucionales o contemplados por la normatividad jurídica. La función de gobernabilidad corporativa tuvo dos implicaciones prácticas: su participación como diseñador o bien aval de las políticas

económicas, laborales y sociales de los estados interventores en la economía y garantes de la paz laboral, o el evitar que el conflicto interclasista transpusiera límites de la gobernabilidad. Este compromiso se complementó frecuentemente en el plano electoral, al llevar los sindicatos contingentes de votantes para los partidos en el gobierno. Al mismo tiempo, los sindicatos fueron gestores importantes de sistemas de intercambios simbólicos y materiales entre bases obreras y estados; durante este período se conformaron los sistemas de seguridad social y las leyes laborales, que incluyeron candados que presionaron hacia el monopolio de la representación y de la exclusión de liderazgos independientes en los sindicatos (Solé, 1987). En esta perspectiva, la distinción clásica entre corporativismo societal y estatal ya no aparece tan nítida. Si bien puede haber un corporativismo menos subordinado al estado y vinculado a un sistema político competitivo y democrático, y por el otro lado un corporativismo más subordinado con sistemas de partido casi único y autoritarismo, no por esto el primero tiene como rasgo diferenciado del segundo el definir su arena en la sociedad civil versus la sociedad política. Todos los corporativismos del siglo XX tienen como referente principal al estado más que a las empresas, y en el ámbito estatal es donde pretenden presionar, negociar o apoyarse. Tampoco el punto central es si el corporativismo es una forma de intermediación a la dominación. Es decir, el corporativismo nació de la lucha de clases, o de su potencialidad, y de la crisis económica. En unas ocasiones como gran acuerdo interclasista, en otras por la derrota de la clase obrera y la sustitución de sus organizaciones por otras adictas al estado, en algunos más como derrota del capital y la subordinación de los sindicatos a la construcción del socialismo. Se puede dominar representando, y las formas de representación implican otras de dominación.

Es decir, situar en una articulación las formas del corporativismo (keynesiano, fascista, socialista, populista) es historizarlo. El corporativismo fue correlativo con el estado social, aunque no todo estado social implicó corporativismo. En esta medida, el corporativismo nació del intento de conciliar crecimiento económico con paz social, específicamente paz laboral, bajo la dirección del estado. En consecuencia las relaciones laborales se estatizaron, la vigilancia, institucionalidad y coerción estatales se pusieron en función de la gobernabilidad laboral, y las relaciones entre el estado, los sindicatos y los obreros se aceptaron con sistemas macro, meso y micro de intercambios. En países subdesarrollados, los sistemas de intercambios, en muchos aspectos, tuvieron caracteres patrimoniales.

En el mundo subdesarrollado a partir de la gran crisis del '29, en otros países después de la Segunda Guerra Mundial, también se presentó el corporativismo, no sólo en América Latina sino en África y Asia. Este corporativismo implicó una subordinación más estricta que en el mundo desarrollado de los sindicatos no sólo al estado, como corresponsable de su autorreproducción, sino al régimen político, dando origen al corporativismo partidario y, en ocasiones, a la forma "corporación-partido". Estuvo asociado a sistemas de relaciones políticas y labo-

rales menos formalizados o estables, en ocasiones formalmente inexistentes, en los que el peso de los acuerdos informales, así como del carisma de los liderazgos, fue importante. Aquí más que en las democracias capitalistas desarrolladas, aunque menos que en el fascismo y en el socialismo real, las relaciones laborales se estatizaron, fueron asunto de estado, al menos en sus aspectos más gruesos y en el momento de los grandes conflictos; asimismo, hubo un uso más frecuente de la coerción y del miedo para garantizar el monopolio de la representación en los sindicatos oficiales, y el sistema de intercambios centralizado en líderes carismáticos tomó la forma de patrimonialismo.

Pero el corporativismo entró en crisis estructural, lo que tampoco significa su desaparición, ni siquiera con los estados neoliberales. Su crisis se da porque el sistema de intercambios entró en contradicción desde los '70 con las capacidades de satisfacerlas, aunque fuera en forma estratificada. También porque el corporativismo se volvió un obstáculo para la flexibilidad del mercado y el proceso de trabajo. Adicionalmente, porque los estados neoliberales redujeron los espacios de intervención de los sindicatos en el diseño de políticas económicas, sociales y laborales, en el sistema de partidos, en las instituciones de reproducción social de los trabajadores; porque los contratos colectivos y las leyes laborales se volvieron menos protectoras del empleo, de las condiciones de trabajo y del salario; y, finalmente, porque el sentido común recreado por el neoliberalismo identificó a los sindicatos como monopolistas del mercado de trabajo, protectores de privilegios de minorías de asalariados, los sindicalizados. Todo esto condujo al aislamiento de los sindicatos con respecto a los partidos políticos, pero sobre todo, a la mayoría de la población no sindicalizada. Sin embargo, en muchos países de América Latina, y a diferencia de los países desarrollados, la crisis estructural del corporativismo se asoció con el fin de las dictaduras militares y los regímenes autoritarios de partido casi único. Los sindicatos, de actores políticos de primer orden en la caída de las dictaduras y en la primera fase de la transición todavía no neoliberal, han pasado en la segunda fase a ser actores desarticulados, sumidos en la impotencia. Trataremos de explicar este proceso. Adicionalmente, nos preguntaremos acerca de las relaciones entre sindicalismo y neoliberalismo en América Latina; específicamente, qué sucedió con el clasismo y con el corporativismo, y en particular, por qué durante un tiempo pudo coexistir corporativismo con neoliberalismo, y si en América Latina han surgido opciones diferentes a las dos matrices sindicales históricas.

Estado y sindicatos en América Latina

Como hemos mencionado, hasta antes de la gran transformación iniciada hacia 1982 con la crisis de la deuda, en América Latina predominaron dos tipos de sindicatos, los clasistas y los corporativistas. El sindicalismo en la región se re-

monta hacia el siglo XIX, y en los primeros años predominaron los anarquistas o las formas de organización cooperativistas y mutualistas. Hasta principios de este siglo se constituyeron los primeros sindicatos clasistas al influjo de la Revolución de Octubre, pero posteriormente, en los años '30 o '40, dependiendo de la configuración del régimen político, los sindicatos se bifurcaron en corporativistas o continuaron como clasistas. Los corporativistas no fueron propiamente una creación de los estados populistas sino que al calor de estos regímenes se desarrollaron, a diferencia de los años previos en que fueron reprimidos por gobiernos oligárquicos. El estado populista no sólo alentó la formación de sindicatos, sino que los convirtió en una de sus bases sociales, a veces con los campesinos. En unos países perduró esta relación de subsunción de los sindicatos al estado como en México; en otros sufrió muchas interrupciones por los golpes militares, como en Argentina, sin llegar a aniquilar al sindicalismo peronista que siempre esperó su hora para accionar con el estado; en otros, implicó inicialmente relaciones débiles populistas, como en Venezuela, para consolidarse hasta la caída de la dictadura de Pérez Jiménez en 1958 y ser otro de los corporativismos latinoamericanos de larga data. En algunos más, como en Brasil, interrumpido por la dictadura, a la caída de ésta encontró un competidor no corporativo en la CUT; en otros tuvo escasa vida o no logró el cuasi monopolio de la representación, como en Colombia y Perú. México es el caso de corporativismo de más larga duración, un país sin dictadura ni golpes militares desde la revolución de 1910-1920, que ha tomado la forma partidaria y subsistido a pesar del viraje neoliberal a partir de 1982. Venezuela es el otro caso consolidado de corporativismo, aunque de conformación más temprana que el mexicano, a raíz del pacto de Carabobo, que terminó con la dictadura militar de la época. Primero fue partidario, socialdemócrata o socialcristiano, pero luego propiamente de estado. En Argentina se constituyó propiamente con el primer gobierno de Perón, y ha persistido al menos como corporativismo potencial, a pesar de tantos golpes militares e interrupciones, como organización de la CGT. En Brasil, el gobierno de Getulio Vargas lo ató a una legislación única en América Latina, que garantiza el monopolio sindical territorial y por rama de la economía, sin permitir la representación en el lugar de trabajo. Aunque el último golpe militar lo interrumpió, a la caída de los militares ha tenido que compartir la representación primero con el nuevo sindicalismo de la CUT y posteriormente con Forza Sindical.

Estos corporativismos, inestables en su mayoría, correspondieron al período de substitución de importaciones que implicó el desarrollo del mercado interno, la protección y el fomento a la industria y un gasto e inversión pública con una función keynesiana. El salario y el empleo también contribuyeron a cerrar el circuito keynesiano entre consumo e inversión, aunque de manera más endeble que en los países desarrollados y, con ello, sujeto a retrocesos importantes en función del ciclo económico y de las relaciones de fuerza en los estados. El ámbito principal de los sindicatos corporativos fue el del estado.

Los clasistas, por su parte, sólo en Bolivia en 1952 hicieron la Revolución y triunfaron. En Chile y Uruguay estuvieron muy influenciados por los partidos de izquierda. Paradójicamente, el ámbito privilegiado de estos sindicatos también fue el del estado y, salvo en períodos muy cortos, como durante el gobierno de Allende, del Frente Popular en Chile de los años '30, o del primer gobierno boliviano después de la Revolución, fueron de oposición.

El gran viraje para los sindicatos tanto clasistas como corporativos en América Latina no fue la emergencia de los regímenes militares neoliberales en Argentina, Uruguay y Chile, diferentes a las dictaduras desarrollistas de Brasil, Perú o Ecuador, sino la gran crisis de la deuda de 1982, que puso en jaque tanto a las dictaduras militares como a lo que quedaba de los gobiernos desarrollistas civiles, como los de México y Venezuela. Esta crisis dio la puntilla al llamado modelo de sustitución de importaciones pero, paradójicamente, también a los neoliberalismos militares de Chile, Argentina y Uruguay. Sólo el chileno logró remontar su crisis, y la caída de la dictadura no se asoció con un deterioro de la economía en 1989 (aunque a costa de seguir en sus últimos años políticas económicas poco ortodoxas).

En los países que seguían con el modelo de sustitución de importaciones, la crisis apareció en la superficie como crisis de la deuda externa, que ocultaba una crisis fiscal más amplia y la imposibilidad de seguir apuntalando con el gasto público la acumulación del capital. La crisis tenía también otra cara todavía menos visible como crisis de la productividad, sobre todo de una industria protegida, incapaz de competir en el mercado internacional, es decir, era la crisis de la base sociotécnica de los procesos productivos centrales del periodo de sustitución de importaciones. Esta crisis, posteriormente, repercutió en las relaciones entre sindicatos y estado, sobre el sistema de intercambios institucionalizados e informales.

Por su parte, el neoliberalismo militar, que surgió de manera prematura antes que el “pensamiento único” dominara el mundo, también entró en crisis económica en 1982: como crisis de su deuda externa, que lo llevó a adoptar medidas heterodoxas de política económica, en Argentina y Uruguay no la pudo superar; sólo en Chile perduró tardíamente hasta que el agotamiento de su legitimidad interna y externa lo hicieron caer, aunque contando hasta el final con el apoyo de una parte importante de la población.

Los sindicatos en la transición política

A partir de 1982, en América Latina ha habido dos transiciones políticas. Una ha sido de la dictadura militar al pluralismo político y, posteriormente, al neoliberalismo civil (con excepción de Chile, que pasó directamente de la dictadura al neoliberalismo civil). La otra ha sido en los países que no tenían dictadura militar, de régimen autoritario, caracterizados por el monopolio o duopolio partidario, al pluralismo político y al surgimiento de fuerzas políticas alternativas.

En los países con dictadura militar los sindicatos desempeñaron un papel político fundamental para su caída. Estas organizaciones dirigieron las protestas en buena medida y fueron parte de los firmantes de los pactos de transición.

Fueron los casos de la Central Única de Trabajadores (CUT) en Brasil; de la Confederación General de Trabajadores (CGT) en Argentina; de la Central Obrera Boliviana (COB) en Bolivia; de la Central Única de Trabajadores (CUT) en Chile; del PIT-CNT en Uruguay.

Asimismo, estas fuerzas sindicales fueron muy beligerantes en contra de las primeras políticas de ajuste económico (excepto Chile, en donde hubo continuidad en política económica a la caída de Pinochet) no neoliberales.

En cambio, en aquellos países en los que la transición no fue de una dictadura militar sino de regímenes de partido casi único (México) o duopolio (Venezuela) en los que se habían consolidado relaciones de tipo corporativo de los sindicatos con los estados, el neoliberalismo llegó con relativa paz social y laboral. Los partidos en los gobiernos, populistas en sus orígenes, lograron su transmutación hacia el neoliberalismo arrastrando a sus sindicatos corporativos.

Crisis del clasismo y del corporativismo en los '90

Hay tres factores estructurales, junto a otros relacionados con las concepciones y acciones de los sindicatos y estados, que han contribuido a la crisis de los sindicatos en América Latina:

Las políticas de ajuste y de cambio estructural en América Latina, iniciadas en la década del '80 y continuadas como reformas de segunda generación en los '90. La venta de empresas paraestatales redujo el empleo y la fuerza sindical en este sector tan importante; la apertura de los mercados y la desregulación presionaron a las empresas hacia la flexibilidad; las políticas de combate a la inflación se tradujeron en disminución de los salarios reales; el énfasis en la reducción del déficit público impactó en la caída del gasto social.

Las políticas en el nivel de las empresas de punta de reestructuración productiva y de flexibilidad laboral, que empujaron hacia los cambios contractuales y en las leyes laborales.

Los cambios en la estructura del mercado de trabajo, que pueden resumirse de la siguiente manera:

a) El porcentaje del empleo en la industria, con respecto del empleo total entre 1990 y 1999, se ha reducido en casi todos los países latinoamericanos, excepto México y algunos de América Central asociados al fenómeno maquilador. El impacto en afiliación sindical puede ser importante, puesto que históricamente el grueso de los sindicalizados ha estado en el sector público y en la industria.

b) Los ocupados en el sector informal entre 1990 y 1999 han aumentado: de representar el 42,8% del personal ocupado en el primer año, al 46,4% en 1999. Asimismo, los ocupados en micronegocios, con igual a o menos de cinco trabajadores, pasaron de representar al 14,7% de los ocupados en 1990 a ser el 15,8% en 1999. En estos aspectos el impacto sobre la sindicalización es directo, los informales no se sindicalizan, y normalmente tampoco los ocupados en micronegocios, aunque el crecimiento en estos rubros no es tan espectacular como la disminución en algunos países del empleo industrial.

Otro tanto podemos decir de la ocupación por cuenta propia que en los años de referencia pasó del 22,2% al 23,5% del total de ocupados.

c) Las mujeres, por diversas razones, han sido menos propensas a sindicalizarse. En el total del empleo urbano el porcentaje que representan las mujeres pasó de 47,4% en 1990 al 50% en 1999 en el sector informal; sin embargo, la proporción de mujeres en el sector formal se ha reducido de 52,6% en 1990 al 50% en 1999.

Cuadro 1
América Latina: estructura del empleo urbano 1990 – 2000 (porcentajes)

Países/Años	Sectorinformal				Sectorformal			
	Total	Trabajador independiente a/	Servicio doméstico	Micro-empresas b/	Total	Sector público	Pequeñas, medianas y grandes empresas privadas c/	
América Latina 1990	Total	42,8	22,2	5,8	14,7	57,2	15,5	41,7
	Hombres	39,4	21,6	0,5	17,3	60,6		
	Mujeres	47,4	23,2	13,8	10,4	52,6		
1995	Total	46,1	24,0	7,4	14,8	53,9	13,5	40,4
	Hombres	42,7	23,9	0,8	18,0	57,3		
	Mujeres	51,0	24,1	17,0	9,9	49,0		
1999	Total	46,4	23,9	6,7	15,8	53,6	13,0	40,6
	Hombres	43,9	24,3	0,8	18,8	56,1		
	Mujeres	50,0	23,4	15,1	11,4	50,0		

Fuente: Elaboración OIT, con base en información de las Encuestas de Hogares y otras fuentes oficiales de los países (serie revisada).

a/ Incluye trabajadores por cuenta propia (excepto los administrativos, profesionales y técnicos) y trabajadores familiares.

b/ Ocupados en establecimientos que cuentan con hasta cinco trabajadores.

c/ Incluye a empresas con seis o más ocupados.

d/ Corresponde a Lima Metropolitana.

e/ Corresponde a Montevideo.

Cuadro 2
*América Latina y el Caribe, países seleccionados: empleo no agrícola según
rama de actividad económica 1990-1999 a/*

País y período	Industria Manufacturera, Construcción, Minería, Electricidad y Agua. Porcentaje de Empleo en Sectorno Agrícola
Argentina	
1991 Total	18,2
1998 Total	14,7
Barbados	
1990	13,5
1996	10,4
Brasil	
1990 Total	20,9
1999 Total	16,3
Chile	
1994 Total	20,9
1998 Total	18,6
Colombia	
1992 Total	25,0
1998 Total	21,8
Costa Rica	
1990 Total	26,1
1999 Total	19,6
Ecuador	
1990 Total	20,3
1998 Total	15,9
El Salvador	
1990	24,8
1998 Total	24,8
Honduras	
1990 Total	25,1
1999 Total	25,9
Jamaica	
1991	16,0
1996	14,6
México	
1990 Total	25,0
1999 Total	28,8
Panamá	
1991 Total	14,8
1999 Total	11,8
Perú	
1991 Total	19,7
1999 Total	15,3
Uruguay	
1991 Total	24,2
1999 Total	16,0
Venezuela	
1990 Total	20,2
1999 Total	15,4

Fuente: Elaboración de la OIT, con base en las encuestas de hogares de los países: Argentina (nacional urbano), Brasil (área urbana), Bolivia (9 ciudades principales), Chile (total del país), Colombia (10 áreas metropolitanas), Costa Rica (total del país), Ecuador (área urbana), El Salvador (total del país), Honduras (total del país), Jamaica (total del país), México (área urbana), Panamá (total del país), Perú (Lima Metropolitana), Trinidad y Tobago (total del país), Uruguay (total del país), y Venezuela (área urbana).

a/ Ocupados, excluido el sector agrícola.

Cuadro 3
**América Latina: asalariados que cotizan en la seguridad social sobre el total
1990-1999 (porcentajes)**

		Sectorinformal				
Países/Años		Total	Servicio doméstico	Empresas pequeñas a/	Sectorformal	Total
América Latina						
1990	Total	29,2	17,6	34,7	80,6	66,6
	Hombres	32,5	35,5	32,5	79,1	68,4
	Mujeres	27,0	16,6	39,5	82,8	65,1
1995	Total	24,2	19,1	28,3	79,3	65,2
	Hombres	25,4	32,0	24,8	78,2	66,6
	Mujeres	24,0	18,0	37,5	81,1	65,7
1999	Total	26,9	20,4	29,9	79,0	65,9
	Hombres	26,6	33,8	26,0	77,7	66,2
	Mujeres	27,3	19,4	38,2	81,0	66,5

Fuente: Estimaciones de la OIT, con base en información de encuesta de hogares y otras fuentes oficiales (serie revisada).

a/ Ocupados correspondientes a establecimientos que cuentan con hasta cinco trabajadores.

Los factores estructurales presionan, acondicionan, marcan límites para la acción viable, pero no determinan la forma en que los actores de las relaciones industriales han dado sentido a la situación del neoliberalismo y de la transición a la democracia. Las acciones que han emprendido complementan el panorama de las determinaciones para explicar la decadencia sindical.

Los sindicatos clasistas fueron los que en los '80 más resistieron a las primeras políticas de ajuste, incluyendo aquellas que eran más estructuralistas que neoliberales. Sin embargo, ya en la década de los '90 los clasistas siguieron dos caminos divergentes. En unos casos (Chile, Bolivia) el clasismo asimiló reformas neoliberales y, de hecho, las apoyó frente a una ausencia de otras alternativas. En otros países siguió el camino de la intransigencia y, aunque durante algunos años resistieron y cosecharon algunos triunfos, en los '90 cundió la derrota y la postración, como en Uruguay y Brasil (Abramo, 1991).

Bolivia es un caso de central única de trabajadores. La Central Obrera Boliviana, desde el sindicalismo político, hizo una revolución triunfante en 1952 y posteriormente, entre 1964 y 1982, sufrió el acoso de gobiernos militares. Entre 1978 y 1980 la COB dirigió la efervescencia en contra de los militares. Una vez caídos los militares, entre 1982 y 1985 hubo una gran conflictividad en torno a las políticas de ajuste encabezada por la COB; es decir, el sindicalismo en Boli-

via fue un sujeto clave para la caída del régimen militar y, en los años inmediatamente posteriores, de gobiernos civiles. Los años de gobiernos civiles entre 1982 y 1985 fueron claves para entender el debilitamiento de la COB: fueron años de caos político y económico; se cerraron buena parte de las minas de estaño; de hiperinflación y su efecto disciplinador; de las terapias de choque que llevaron a la desmovilización de la COB y a la derrota electoral de sus aliados. Hoy, después de quince años de ajuste, la COB sigue débil, sin poder generar un modelo económico alternativo y enfrentando la extensión de la informalización y precarización del mercado de trabajo (Rehfeldt, 2000).

En Chile también el sindicalismo fue una fuerza muy importante para la caída del régimen militar. En 1980 se formó la Coordinadora Nacional Sindical, que conformaría posteriormente a la Central Única de Trabajadores (CUT). Sus objetivos en los '80 eran muy claros: se trataba de lograr el derrocamiento de la dictadura, para lo que la CUT organizó plantones y marchas, y se constituyó en una de las fuerzas políticas importantes que llegaron a la concertación y al plebiscito que terminó con el régimen de Pinochet. Sin embargo, el nuevo gobierno civil presionó para tener una dirección en la CUT no beligerante en contra del modelo económico neoliberal que ha tenido continuidad después de Pinochet. Asimismo, el neoliberalismo, no sólo como política económica sino también como sentido común, parece haberse introducido en amplios sectores de la sociedad chilena, aunado a que la primera parte de los '90 es de crecimiento importante del producto y de los salarios reales para contribuir a marginar a los sindicatos como fuerza política.

En Brasil el gobierno militar fue más desarrollista que neoliberal. Sin embargo en sus últimos años la economía se desaceleró, y en 1978 surgió el nuevo movimiento obrero que fundará la CUT brasileña. En 1985 terminó la dictadura militar y se intensificó la acción sindical en contra de las políticas de ajuste inicialmente no ortodoxas. Pero esos fueron, como en Bolivia, años de hiperinflación, con su efecto disciplinador y deslegitimador de opciones como las sindicales. En los '90 se iniciaron propiamente las políticas neoliberales en un contexto de debilitamiento sindical y de emergencia del sindicalismo de Forza Sindical, que apoyó a las políticas neoliberales (Martins y Cardoso, 1993). El movimiento huelguístico ha disminuido apreciablemente, el sector informal se ha extendido considerablemente, y la legislación laboral, que en parte proviene de la época populista, sigue siendo un obstáculo para la fortaleza sindical y contribuye a mantener restos corporativos importantes.

Por su parte, los sindicatos corporativos en general trataron, ante la emergencia del neoliberalismo, de adaptarse al mismo y de continuar con la alianza con el nuevo estado. Han sido los casos de México a partir de 1982 y hasta la derrota del PRI en el año 2000, y de Venezuela con el gobierno de Carlos Andrés Pérez hasta el gobierno de Chávez (Lucena, 1990). En Argentina, la CGT pasó de

conflictiva en los '80, en contra de los gobiernos radicales, a subordinada a las políticas del gobierno de Menem hasta la derrota del peronismo por Fernando de la Rúa (Mafud, 1976; Fernández y Bisio, 1999).

En México el corporativismo sindical no fue capaz de (y tampoco intentó) una resistencia importante en contra de las políticas neoliberales que lo afectaban. En todo caso, siguió la política de la subordinación a las políticas gubernamentales; se dejó dirigir por el gobierno, que le planteó convertirse en un corporativismo a la vez de estado y de empresa sin tener mucho que ofrecer a sus agremiados. Esto se dio hasta que ocurrió la derrota del PRI en el año 2000, la que ha abierto un escenario con muchas incertidumbres en cuanto al futuro de estos sindicatos (Pries, 1999).

En Venezuela el corporativismo consolidado viene del “Pacto de punto fijo” de 1958 cuando se refunda el sindicalismo tras la caída de la dictadura de Pérez Jiménez. Por este pacto los sindicatos se comprometieron a moderar sus demandas y a preferir el camino de la conciliación al del conflicto con el capital. Este período terminó en 1999 con el gobierno de Chávez. Venezuela, como México, no tuvo dictadura militar en los '70 u '80; sin embargo, los años '80 fueron de crisis económica, de disminución en la sindicalización que se concentró en los trabajadores al servicio del estado. Ya en los '90 el gobierno de C. A. Pérez culminó la corporativización sindical como corporativismo de estado, cuando antes se trataba de un corporativismo más de partidos. Esta subordinación de la CTV al estado la llevó a aceptar la caída salarial, las privatizaciones y ciertas formas de flexibilidad. El nuevo gobierno de Chávez ha roto con la CTV, la considera irreformable y ha emitido tres decretos: suspendió la negociación colectiva en petróleos por ochenta días; llamó a un referéndum para organizar elecciones sindicales; y llevó a cabo la destitución de líderes sindicales en empresas públicas. Aunque lo intentó, no logró la aprobación de la disolución de las centrales sindicales, pero se formó una comisión electoral sindical nacional. Hasta hoy la respuesta sindical ante esta ofensiva ha sido débil.

En Argentina a la CGT la vocación corporativa le renació al inicio de los '90, con el primer gobierno de Menem. La dictadura había caído en 1983, le siguió un gobierno civil inestable y gran inflación. La CGT en estos años fue de oposición; sin embargo, logró del gobierno radical en 1987 el monopolio legal de la representación al aprobarse la formación de sindicatos únicos por rama. Entre 1983 y 1989 la CGT realizó trece paros nacionales en contra de las políticas de los radicales: su arena principal era la del estado, no la de las empresas. En los años '90 la CGT ha pasado por tres etapas: primero la de la primera gran reforma de Menem, la convertibilidad, que todavía reconoció gran conflictividad; segunda, la CGT entra a un corporativismo de estado y se frena la conflictividad; y tercera, ya con De la Rúa, se desregulan las obras sociales que administraban los sindicatos y se incrementa la conflictividad sindical y social. En los '90 queda en cues-

tionamiento el modelo de relaciones laborales que, con altas y bajas, se acuñó entre 1950 y 1990 y que se ha caracterizado por una fuerte normatividad laboral impulsada por el estado, por la negociación centralizada, la tutela estatal, la negociación cupular, el sindicato cooperativo de las empresas que sin embargo presiona, un sindicato ausente del proceso de trabajo que sólo gestiona el contrato colectivo y no un sindicato clasista sino de estado, prestador de servicios a sus agremiados. Hoy el modelo de relaciones laborales tiende hacia la precarización del empleo, la descentralización de la negociación colectiva, la flexibilidad, la desindicalización y la privatización de las obras sociales de los sindicatos. Todo esto ha provocado la división de la CGT: la mayoritaria apoyó las políticas de Menem y aceptó la flexibilidad, mientras que la otra parte formó la CTA y al interior de la CGT se formó una corriente más radical, el MTA.

En síntesis, la estrategia general de los sindicatos corporativos consistió en intentar reconstruir su alianza añeja con el estado, pero ahora con el estado neoliberal. Las cúpulas estatales no despreciaron estos afanes y utilizaron la capacidad de control de los organismos corporativos sobre los trabajadores para implantar sus políticas económicas y laborales. El resultado general fue la pérdida importante de niveles salariales y condiciones de vida, el desprestigio de los sindicatos ante los propios trabajadores. Los nuevos pactos se intentaron y a veces se firmaron, pero resultaron en ventajas muy desequilibradas para los trabajadores y los sindicatos. En este camino surgieron las opciones corporativas de empresa, tratando de actualizar al viejo corporativismo de estado a los nuevos tiempos de los mercados abiertos y del énfasis en la productividad y la competitividad. Pocos intentos, pero los hubo, de pactos productivos a nivel macro, como el fracasado en la cámara de la industria automotriz en Brasil. Este intento de construir un corporativismo neoliberal, aunque pareciera una contradicción, ha entrado en una indefinición con el advenimiento de las nuevas fuerzas políticas que han desplazado a las antiguas en Venezuela, México y Argentina (Luna y Pozas, 1992).

Es decir, el individualismo neoliberal y la representación ciudadana no han sido suficientes frente a la precarización del trabajo y a la pluralidad de actores colectivos en la sociedad civil. A la vez habría que reconocer que la forma sindical, al quedar anclada en América Latina como sindicato-estado (clasista o corporativa) resulta estrecha frente a un panorama de mayor heterogeneidad y diversidad. Sobre todo para representar a los actores en la pluralidad de sus espacios de acción: productivo, político-electoral, reproductivo, ecológico, de género, étnico, etc. La pluralidad de espacios también implica una pluralidad de amigos y enemigos, flexibles, rearticulables en sus alianzas y conflictos.

Esto lleva al replanteamiento de los conceptos de representación, legitimidad y democracia de las organizaciones de los trabajadores que prevalecieron en casi todo el siglo XX: primero, la confusión entre democracia y justicia social; segundo, que la legitimidad le daba la capacidad de intercambios con el estado; terce-

ro, la representatividad lo era en la medida en que se obtenían beneficios para los agremiados. De estas formas homogéneas y relativamente centralizadas podría pasarse, al menos por un período de extensión hasta hoy incierta, a la multiplicación de espacios y formas de representación particularísticos pero colectivos, que implica la multiplicidad de sujetos, la acción múltiple, la no definición a priori de los límites del mundo del trabajo, que no encuentra todavía canales nuevos de representación, y una sociedad civil a la que queda corta la democracia neoliberal. Es posible que en el futuro esta tensión replantee los conceptos de representación, legitimidad y democracia, como ya sucedió en otro cambio histórico cuando advino el estado social a principios de este siglo (O'Donnell, 1989). Para el trabajo se trata de la paradoja entre la importancia de éste en las empresas para ganar en competitividad, productividad y calidad, doctrina dominante de las gerencias modernizantes, y su marginación en las agendas electorales de los partidos, así como el divorcio entre partidos y sindicatos.

Todo esto en una nueva situación social para el trabajo en América Latina: un polo minoritario de calidad mundial, y una mayoría en condiciones de precariedad, que implica nuestra verdadera crisis del trabajo.

Es decir, se percibe una gran tensión entre el mundo de la política y las transiciones democráticas en América Latina, y el del trabajo y la reproducción social de los trabajadores. Es cierto que aumentó la ocupación femenina, aunque no en la industria; que se incrementó el trabajo informal y en micronegocios, aunque en diez años el cambio no fue tan espectacular; que aumentó el empleo de técnicos y profesionales y el autoempleo, aunque tampoco los cambios son impresionantes; aunque sí en muchos países el empleo en la industria disminuyó considerablemente. Estos cambios en la estructura del mercado han presionado pero no determinado la acción sindical. En la historia del movimiento obrero latinoamericano, la parte organizada de los trabajadores siempre fue una minoría y, sin embargo, tuvo momentos de triunfo (Córdova, 1981).

El desgaste del movimiento obrero vino de la década del '80: los clasistas, disciplinados por la hiperinflación e incapaces de un proyecto alternativo al neoliberal, fueron derrotados y deslegitimados. Los corporativos, subordinados a las políticas neoliberales, tuvieron cada vez menos que ofrecer a sus agremiados. Los nuevos corporativos de empresas resultaron incapaces de crear un proyecto general. Todos inmersos en una crisis de representatividad y de proyecto, sufriendo el disciplinamiento nuevo de los '90, el de la inversión financiera y productiva, que amenaza con escapar si no encuentran condiciones laborales adecuadas, entre otras.

Es decir, el neoliberalismo ha mostrado a los sindicatos como comparsas vergonzantes o como impugnadores impotentes. Este panorama se completa con el alejamiento entre fuerzas políticas electorales y sindicatos.

Ha sido también el ocaso de las antiguas concepciones y proyectos sindicales: para el clasismo, el derrumbe de la idea de socialismo de estado; para los corporativos, el del estado social autoritario. Durante las dictaduras los sindicatos desempeñaron un papel fundamental como fuerzas políticas que contribuyeron a la transición democrática: la meta estaba bien definida, pero no pasa lo mismo actualmente.

Sin embargo, el neoliberalismo, que ha postrado a los sindicatos, no ha resuelto contradicciones básicas y ha desarrollado otras. Una de las más importantes es la tensión entre el mundo de la política, con sus representaciones de ciudadanos, y el del trabajo. La representación ciudadana neoliberal y su extensión al mundo del consumo es insuficiente, al menos en América Latina, que está alejada del postmodernismo del consumo y del hedonismo, para la mayor parte de la población. El neoliberalismo, involuntariamente, también ha generado una pluralidad de actores colectivos, además del individualismo entre los *winners*.

Las tentaciones de restauraciones corporativas neoliberales no están ausentes frente a los temores a la ingobernabilidad en el mundo del trabajo, o las debilidades de una hegemonía puramente empresarial. También presiona la preferencia neoliberal por la inversión sobre la democracia, especialmente en el mundo del trabajo. La resistencia sindical se ha incrementado en pocos países (Argentina). Pareciera que la sociedad del mercado también tiene su límite en la paciencia de los trabajadores, aunque la pura resistencia no supone por ahora un proyecto alternativo. Un eje a explorar pudiera ser contraponer al concepto de sociedad de mercado el de sociedad de la producción y la reproducción, pero al parecer falta todavía un largo camino por recorrer para que actores y concepciones se renueven y presenten alternativas viables.

Bibliografía

- Abramo, L. et al. 1991 *Sindicatos y Transición Democrática* (Chile: Planeta).
- Córdova, E. (coord.) 1981 *Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina* (Ginebra: OIT).
- Fernández, A. y R. Bisio (comps.) 1999 *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática en Argentina* (Buenos Aires: Lumen Humanitas).
- Katz, H. et al. 1999 *Converging Divergences* (Ithaca: Cornell University Press).
- Lucena, H. 1990 *Las Relaciones de Trabajo en los Noventa* (Caracas: ILDIS).
- Luna, M. y R. Pozas 1992 *Relaciones Corporativas en un Período de Transición* (México: IIS-UNAM).
- Mafud, J. 1976 *La Vida Obrera en la Argentina* (Buenos Aires: Proyección).
- Martins, L. y A. Cardoso 1993 *Força Sindical* (Brasil: Paz e Terra).
- O'Donnell, G. et al. 1989 *Transiciones desde un Gobierno Autoritario* (Buenos Aires: Paidós).
- Pries, L. (coord.) 1999 *Entre el Corporativismo Productivista y la Participación de los Trabajadores* (México: Miguel A. Porrúa).
- Rehfeldt, H. 2000 *Globalización, Neocorporativismo y Pactos Sociales* (Buenos Aires: Lumen Humanitas).
- Solé, C. (comp.) 1987 *Corporativismo y Diferenciación Regional* (Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social).

Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales

Marta Novick*

Introducción

Analizar la recomposición de las estrategias sindicales en un período de transición -que, por otro lado, lleva ya más de diez años- no resulta fácil. Por un lado, porque simultáneamente hay comportamientos y situaciones que mantienen una lógica de carácter “tradicional”, inscriptos en las tradiciones del sindicalismo argentino al mismo tiempo que se está en presencia de nuevas institucionalidades, nuevos temas y nuevos actores. La lógica de acción tampoco ha sido en el período siempre la misma: se fue construyendo sobre ambivalencias y estrategias distintas, no siempre coherentes entre sí.

Nuestro análisis de las estrategias sindicales en la Argentina en el período 1990-2000 se basa en la perspectiva de los estudios “contextualizados” (Locke y Thelen, 1998), una estrategia complementaria a los estudios institucionales tradicionales del sindicalismo al considerar como eje central de su análisis a la identidad y el peso político del sindicalismo en cada uno de los escenarios nacionales. Parte de la premisa que las mismas situaciones que enfrentan las organizaciones sindicales en el mundo, tales como el aumento de la competitividad en economías abiertas, la introducción de nuevas tecnologías, la reorganización del trabajo o la descentralización de los acuerdos colectivos, no significan lo mismo para cada una. La historia previa, los senderos “evolutivos”, el tipo de arreglo institucional dominante, explican las distintas reacciones y estrategias particulares en la medida que las significa en cada caso de otra manera.

* Socióloga, especializada en temas laborales. Ha realizado estudios de postgrado en Francia e Italia. Investigadora del Conicet en el IDEI (Instituto de Industria) de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina. Profesora titular de grado y de postgrado de la Universidad de Buenos Aires. Editora 2000-2003 de RELET (Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo).

En el caso argentino, en materia de relaciones de trabajo, cambiaron casi todas y cada una de las dimensiones que conformaban el sistema nacional de relaciones laborales. Los abordajes teóricos de carácter macrosocial (que priorizan temáticas vinculadas con la legislación, marcos de representación y reglamentaciones), así como los de carácter microsociales (que enfatizan los estudios sobre las políticas de gestión de personal, tales como ingresos, modalidades de contratación, sistema de remuneraciones, entre otras), son insuficientes de manera aislada para explicar los cambios habidos en las relaciones laborales en el país. Las transformaciones se verificaron tanto en el cambio de los institutos legales, en los modelos de distribución económica, cuanto en transformaciones tecnológicas y organizacionales, en las modalidades de contratos de empleo, etc.

La década del '90 se inaugura con un cambio de escenario para los actores del mundo productivo: el modelo de crecimiento de la economía basado en el dinamismo de un sector industrial protegido y orientado al mercado interno estaba definitivamente quebrado. La internacionalización de los mercados y de las economías establece nuevos parámetros para la competitividad de las empresas. Se incorporan nuevos métodos de producción, así como nuevas modalidades de vinculación entre firmas. Simultáneamente, cambia el mercado de trabajo, que acompañado por institutos desreguladores, registra un aumento considerable de la desocupación, así como de distintas formas de subocupación y de trabajo precario. En resumen, el cambio en las condiciones de la competencia genera nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. Se transforman así las oportunidades de empleo, las condiciones de contratación, las calificaciones requeridas y el nivel y la modalidad de los sistemas de remuneraciones.

Finalmente, la mayor presencia de IED (inversión extranjera directa) y la privatización de empresas públicas nacionales y provinciales constituyen dimensiones que también se agregan al escenario y lo transforman, hecho que se produce de manera simultánea a la importante mortandad de pequeñas y medianas empresas de capital nacional.

El sistema de relaciones laborales argentino y la identidad sindical

El modelo argentino de relaciones laborales, construido y legitimado por los actores en los cuarenta años que transcurren entre 1950 y 1990 -con interrupciones permanentes por parte de los gobiernos militares y un quiebre irrecuperable desde el golpe de 1976-, se basó en una fuerte normativa social -convencional o jurídica- impulsada por el estado, externa a la empresa y poco representativa de situaciones particulares. Esta normativa tendía a crear condiciones favorables a una negociación de carácter centralizado. En ella, el estado se reservaba un rol

político de censor o de facilitador de acuerdo a las necesidades del ciclo económico y a las posibilidades de conflicto político que podían crear los diferentes sectores y sus expresiones de poder.

Ese modelo favorecía prácticas cupulares de negociación entre trabajadores y empresarios. Se acordaba, en definitiva, sobre las políticas que orientaban macroeconómica y socialmente al sistema. El sindicalismo “tradicional”, paradigma casi del modelo de sindicalismo “corporativo” nacido al calor del estado de bienestar, cumplía un rol que se sustentaba en una fuerte relación con el estado y una presencia importante en ese ámbito en la discusión y presión en materia de políticas económicas. En los marcos sectoriales, como actor único de la negociación frente al sector empresario y al estado, tenía un papel importante en materia de fijación de remuneraciones a través de las cláusulas que asociaban los criterios de aumentos salariales con las tasas de inflación y el costo de vida. Este modelo productivo promovía el mantenimiento del empleo que, al mismo tiempo, era de alta tasa de afiliación y, por ende, generaba mayores aportes al sindicato. De este modo, colaboraba en constituir al sindicalismo como una fuerza importante y con poder. A nivel de la empresa era un actor casi ausente en materia de organización y en el proceso de trabajo, y su acción principal se instalaba como organismo fiscalizador del convenio de actividad a las características peculiares de la firma donde se desarrollaban. La década del '70 fue, sin embargo, escenario de importantes conflictos capital-trabajo, sobre todo en las zonas más industriales del país (Córdoba, Rosario, etc). De este modo -contradictoria y disruptivamente-, el sindicalismo contribuyó a la construcción de la identidad, de la solidaridad y de la integración social de los asalariados industriales en la sociedad argentina (Novick y Catalano, 1994)¹.

Su accionar no estaba basado principalmente en una confrontación capital-trabajo (a excepción de algunos movimientos a fines de la década del '60 y principios de la del '70) sino que, en el marco del modelo sustitutivo de importaciones, actuaba de manera asociada al capital para presionar sobre el estado obteniendo beneficios para ambos, sobre los cuales se establecía cierta puja distributiva.

Se desarrolló y estructuró fuertemente a dos niveles no siempre conectados: a nivel de base, en los establecimientos industriales, a partir de las comisiones internas de delegados, y a nivel de cúpula, desarrollando una dirigencia que actuaba centralizando las negociaciones colectivas en materia de salario y condiciones de trabajo. Estos dos niveles mantendrán un protagonismo diferenciado según las coyunturas o momentos políticos. En este sentido, las dirigencias sindicales en el “Acuerdo Fordista paradigmático” que se estableció en el país se integraron funcional, sistémicamente, en el modelo de regulación económica, o eran suspendidas en su actuación como actor social a través de una “intervención” política de los gremios, de las centrales sindicales y de los organismos a su cargo de la seguridad social. A pesar de la importante represión sufrida por las dirigencias sindi-

cales durante el gobierno del proceso militar, en períodos de interrupción de la vigencia del estado de derecho, las comisiones internas continuaron funcionando con cierto grado de autonomía y hasta de eficacia en la defensa de los institutos laborales consagrados en la ley escrita o en los “usos y costumbres” típicos del modelo.

Lo que consideramos los rasgos “centrales” de la identidad de este modelo de organización sindical puede caracterizarse como:

a) Se trata de un actor que se constituyó cuantitativa y cualitativamente como actor colectivo, como una figura central de la distribución del modelo de bienestar, en tanto se instituía como agencia social prestadora de servicios sociales a sus representados. La prestación de salud, a través de obras sociales controladas por los sindicatos, actividades como turismo, útiles escolares, etc., se conformaba en los vínculos centrales con sus afiliados. Se trataba de relaciones de carácter diferente a aquellas basadas en la representación de intereses o en la creación de una solidaridad “clasista”. En ese sentido, la solidaridad que se construye está muy vinculada a esta figura prestadora de servicios. “...Así como no hay construcción de una identidad social y profesional, no hay construcción de una pertenencia al sindicato como expresión de identidad. El vínculo con él se instrumentaliza y se autonomiza. La representación sindical corre el riesgo de dejar de ser una institución social para ser una institución más de prestación de servicios (Rosanvallon, 1988). “Y, en definitiva, una institución del mercado...” (Catalano, 1999). Los sindicatos se constituyeron entonces, más que en representaciones colectivas de los intereses de los trabajadores, en verdaderas “agencias prestadoras de servicios y asesoramientos” sobre derechos y deberes laborales. Eran, centralmente, “agencias de servicios de prestaciones sociales” (Rosanvallon, 1988) que facilitaban a los trabajadores el acceso al consumo de servicios básicos de salud, educación, esparcimiento, etc.

b) El convenio colectivo centralizado constituía la expresión más clara de este sistema de regulación. El convenio de actividad con un sindicato nacional único por actividad era el mecanismo regulador central de esta estrategia de acción que, sorprendentemente, se mantenía como “eje” del modelo, independientemente de las suspensiones que los sucesivos gobiernos (los civiles basados en causas económicas y los militares en motivos políticos) aplicaron sobre la negociación colectiva. En ese sentido, puede afirmarse que el convenio colectivo era parte central de un “sistema” de relaciones laborales.

c) El modelo económico sustitutivo de importaciones y la organización del trabajo vigente y un “prototaylorismo”, caracterizado así por estar más centrado en el disciplinamiento que en la productividad (Novick y Catalano, 1992), en la medida en que la rentabilidad provenía de mecanismos reguladores estatales, favorecía el mantenimiento y crecimiento del empleo. El sindicalismo no intervenía sobre el proceso de trabajo ni era éste tema de negociación; en cambio podía

debatir acerca de los montos salariales a otorgar por aumento de los ritmos de producción, pero ni la organización ni el proceso de trabajo eran los ejes de su estrategia. Poco se tematizaba la profesionalidad, la forma de organizar el trabajo, las nuevas fuentes de productividad y de control social y productivo (Catalano, 1999).

d) La estructura organizativa por niveles, la figura del sindicato único por rama de actividad y de la confederación (central de tercer grado) con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos, constituían el cuarto pilar que garantizaba el sistema de relaciones laborales e, incluso, el poder cupular del sindicalismo².

En esta nueva etapa que, aunque tiene sus inicios a mitades de los '70, comienza a consolidarse desde principios de los '90 -por medio de la reestructuración productiva, la innovación tecnológica y la globalización-, también el estado se retira del centro de la escena. En su repliegue, desarticula los institutos laborales típicos de la regulación anterior, favorece formas de flexibilización de la contratación y de disciplinamiento laboral. Por otra parte, la negociación centralizada pierde validez ante la heterogeneidad de las situaciones laborales que el proceso de reconversión productiva y/o privatización genera en las empresas, y queda limitada su significación a nivel nacional. Los gremios líderes de la época anterior ya no son referencia nacional en materia de niveles salariales o de condiciones de trabajo. Las relaciones sindicato-empresa sufren una suerte de "privatización" en la medida en que el gobierno renuncia a su función equilibradora entre actores sociales asimétricos.

Desde la perspectiva del análisis "contextualizado" se podría plantear que el nuevo modelo -acompañado de una serie de medidas desreguladoras hacia el mercado de trabajo, la acción sindical, la negociación colectiva y la seguridad social- tiende a debilitar los ejes de la identidad sindical, más allá de las medidas económicas.

El contexto social

Esta crisis y cambio no se da en un contexto de características neutras. Por el contrario, la apertura de la economía, la reforma del estado, la privatización de empresas públicas y el crecimiento económico de los primeros años de la década o el estancamiento en los últimos años, transformaron el escenario social y económico.

Por un lado, hubo un aumento de la pobreza y de la desigualdad, por incremento del desempleo y del trabajo precario e informal. Tomando los datos de desempleo del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), las mediciones indican que el desempleo era del 4% en 1975, 4,3% en 1980; a fines de esa

década había llegado al 8,1% y diez años más tarde aumentaba al doble llegando a 15,9% después de haber trepado en 1995 al récord del 18,6% (Fraga, 2000). Los estudios realizados en profundidad señalan que buena parte del porcentaje de desocupados son “desocupados por exclusión”, esto es, un conjunto de trabajadores con bajas posibilidades de ingreso en el mercado de trabajo y con tiempos de desocupación considerablemente altos.

El trabajo “informal” o “en negro” era de 17% en 1975, al comenzar los ‘80 sube a 18,7% y en el último año de esa década crece casi diez puntos, llegando a 27,2%. En el año 2000 llega a 39%, con casi doce puntos de incremento a lo largo de los ‘90.

Como dato complementario, puede señalarse que las cifras oficiales indican un aumento del número de asalariados sin descuentos (única forma de medir grado de protección y beneficios laborales), que sube en los últimos cinco años de 36,3% (en 1995) a 41,2% (en 1998)³. Obviamente, esta situación es acompañada por un aumento de la pobreza, con algo más del 28% de hogares (el 32,4% en el Gran Buenos Aires) que no se encuentran en condiciones de satisfacer adecuadamente sus necesidades de consumos básicos porque perciben ingresos por debajo de la línea de subsistencia⁴.

Las diversas formas de erosión del trabajo asalariado descriptas operan dentro de los límites de sus “fronteras internas”. Se trata de formas contractuales que acusan una “pérdida” de garantías, institutos de protección y servicios articulados anteriormente con el modelo normativo de trabajo asalariado sancionado por la Ley de Contratos de Trabajo. Esta “pérdida” es conformada legalmente, ya que fue acompañada por la emergencia simultánea de lo que Alain Supiot denomina un derecho laboral de “segundo tipo” (Supiot, 1993 en Palomino, 1999) para aludir a la devaluación del derecho del trabajo tradicional que suponen esas nuevas formas contractuales. Parece más o menos obvio que la situación de desempleo, extendida a vastas capas de la población, induce a aceptar estas formas de inserción asalariada devaluadas respecto del derecho del trabajo tradicional. El uso de la metáfora referida a las “fronteras internas” del trabajo asalariado para describir estas nuevas formas alude a que, más allá de su devaluación, suponen una condición salarial de base (Palomino, 1999).

La situación del mercado de trabajo de la Argentina en los ‘90 puede sintetizarse señalando que “...el empleo asalariado típico de los modelos keynesiano-fordistas se encuentra en retroceso en el mercado laboral argentino, donde se observa una retracción de estas modalidades como características salientes del empleo. En 1980, el empleo protegido del sector moderno representaba el 70% del empleo asalariado, en 1997 dicha proporción se contrajo al 55%...” (Roca y Moreno, 2000).

En términos de ingresos se dio simultáneamente una disminución del ingreso medio y un aumento de la inequidad (Minujin, 1999). El ingreso medio había crecido en los '60 hasta mediados de los '70, cuando la tendencia se modifica radicalmente. Entre 1975 y 1982 (gobierno militar) se produce la disminución más importante que se haya dado en este siglo. El ingreso de los hogares disminuyó bruscamente entre 1974 y 1982 en un 45%. Posteriormente se recupera parcialmente, para volver a caer. Cuando la comparación se realiza entre 1974 y 1990 la reducción alcanza al 51%, y en el período 1974-1997 fue del 32% (Minujin, 1999).

La distribución del ingreso se ha hecho más inequitativa, y el coeficiente de Gini⁵ muestra una evolución que permaneció estable hasta mediados de los '70, llegando a fines de los '90 a un valor de 0,483, de altísima inequidad.

El sindicalismo argentino, nacido y desarrollado al calor del crecimiento, del pleno empleo, de la industria manufacturera como creadora de riqueza y empleo, es golpeado por esta realidad económica y social que lo afecta desde dos vertientes: por un lado, desde el cambio de la inserción de los asalariados, que dejan de ser trabajadores plenos para pasar a ser precarios, contratados, con salarios inferiores y no siempre tributarios de la seguridad social. Por el otro, porque se encuentran en un escenario con nuevos actores, entre ellos los desempleados y los excluidos. Frente a ellos, no tiene una experiencia acumulada que le permita interactuar, dialogar, no hay puentes ni canales de comunicación, lo que va construyendo nuevas segmentaciones.

En este sentido, se debe reconocer que la reducción cuantitativa y cualitativa de la fuerza de trabajo debilita de por sí sus capacidades (Gómez, 2000).

El debilitamiento de la identidad

El análisis de este problema debe ser visto desde dos dimensiones diferentes. Por un lado desde las transformaciones económicas mundiales, y en especial en materia tecnológica y organizacional. Son los cambios que de una manera u otra afectaron al sindicalismo a nivel internacional, con disminución en las tasas de afiliación, con pérdida de poder y de influencia en la vida social.

Pero además debe agregarse, en este caso, el conjunto de medidas desregulatorias realizadas desde el estado, muchas de las cuales atentan en forma directa contra los núcleos centrales del movimiento obrero argentino.

Ese conjunto de medidas va a afectar fuertemente las dimensiones caracterizadas como dadoras de identidad sindical. Por un lado por la cada vez mayor fuerza de la descentralización de la negociación colectiva y, por otro, por los intentos explícitos o implícitos de cambiar el modelo de estructura sindical que, simultáneamente, entró en crisis ante la emergencia de nuevos actores, por la dis-

tancia que comenzó a ampliarse entre las cúpulas y sus bases, por los cambios tecnológicos y organizativos que se introducen en un marco de fuerte heterogeneidad entre las empresas y los trabajadores, por la aparición de nuevos temas y áreas de negociación.

Vamos a intentar bosquejar los cambios en la negociación colectiva y en la política de desregulación de las obras sociales como dos capítulos centrales tendientes al debilitamiento de la identidad, y analizar en ese marco las estrategias sindicales.

La negociación colectiva

Habíamos señalado la importancia que la negociación colectiva tenía en el “modelo” argentino de relaciones laborales, a pesar de la ausencia del sector estatal y de otros grupos (trabajadores rurales, municipales, etc.). El convenio colectivo se constituía (Tomada y Rigat, 1999) en el principal ámbito vinculante entre el sindicato y la empresa y, a su vez, en el punto de encuentro de los dirigentes con sus representados.

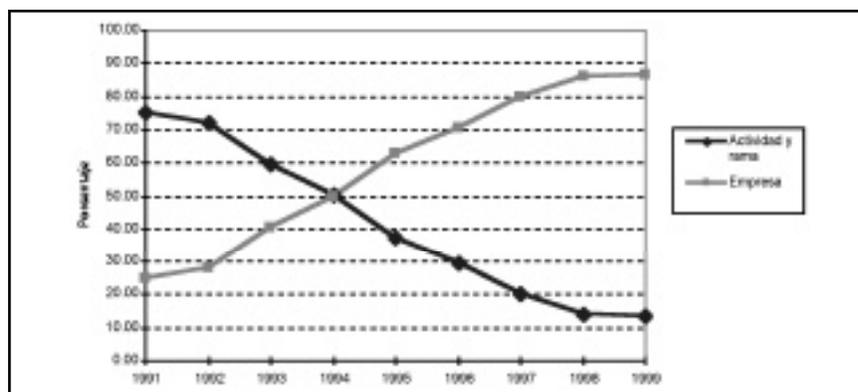
En el mes de abril de 1991 se sanciona la denominada Ley de Convertibilidad que define una nueva etapa en la vida económica argentina, imponiendo la paridad cambiaria (1 dólar=1 peso) y la prohibición de utilizar índices de evolución del costo de vida para reajustar precios y salarios. En junio de 1991, en el marco de la Ley de Convertibilidad, la administración laboral impulsa el dictado por parte del Ejecutivo del Decreto 1334/91 que reglamenta la ley 14.250. El Decreto 1334 establece el procedimiento a seguir para obtener la homologación de acuerdos de aumentos salariales basados en la productividad. El aumento salarial fundamentado en una mayor productividad implica que los empresarios no pueden argumentar mayores costos, y evita que el aumento sea trasladado a los precios. Una nueva regulación de la negociación colectiva -modificatoria de la anterior autoriza a articular la negociación (Decreto 470/93).

A nuestro juicio, estas normas, junto con los distintos proyectos de Reforma Laboral presentados legislativamente (aprobados o no), que conforman un impulso importante dado hacia la descentralización de las instancias de constitución de las relaciones laborales, constituyen un elemento clave para el análisis de la construcción social del nuevo modelo de acumulación y la pérdida de uno de los pilares de la identidad sindical.

Algunos datos en esta dirección:

1) La tendencia a realizar negociaciones en el ámbito de la empresa fue una de las dinámicas más claras del período (1991-1999), y este comportamiento fue bastante homogéneo para casi todos los sectores. Mientras que de los 1.598 convenios y acuerdos firmados en el período 1991-1999, en el primer subperíodo

1991-1994 el 62,5% eran por rama o actividad, en el segundo lapso 1995-1999 el 76,6% es por empresa, y sólo el 23,3% lo es por rama o actividad. Este implica una nueva función de los representantes sindicales en la empresa -aunque el firmante “legal” continúe siendo la entidad con personería gremial- y genera heterogeneidades fuertes porque la estrategia individual de las firmas adquiere un peso mucho mayor a cuando la negociación era por rama o actividad.



2) La dinámica negocial -ya no dependiente de “rondas” de negociación donde todos los actores negociaban de manera simultánea- no es homogénea para todos los sectores de actividad. Son las denominadas actividades con comportamiento positivo en el período, que concentran casi un 25% de la totalidad de los acuerdos negociales estudiados. Fundamentalmente, se trata de empresas con una fuerte afluencia de IED (inversión extranjera directa) y de empresas privatizadas que, por otro lado, se multiplican por la forma que adquirió la privatización tanto a nivel nacional como provincial (Tomada, 1999).

3) Cambio en los contenidos y temas de la negociación, que quizás sea una de las dimensiones centrales para entender que se está en presencia de un nuevo tipo de negociación (Novick y Trajtenberg, 1999). Es este quizás el ítem donde se introdujeron más cambios. Podría decirse que el principal tema negociado fue el de la flexibilidad, en la que se incluyen modalidades de contratación (*flexibilidad “externa”*): cláusulas que posibilitan la utilización de modalidades por tiempo determinado u otra forma no “típica” de contratación; *cambios en la asignación del tiempo de trabajo* (que está indicando en cálculos de jornada anual u otras formas de cálculo de jornada a través de módulos, etc.); *flexibilidad en la organización del trabajo* (movilidad funcional y/o polivalencia); *flexibilidad en las remuneraciones* (cláusulas que acuerdan premios sujetos a normas de rendimiento que implican la utilización de criterios flexibles en las remuneraciones). El 75% de los acuerdos negociados introdujeron al menos una cláusula de flexibilidad. El ítem más negociado fue el de jornada (el 32% de los convenios ‘91-‘99 tenían alguna cláusula vinculada a la flexibilidad de jornada). Estos datos de-

muestran que se está en presencia de nuevas formas de negociación. Los viejos acuerdos regulaban centralmente categorías ocupacionales, condiciones de trabajo, y licencias y premios. El proceso de trabajo se configura como un tema central de la nueva negociación y otorga a las dimensiones tecnológicas y organizacionales del nivel de la empresa una importancia creciente, rompiendo así con el modelo previo.

A pesar de estos cambios que facilitaron la emergencia de un nuevo tipo de negociación, de creación de nuevos ámbitos, de nuevos temas y nuevos actores, la negociación colectiva en la Argentina continúa siendo un factor de consenso, de debate y de tensión. El sector empresario brega por una descentralización total de la negociación y la posibilidad de negociar a nivel de empresa en forma directa con los trabajadores (sean o no delegados o representantes sindicales), y los sindicatos mantienen en el discurso una defensa de la negociación colectiva centralizada, o cuanto mucho, articulada, y en la práctica -pragmáticamente- aceptan nuevas condiciones y negocian de modos muy diferentes de los típicos del modelo anterior.

El dinamismo e innovación de la negociación colectiva del período quedan algo opacados por su alcance, que abarcó sólo a un conjunto de los trabajadores asalariados, centrado fundamentalmente en actividades dinámicas y “de punta” que constituyeron relaciones de carácter asimétrico, donde predominaron los contenidos sobre la flexibilidad con una débil performance en materia de capacidad gremial para negociar aspectos relevantes del proceso de trabajo. Sin embargo, en contraposición, también se verifica un proceso de aprendizaje y de construcción de una nueva cultura en la materia, se negocian nuevos temas vinculados con el proceso de trabajo ausentes en la tradición de negociación en la Argentina, los acuerdos se renuevan periódicamente, emergen nuevos actores, etc. Las preguntas pendientes que resultan de esta experiencia son varias: ¿la asimetría podrá ser revertida?, ¿el sendero de aprendizaje descripto quedará como atributo de pocos o podrá irse generalizando hacia otros actores?

Las obras sociales y su desregulación

La participación sindical en las obras sociales creó nexos importantes entre el trabajador y el sindicato respectivo. Fue una herramienta que facilitaba la incorporación del trabajador al sindicato, y favorecía de algún modo el desarrollo de una solidaridad. Para algunos, es una herramienta que fortalece la densidad sindical (entendida como la relación existente entre trabajadores activos, registrados, y la cantidad de trabajadores afiliados). Una disminución discreta de la tasa de afiliación⁶ en el sindicalismo argentino es adjudicada a la reducción de las prestaciones sociales y, en particular, a las de salud por parte de los gremios.

El sistema de salud de la Argentina se basó durante un largo período en una importante red de hospitales públicos (nacionales, provinciales y municipales) y en las obras sociales como programas de seguridad social basados en organizaciones como los sindicatos, pero también a cargo de provincias o, incluso, del Instituto Nacional de Seguro Social para Jubilados y Pensionados. En 1996 había cerca de 300 obras sociales nacionales, de las cuales cerca de 200 eran sindicales, que cubrían casi una cuarta parte de la población (22,8%) (“Profile-Changing political gears in Argentina’s healthcare system”, 1998) que se financiaban con el aporte del afiliado (3% del salario) y un aporte patronal (5%), que desde 1998 fue reducido. El sistema es acompañado por un fondo de solidaridad que redistribuye los ingresos -en teoría- hacia las obras sociales más pobres o más pequeñas.

La situación del mercado de trabajo y de las diversas políticas de ajuste fiscal resintió fuertemente los servicios sociales y la redistribución social ejercida por el estado, financiados en su mayor parte por aportes patronales y por las contribuciones de la masa salarial. Los sistemas de seguridad social -salud y jubilaciones- fueron afectados estructuralmente en su capacidad operativa por las fuertes evasiones de los empresarios sobre las contribuciones de salario, por la disminución en el número de aportantes y por la caída de los ingresos en el trabajo. Para las obras sociales sindicales esta situación se vio agravada por el aumento de los costos en salud.

A pesar de un decreto presidencial (el 9/93) tendiente a la desregulación, recién se ponen en práctica los primeros mecanismos efectivos en la materia en 1997, cuando se reglamenta la posibilidad de la elección de la obra social por parte del afiliado. Ello pone en competencia a las obras sociales entre sí, creando una situación paradójica: el sistema solidario de salud es atravesado por la competencia y la puja por la adhesión de los afiliados. Ha sido recurrentemente un tema de debate en la década, fuertemente ideologizado, ya que primaban en las discusiones criterios políticos de ataque o de defensa del rol sindical en la seguridad social, y en ningún momento se generó una discusión sobre el significado y las consecuencias del pasaje de una salud planteada en base a la solidaridad a una prestación de salud con criterios de mercado. La segunda etapa de esta desregulación puesta en marcha por el gobierno en el año 2000, implica la desregulación total de las obras sociales y la competencia con las empresas de medicina prepaga.

Esta situación pone en cuestión -más allá del poder económico- una importante fuente de identidad sindical. El debilitamiento de las obras sociales, el achicamiento de algunas, el cierre de los establecimientos propios, va corroyendo el tipo de identidad construida, en muchos casos, sobre la base de agencias de servicios. Estas situaciones de debilidad en la prestación de esos servicios comienzan a resquebrajar las mismas fuentes de identidad que habían logrado construir.

¿Cómo actuaron los sindicatos frente a estos cambios? ¿Qué estrategias encararon? ¿Puede hablarse de estrategias unívocas? O por el contrario, ¿los mis-

mos actores tuvieron comportamientos distintos en las diferentes coyunturas que atravesó este proceso, pleno de contradicciones, marchas y retrocesos? ¿Cuáles son sus perspectivas hacia el futuro?

Las estrategias sindicales

La estructura sindical fragmentada

En el plano institucional, la aparición de un sindicalismo con criterios diferentes a los históricos, y la coexistencia de centrales sindicales diferenciadas en el marco de gobiernos constitucionales, se constituyen en un hecho singular en la historia del movimiento obrero argentino de las últimas cinco décadas, y que hoy tiende a institucionalizarse⁷. Desde la década del '40, el valor de la unidad hizo coexistir corrientes diferentes e incluso opuestas en los sindicatos y en las centrales. Hoy, en cambio, se observa la división en centrales que no sólo muestran concepciones políticas diferenciadas sino que en su alineamiento pueden leerse rasgos estructurales que refuerzan esta diferenciación. Por ejemplo, puede observarse en la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) la presencia de representaciones de los sectores más vulnerados por el ajuste del estado (Asociación de Trabajadores del Estado -empresas públicas privatizadas, hospitales descentralizados, funcionarios públicos con salarios devaluados y reducidos por ley, representaciones de la administración pública del interior del país), por CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina) o por regiones y sectores afectados profundamente por procesos de reconversión productiva, como es el caso de algunas seccionales de la Unión Obrera Metalúrgica situadas en regiones donde la reestructuración de la industria siderúrgica tuvo un agudo impacto. Por el contrario, en la CGT -en un primer momento- habían permanecido los representantes de sectores de trabajadores favorecidos, algunos por la dinámica económica (automotriz, petróleo, etc.) de la primera parte de los '90, o representaciones de aquellos que, aún con contradicciones, habían conseguido perfilar estrategias de supervivencia o de contracción sectorial (seguros, bancarios, comercio, entre otros). Un sector disidente aunque integrado al principio en la Central tradicional, el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos), que nace desde la UGTT (Unión General de Trabajadores de Transporte)⁸, se constituye desde principios de 2000 en una CGT paralela. Ello implica que en este momento coexistan tres centrales sindicales.

La Confederación General del Trabajo (CGT)

La CGT es la central histórica y tradicional del movimiento obrero argentino. Nuclea a importantes sindicatos de rama del país, los secretarios generales de los gremios tradicionales (Asociación Bancaria, Sindicato Único de Petroleros -

antes Petroleros del Estado-, comercio, sanidad, alimentación, textiles, etc.). Esta central acompañó, de modo general, la política del gobierno menemista al mismo tiempo que se propuso como su interlocutora, intentando así mantener algunas instituciones tradicionales de las relaciones laborales en la Argentina, como la representación única por rama y la negociación colectiva centralizada por actividad, aceptando en algunos casos formas de descentralización reguladas y controladas desde las comisiones directivas de cada seccional o gremio. Sin embargo, esta participación no sólo se fue debilitando, sino que fue perdiendo poder en la política económica y, sobre todo, en materia distributiva.

Los representantes sindicales de esta central han reaccionado en forma corporativa intentando reasumir formas de negociación centralizada -o al menos articulada- en materia de actualización de los salarios básicos de convenio y de confrontación a nivel macro con las políticas de ajuste y de flexibilización laboral propuestas. Esta confrontación, sin embargo, se desarrolla casi exclusivamente en un plano declarativo (en la práctica todos sus miembros firmaron convenios descentralizados).

Constituye el grupo que intenta seguir manteniendo el poder y la identidad a través de los viejos mecanismos. Sigue siendo el sector con más diálogo con el gobierno, no sólo cuando éste era del mismo signo político, sino que también en este primer período del gobierno de la Alianza ha sido el más negociador al momento de la reforma laboral, etc. En la década del '90 (julio 1994) fueron los signatarios del Acuerdo Marco para el empleo, la productividad y la equidad social firmado con el estado y organizaciones empresariales para acordar la elaboración conjunta de un "paquete de leyes" que tiendan a disminuir el "costo argentino" y a flexibilizar la normativa laboral existente. En esa línea fueron los que contribuyeron a construir lo que se dio en llamar una "flexibilidad negociada" (Ermida Uriarte, 1997) en la medida en que fueron aceptando, tanto a nivel legislativo como en los acuerdos y convenios colectivos, importantes medidas de flexibilidad.

También tratan de preservar las obras sociales, objetivo hoy dificultado por la situación económica general y por la misma coyuntura de crisis que atraviesan estas instituciones, con menores aportes, con menor cantidad de fondos redistributivos y con menor número de afiliados.

Pertencen a esta central los sindicatos que optaron por salidas más "capitalistas" en el intento de reforzar la línea de brindar "servicios". Incluso, se verifica en algunas organizaciones gremiales una tendencia a convertir al sindicato en un verdadero holding empresarial ("sindicalismo de negocios"), teñido de una relación instrumental y económica entre afiliados y sindicatos. Algunos sindicatos orientan su organización a competir en mercados como los fondos privados de pensión, las prestaciones prepagas de salud, servicios de turismo, hotelería, seguros, etc. El Congreso de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza expresa claramente en sus actas esta orientación⁹.

La Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)

Hacia fines de 1992 se constituyó el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA), que nucleaba a un grupo de dirigentes sindicales disidentes de la Confederación General del Trabajo (CGT). Fundada formalmente en 1997 como central de trabajadores alternativa a la CGT, sus dirigentes se plantean desarrollar la nueva central en términos de un sindicalismo “autónomo, independiente del estado, de los partidos políticos y de las empresas”. En la dirección provisoria de la entidad convergieron dirigentes de distinto nivel en sus respectivas organizaciones: secretarios generales de sindicatos nacionales (como la Asociación de Trabajadores del Estado, ATE), secretarios generales de entidades de tercer grado (como la Confederación General de Trabajadores de la Educación, CTERA), secretarios generales de seccionales sindicales (como la Unión Obrera Metalúrgica de Villa Constitución, cuya dirección nacional permanecía en la CGT, hoy en la disidente) y secretarios de comisiones directivas de sindicatos que no adherían formalmente a la CTA. La nueva organización se planteó otros temas en la búsqueda de su identidad: el carácter político o sindical de la organización; el grado de autonomía y el tipo de afiliación. Pero además la CTA incorporó también organizaciones sociales no sindicales, desde agrupamientos de jubilados y de desocupados hasta representantes de organizaciones del llamado “tercer sector” u ONGs y de organismos de derechos humanos, que tienen representación en su mesa directiva (Palomino, 1999).

La alternativa entre organización política o sindical estuvo planteada desde el inicio en la CTA. La opción por la organización sindical, finalmente predominante, fue concebida centralmente como alternativa en términos de oportunidad de articulación con la política. Fue una manera de concentrar fuerzas en los sindicatos para facilitar un abordaje posterior al terreno político. Además, la organización sindical presenta la ventaja de facilitar la articulación con otras organizaciones sociales. Un eje del debate, en realidad, continúa siendo la posibilidad de representar movimientos sociales diversos y dispersos o ser la base de un partido político alternativo.

En relación con la autonomía sindical, la propuesta fue la de autonomizar al movimiento de cualquier estructura partidaria evitando todo tipo de subordinación a estrategias suprasectoriales¹⁰. La propuesta de autonomía representa una ruptura significativa con tradiciones hegemónicas dentro del sindicalismo argentino, según las cuales los sindicatos estuvieron fuertemente vinculados a la estrategia política del movimiento peronista.

Quizás el punto de diferenciación más claro que se propone la CTA está vinculado al modelo de afiliación, significativamente diferente del que las centrales obreras habían esgrimido en la Argentina. El nucleamiento puede estar integrado por entidades de primer grado, de segundo grado o por adherentes individuales. Aceptar adherentes individuales constituye un cambio con el modelo de representación confederada. La adhesión se define como una opción política ideológica más que como un instrumento de la negociación colectiva.

Sin embargo, el modelo propuesto por la CTA no rompe la matriz jurídica de los sindicatos en Argentina, en el sentido de seguir sosteniendo la personería gremial otorgada por el estado y el monopolio de la representación por actividad. El nuevo modelo agrega a la matriz tradicional un vínculo de adhesión individual político ideológico, capaz de saltar por encima de la representación orgánica estipulada para la negociación colectiva.

Otra novedad estratégica aportada por la CTA es que varios de los sindicatos adheridos, y la propia central, incorporaron intelectuales, investigadores sociales y profesionales, nucleándolos en centros de investigación, cuerpos docentes para la formación profesional y para la formación sindical, grupos de análisis sobre la realidad argentina contemporánea, etc. Asimismo, se establecieron puentes, vía acuerdos y convenios *ad-hoc*, con universidades e instituciones del mundo académico, destinados a establecer canales de información y de capacitación útiles para el mundo sindical. Es decir, estos sindicatos concibieron el aporte de ideas como un recurso estratégico para su actividad, aún cuando existen concepciones diferentes sobre el rol que cumplen los intelectuales en cada una de las organizaciones (Palomino, 1999).

La CTA desarrolla una importante actividad en términos de promover medidas económicas destinadas a proteger a los desempleados, y despliega actividades con fuerte contenido territorial. En agosto del 2000 -y anteriormente en 1994- una convocatoria a una marcha desde el norte del país hasta la capital demostró la profundización de una forma de operar que recluta y moviliza fuera del ámbito exclusivo del trabajo. En ese sentido, es la central sindical que más se identifica con la figura del trabajador como “ciudadano”, independientemente de su condición laboral. En esta tendencia, la CTA intenta abarcar en sentido amplio al mundo del trabajo desde el territorio, el barrio, y considerar por igual a trabajadores desempleados o empleados, subocupados o precarios¹¹.

La “Carpa Blanca”, instalada frente al Congreso de la Nación por CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina), con grupos de maestros ayunando durante casi dos años, es un ejemplo de nuevas formas de movilización y relación con los otros grupos de la sociedad civil.

Los datos¹² indican que la conflictividad del período fue mucho mayor para los gremios estatales (67% del total), que están mayoritariamente nucleados en la CTA, que para los privados. En esta línea pueden también mencionarse las situaciones locales -municipales, empresas provinciales, etc.-, que, por necesidades de ajuste fiscal, colaboran para intensificar las demandas de los gremios estatales que reclaman por atrasos en los pagos, reducciones salariales, etc. Esto implica que también se cambian los motivos del conflicto, que dejan de ser reivindicativos por mejoras, y que se realizan, a veces, al solo efecto de mantener las mínimas condiciones de una prestación laboral: el pago de los salarios.

El Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), actual CGT disidente

Este sector conformado en febrero de 1994 como una corriente orgánica integrada por más de quince organizaciones nacionales con apoyo de la CMT (Confederación Mundial del Trabajo) (Fernández, 1997), y compuesto originalmente por un conjunto de gremios del transporte (camioneros, colectiveros, aeronavegantes), cerveceros, etc., se amplió a principios de este año en el marco del enfrentamiento sobre la última reforma laboral, cuyo objetivo era imponer mayor descentralización en la negociación colectiva, primacía del convenio del ámbito menor y cuestionar la figura del sindicato único como firmante de la negociación, extender el período de prueba, etc., e incorporó algunos de los gremios tradicionales, como los de metalúrgicos, metalmecánicos y el de la construcción. Problemas internos de renovación de autoridades de la central obrera llevan a este grupo a separarse, lo que no era su objetivo en su corta historia, e intentar constituir una nueva central sindical.

La visión del MTA permanece anclada en las tradiciones orientadas hacia el estado, típicas del sindicalismo peronista, pero a diferencia de éste no subordina su acción a la del Partido Justicialista ni a ningún otro, ya que en su seno existen dirigentes que adhieren a diferentes partidos, y por otro lado elaboran posiciones próximas a las de un sindicalismo autónomo de los partidos. Tiene también un centro de estudios y análisis sociales. Predomina en sus dirigentes la expectativa de recuperar esas tradiciones junto con una reformulación del rol del estado más próximo a ellas, es decir, un estado intervencionista en la economía, capaz de mediar en las relaciones entre capital y trabajo, y orientador de políticas redistributivas de ingreso favorables a los asalariados (Palomino, 1999).

La consigna y la convocatoria de lucha se realizan en contra del modelo económico del nuevo gobierno de la Alianza como continuador de las políticas “neoliberales”, y comienzan a realizar un importante número de movilizaciones y concentraciones, contra el FMI, contra la deuda externa, etc. Desde su constitución ha convocado a distintos paros generales (por 12 ó 24 horas) y realizado importantes actos, con disímil capacidad de convocatoria. En términos de conflicto, ha sido el motor más dinámico de las movilizaciones opositoras masivas (Fernández, 1997).

Si bien el objetivo pareciera ser recomponer la capacidad de movilización sindical y lograr el apoyo de la sociedad civil, en lo estrictamente gremial no parecen diferenciarse demasiado de la línea de la CGT oficial en materia de identidad y centralidad sindical, aunque con un discurso más crítico.

Conclusiones

Desde el punto de vista del sistema de relaciones laborales, un primer dato relevante es que ante las transformaciones productivas e institucionales se ha invertido la relación existente entre relaciones laborales y normas. Bajo el modelo productivo anterior, la *dinámica instituida* en períodos democráticos era llevada por el modelo imperante de las relaciones laborales. Las normas funcionaban con carácter instituido ante la suspensión de la legalidad de las organizaciones gremiales. Bajo el modelo productivo actual, los nuevos convenios y las normas han adquirido una particular fuerza *como instituyente de nuevas prácticas y nuevos discursos*. Los nuevos convenios, impuestos casi centralmente por el sector empresario, en el marco de las relaciones asimétricas actuales, intentan apropiarse de esta característica creando normas que apunten a flexibilizar el uso de recursos en el sistema productivo. Los sindicatos leen en este carácter instituyente de las nuevas normas una derrota a las conquistas adquiridas y a su poder reivindicativo, pero algunos también lo visualizan como único modo de continuar teniendo presencia en un colectivo obrero diferente, segmentado.

El modelo de relaciones laborales que se propone, desde los sectores de punta, el sector moderno e internacionalizado de la economía, requiere de una contraparte sindical previsible y disciplinada. Como contrapartida, se auspicia la celebración de un nuevo “contrato” donde se plasma -aceptando el doble valor de instituido e instituyente de los mismos- un conjunto de enunciados que proponen nuevas prácticas en materia de organización y contenido del trabajo, modos de organización de la empresa como unidad de negocio y nuevas formas de competitividad.

Otro dato de importancia es que, a pesar de esta situación casi inédita de tres centrales sindicales, más allá de los grandes cambios que registran sus modalidades de acción, el contexto de actuación, y su propia identidad política y organizativa, ofrece un rasgo de continuidad notable en su estructura. La situación sindical actual combina un modelo de base de unicidad sindical basado en el principio de la identidad más representativa con centrales político-ideológicas que compiten entre sí por la adhesión de los trabajadores. Esta situación implica la introducción de hecho del pluralismo político en los sindicatos, sin que éstos pierdan su identidad típica. Es al mismo tiempo un cambio significativo luego de casi cinco décadas de central única, y una notable continuidad del eje de representación sectorial corporativa.

Esta división es acompañada por una debilidad estructural producto de los temas mencionados, tanto de los provenientes de la situación social y del mercado de trabajo -situación inédita para el sindicalismo argentino- como de la política desreguladora, a los que debe agregarse la crisis de representatividad y la vigencia de valores sociales que privilegian el individualismo en vez de la solidaridad, por lo que resulta un panorama por demás incierto.

El sindicato está colocado frente a cambios radicales en los escenarios sociales y productivos, en sus funciones históricas, en el tipo de vínculo y formas de interacción que establece con sus representados y en las formas de poder que -como proceso de comunicación de nuevo tipo- debe construir con los trabajadores y con la sociedad.

Potencialmente, los sindicatos, por la relación privilegiada que pueden mantener con los trabajadores y con los ciudadanos, podrían expresar formas de representación de intereses colectivos en la construcción de modelos interpretativos del mundo, en la reinterpretación de situaciones complejas o contradictorias, en la reconstrucción de la identidad social y profesional de un grupo -el de los trabajadores (¿asalariados?) y en la reconstrucción de la solidaridad social al interior de un modelo de desarrollo que tiende a excluir a grandes sectores de la población.

Pese a su debilidad actual, reflejada en la pérdida de afiliados y de recursos económicos, los sindicatos siguen constituyendo un paradigma para las organizaciones sociales de nuestro país. Esto se vincula con la integración temprana de los asalariados urbanos en el mercado de trabajo, paralela al desarrollo de éste como una verdadera institución social, en el sentido de que a través del salario se fueron articulando una variedad de servicios de protección y garantías para los trabajadores y sus familias. La crisis contemporánea del mercado de trabajo implicó la desarticulación del salario de aquellos institutos, y con ello la emergencia casi explosiva de necesidades sociales que no sólo son difícilmente satisfechas, sino que ponen de relieve la carencia de instituciones alternativas a las que se vinculaban con el salario.

El futuro del sindicalismo se juega también en esta puja por el control sobre los conocimientos productivos y los procesos comunicativos. Sin embargo, este control sobre los conocimientos no es solamente sobre las fuentes de información sino que debe abarcar también a los mecanismos de interpretación, de creación de consensos, de formación de cosmovisiones, de valores y sentimientos comunes.

Frente a esta situación “deseada”, las estrategias del sindicalismo argentino se presentan inciertas, con dificultades para mantener tanto la capacidad de adhesión como a las viejas instituciones dadoras de identidad. Entre viejos y nuevos discursos, viejas y nuevas estructuras, no puede encontrar su rumbo en caminos cada vez más oscuros e inhóspitos. Ya no se trata de las formas de expresión del sindicalismo, sino que, a mi juicio, el planteo hacia el futuro los vuelve a encontrar, de alguna manera, nuevamente unidos. No pareciera ser la diferencia de planteos o estrategias la que determine un futuro más o menos promisorio para unos que para otros. Por otro lado, su débil capacidad institucional no es ajena a la crisis de institucionalidad de la sociedad como un todo. Cada una de las instituciones de nuestra sociedad está en crisis, con problemas de representatividad, de validez social. En ese descreimiento extendido y generalizado, no le resulta fácil al sindicalismo encontrar el nuevo rumbo y más difícil aún tener la capacidad de liderarlo.

Bibliografía

- Catalano, A. 1999 "The crisis of Trade Union Representation: New Forms of social integration and Autonomy-Construction", en Munck, Ronald y Peter Waterman (edits.) *Labour Worldwide in the era of globalization, International Political* (Londres Economy Series, Macmillan Press).
- Ermida Uriarte, Oscar 1997 *Negociación colectiva y flexibilidad en Argentina* (Buenos Aires) Mimeo.
- Fernández, A. 1997 *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo* (Buenos Aires: Espacio).
- Fraga, Rosendo 2000 "Los cambios en el trabajo y en la pobreza", en *Ámbito Financiero* (Buenos Aires) 30 de Octubre.
- Gómez, M. 2000 "Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los '90: transformaciones de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas", presentado al seminario *Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿nuevas pautas?* (Buenos Aires: IDES) Octubre.
- Gonda, A. 1999 *Síntesis '91-'99* (Buenos Aires) Mimeo.
- Laborda, E. 1993 en diario "La Nación" (8 de Enero), citado por López A. y C. Lozano 1993 en Moreno, O. (comp.) *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina* (FES).
- Locke, R y K. Thelen 1998 "Comparações contextualizadas: una abordagem alternativa para a análise da politica sindical", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (San Pablo) Año 4, N° 8.
- Minujin, A. 1999 "Acerca de un país que le cuesta soñar. Empobrecimiento y sociedad en Argentina", en *Temas Sociales* (Buenos Aires: Fundación Andina, Insteco, Grupo Sophia) Año 1, N° 1, Octubre.
- Novick, M. (con colaboración de D. Trajtenberg) 1999 *La negociación colectiva 1991-1999* (Buenos Aires: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) Noviembre.
- Novick, M. y A. M. Catalano 1992 "Relaciones laborales y sociología del trabajo: a la búsqueda de una confluencia", en *Sociedad* (Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires).
- Novick, M y A. M. Catalano 1994 "Estrategia del sindicalismo argentino: ¿reconversión o ajuste táctico?", en Portella, S. y A. Wachendorfer *El sindicalismo en América Latina: entre la renovación y la resignación* (Caracas: Nueva Sociedad).

Palomino, H. 1999 "Sindicatos y sociedad civil en la Argentina contemporánea", preparado para el *Programa de Gobernabilidad y Sociedad Civil* (Buenos Aires) Mimeo, Diciembre.

"Profile-Changing political gears in Argentina's healthcare system", en 1998 *Health Care International: The Economis Inteligent* (Londres: Unit).

Roca, Emilia y J. M. Moreno 2000 "Desprotección social y exclusión de la seguridad social", presentado al *Tercer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (Buenos Aires) Mayo.

Rosanvallon, P. 1988 *La question syndicale* (Francia: Calmann-Levy).

Secretaría de Desarrollo Social 1999 *Plan SIEMPRO* (Buenos Aires).

Supiot, Alain 1993 "¿Por qué un derecho del trabajo?", en *Documentación Laboral* (España: Universidad de Alcalá de Henares) N° 39.

Tomada, C. 1998 "Vigencia del modelo sindical argentino y el debate de la libertad sindical", en *Revista de Relaciones Laborales* (Buenos Aires: Carrera de Relaciones del Trabajo, UBA) Año 1, N° 1, Octubre.

Tomada, C. 1999 "Inversión extranjera directa y privatizaciones: ¿otras relaciones laborales?", en Fernandez, A y R. Bisio (comps.) *Política y relaciones laborales en la transición democrática* (Buenos Aires: Lumen, Humanitas).

Tomada, Carlos y M. Rigat 1999 *La negociación colectiva en la Argentina* (Buenos Aires: Fundación Ebert).

Notas

1 Los trabajadores se nuclean en una central única y organizada a nivel nacional, la CGT, que en 1943 contaba con 80.000 afiliados, en 1945 con 500.000 y en 1970 con 1.510.000. Se desarrolla así un sindicalismo capaz de representar a los trabajadores en sus aspiraciones de lograr reconocimiento e identidad social y reivindicaciones basadas en el sostenimiento y progreso de su poder adquisitivo. Hay 2.776 sindicatos registrados: 573 de ellos son de empresa (Tomada, 1998).

2 La forma de adhesión de los trabajadores con la CGT no es individual, sino orgánica: los miembros de las CGT, entidad de tercer grado, son sindicatos, entidades de primer grado. El lazo de adhesión de los trabajadores a los sindicatos es individual y libre pero condicionado: pueden elegir una y sólo una organización de pertenencia, aquella que detenta el monopolio de la representación en el ámbito de la actividad definido por el estado a través de la personería gremial.

3 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en base a datos del Censo Nacional de Población y del INDEC.

4 Datos del SIEMPRO (Secretaría de Desarrollo Social, 1999).

5 Coeficiente que permite comparar la distribución del ingreso contra una situación ideal de equidad. Cuanto más cerca está del cero, más equitativa es la distribución.

5 Se calcula que la tasa de afiliación entre el sector público y el privado alcanza al 35% de los trabajadores (Tomada, 1999).

7 La Ministra de Trabajo (octubre de 2000) constituyó diversas comisiones conformadas con representantes de las tres centrales de trabajadores, hecho casi inédito hasta el momento ya que la CGT se constituía casi como única representante.

8 Gremios con una alta capacidad de conflicto por el sector al que pertenecen, que se unen en un primer momento para responder a las diferentes medidas de desregulación del transporte en los diferentes ámbitos (terrestre, aéreo, marítimo, etc.) y que terminan constituyendo la CGT “disidente”.

9 Entre las resoluciones más significativas del Congreso encontramos las siguientes:

- Detectar, analizar, seleccionar y ejecutar proyectos de corte empresario, dirigidos al mercado en general y no sólo a los afiliados del gremio, con el propósito de generar recursos económicos que luego se vuelquen a servicios de promoción y asistencia.
- Participar activamente de las modificaciones que se pueden llevar a efecto en el sistema de seguridad social y, en particular, en el de las obras sociales. En el caso de que se produzca la desregulación del régimen, se conformará una sociedad de medicina propia o, eventualmente, mediante asociaciones con otras ya existentes.
- Participar directa y comercialmente en el mercado de los medicamentos, para lo cual se determinarán las localidades en las que sería rentable abrir farmacias sindicales propias para la atención de los afiliados y del público en general.
- Conformar una sociedad administradora de fondos de jubilación privada, que ofrezca y capte adherentes, tanto entre los trabajadores de Luz y Fuerza como en el mercado en general. De ser necesaria para el desarrollo de tales actividades una compañía de seguros generales asociada, se optará por algunas de las existentes en plaza o por la creación de una entidad propia.

- Participar activamente en el mercado nacional e internacional de turismo, a nivel tanto mayorista como minorista, para generar explotaciones rentables dirigidas al público en general.
- Autorizar al secretario nacional de Luz y Fuerza para que participe en los procesos de privatización de las distintas empresas energéticas nacionales o provinciales, para lo cual podrá actuar en forma individual o asociada con otras empresas privadas o no, y acceder a los circuitos de crédito nacional e internacional que se requieran.
- Analizar la factibilidad de establecer en forma total o parcial una institución bancaria propia o asociada, que opere como agente financiero del holding (Laborda, 1993).

10 A pesar del apoyo y de la participación de muchos de sus dirigentes en la constitución del Frente Grande y del Frepaso, que termina consolidando la Alianza con el partido Radical que los lleva al gobierno en 1999, e incluso con representantes legislativos propios, mantienen posteriormente acciones de crítica y protesta ante las medidas gubernamentales.

11 En julio de 1994 se había organizado la “Marcha Federal” que, como su nombre lo indica, era una movilización de las organizaciones sindicales y de los movimientos sociales del interior del país hacia la Capital Federal como forma de expresar su repudio a la política económica y social del gobierno. La organización de la Marcha estuvo a cargo casi exclusivamente de la CTA, aunque contó con un fuerte apoyo de simpatizantes, militantes y dirigentes de diversas agrupaciones sindicales, estudiantiles y de partidos políticos opositores.

12 Consultora de Investigación Social Independiente (Gonda, 1999).

Transiciones políticas y procesos de recomposición sindical en Argentina

Víctor de Gennaro*

Es una satisfacción estar nuevamente en México en esta convulsionada etapa y compartir no sólo con compañeros mexicanos, sino también con compañeros de otros países, esta nueva etapa que se presenta.

Estamos en crisis. Y creo que menos mal que estamos en crisis, porque nos están pegando tanto que, si no lo estuviéramos, tendríamos que preocuparnos.

Es bueno que el movimiento de los trabajadores esté en crisis y que el sindicalismo también lo esté. Pienso que estamos en una nueva etapa de la crisis, a diferencia de la crisis que en mi país y en el resto del mundo se ha advertido a partir de la instalación cada vez más clara de un proceso de concentración del capital como nunca habíamos experimentado.

Que hoy 258 personas con nombre y apellido tengan el mismo dinero que 2.600 millones de seres humanos en el planeta, demuestra que la tan mentada *globalización* no es otra cosa que la cáscara de algo más profundo que la acumulación de la riqueza en pocas manos.

Es un sistema capitalista, en otra etapa diferente y en donde se declara con una vitalidad y con un poder tremendo. Poder que no suelta. Pero que no es el mismo que tenía hace tan sólo una década atrás.

Hace una década atrás se dio una crisis también de retroceso en los estados y en los trabajadores frente a este avance; pero, aun así, muchos hasta lo bendecían y decían que era una *nueva etapa*, que era la *época del pensamiento único*, la *época del fin del trabajo*, etc.

* Secretario General de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA).

Era la época en donde se animaban a decir que se había acabado la lucha de las ideologías, donde no sólo se aplicaba a partir de represiones y genocidios como los que vivimos *sus* políticas -no democráticamente-, sino que además se animaban a ganarnos la cabeza. Y no solamente la cabeza de intelectuales, sino la cabeza y el sentimiento de muchos compañeros, de muchos trabajadores, de nuestros pueblos, que creían o que avizoraban que quizá había que hacer esto porque esto era modernismo y hasta podía ser la alternativa de la solución para nuestros pueblos y para la humanidad.

Era una aplicación sistemática de esta tarea de algunos que antes se señalaba y que quedó con interrogantes, pero también era la época de la aplicación clara de políticas que se basaban en el genocidio. Un genocidio evidente, que atacó a la clase trabajadora fundamentalmente como acá se establecía; pero además de los 30.000 desaparecidos hubo más de 100.000 presos, torturados, detenidos. Hubo más de 500.000 mil exiliados.

Siempre le estaremos agradecidos a un país como México que acogió a muchos de nuestros compatriotas.

Y hubo más de medio millón de dirigentes sindicales detenidos, de las fábricas, de las empresas y del estado.

Hubo un ataque a la estructura de poder del movimiento obrero organizado, que estaba peleando por una mayor tasa de distribución de ingresos y mayor protagonismo político.

Ese genocidio fue la base del actual genocidio.

¿Cómo no llamar genocidio planificado por desigualdad, a lo que hoy estamos viviendo en nuestros países?

En mi país se mueren 55 niños por día, menores de un año, por desnutrición, en un país que es exportador de alimentos.

¿Cómo no plantear que este retroceso que hemos tenido como clase trabajadora pasó de tener una participación en el ingreso en 1974 del 44% a hoy -los más optimistas hablan del 20%- de un retroceso real concreto, en la vida, en la calidad de vida y en la perspectiva y en el futuro de nuestros pueblos y de nuestros hijos? ¿Cómo no ver que ese retroceso hizo entrar en crisis al sindicalismo?

Sí que retrocede el poder de los trabajadores. Cómo no va a retroceder el poder del sindicalismo. Si el sindicalismo es la consecuencia organizada de la participación, de esa ciudadanía, de esa fuerza como trabajadores que teníamos.

Frente a esa crisis que nos planteó el campo a nivel internacional, y a esa crisis de retroceso y debilitamiento de la clase trabajadora, hubo alternativas diferentes.

Hubo quienes dijeron que lo mejor era integrarse al modelo, y entonces se transformaron en *empresas sindicales*. Empresas que entendieron que había que salvar al sindicato aunque se perdieran los trabajadores y que, obviamente, participaron en las administradoras del fondo y pensión privada, en aseguradoras de riesgo de trabajo, en acciones de empresas privatizadas. Como si esas empresas estatales y el capital social acumulado fueran de ellos y no del pueblo. Se transformaron y cambiaron su identidad. No sólo se visten como empresarios. No sólo piensan como empresarios. Son empresarios. Dejaron de entender que el sindicato es la organización de los trabajadores.

Pasó a ser el sindicato una *empresa* que ve a sus compañeros como *clientes*.

A los cuales hay que ganar como cualquier otra empresa del mercado. A esas estructuras no les fue del todo mal. Porque frente a ese retroceso se integraron y participaron en las perspectivas de este modelo que todavía tiene los resortes del poder sin duda alguna, en esa Argentina del sindicalismo único -yo también formé parte de la CGT- de una tradición histórica de mucho poder. Realmente entró en crisis.

Hubo otros que optamos por otras características. Nos dimos cuenta de que la realidad es más profunda, que la pérdida del poder de la estructura sindical o de la organización sindical hay que verla en la pérdida del poder del conjunto de la clase trabajadora.

Nos dimos cuenta que en nuestro país, el 72% de la clase trabajadora es precaria, contratada, clandestina, ilegal, desocupada.

Descubrimos que esa identidad de la clase trabajadora era la que estaba en riesgo. No sólo por lo que decían los mentores del fin del trabajo, sino también por la propia práctica. Los propios compañeros no se reconocían como trabajadores. A mí me costaba ir a las asambleas en los barrios y encontrarme con los compañeros que, para decir lo que hacían decían: *yo soy ex-ferroviario, yo soy ex-telefónico, yo soy ex-petrolero, yo soy ex-portuario*, no querían aceptar que seguían siendo trabajadores. *Habían sido* trabajadores.

La crisis llegaba hasta los propios compañeros. Había que ir a resolver esto seriamente, y por eso sí pensamos que una central de trabajadores en un país dependiente como el nuestro no puede sólo hablar de esa minoría selecta que todavía tiene trabajo y que puede discutir el salario, sino que además tiene que hablar en nombre del conjunto de la clase trabajadora y para eso hay que incorporarla. No pueden hacer más lo mismo que el sistema, decir que son excluidos, son jubilados, son desocupados. Y por eso consideramos que la mejor manera era recuperar la identidad de clase, como factor fundamental, a partir de dar una disputa con los sectores del poder y con los propios compañeros.

A mí no me convencen de que el fin del trabajo es posible. Nunca yo vi duplicarse un fajo de billetes a sí mismo, arriba de una mesa. Nunca lo vi.

Siempre tuvo que mediar trabajo humano, creación humana, esfuerzo humano; será apropiado por otros, pero es trabajo. Es el trabajo el único que sigue generando la riqueza de nuestro pueblo.

Necesitamos que el trabajo se distribuya de una manera diferente. Y aceptar esto nos llevó a hacer un congreso de trabajadores primero y después a constituir una central con la afiliación directa de todo aquel que se sienta trabajador, que viva de su trabajo, que haya vivido de su trabajo o que realmente quiera vivir de su trabajo. Cualquiera puede ser parte de la central, elegir directamente a sus autoridades. Democratización.

Porque para recuperar legitimidad de origen e ir a disputar a la sociedad la defensa de los intereses de nuestros compañeros, tenemos que tener representatividad.

Muchas veces -yo no sé si esto pase en México, pero por lo menos sí en nuestro país- los conflictos no se ganan o se pierden adentro del lugar de trabajo. Se ganan o se pierden en la comunidad. Se ganan o se pierden en un canal de televisión. Si no somos capaces de explicar claramente las propuestas que tenemos.

Nosotros en nuestro país tenemos hoy al final del mapa una mina de carbón: "Río Turbio". Esa mina quiso ser cerrada y realmente hoy todavía sigue existiendo en nuestro país, a pesar de la ecuación energética, del carbón y todo lo que decían los técnicos, porque además de paralizar y tomar la mina, los mineros estaban adentro, tuvimos el apoyo de dos pueblos durante los días que duró la toma, en la puerta de la mina.

Dos pueblos paralizados. Movilizados para defender esa mina. Se ganó con el concurso de la comunidad.

Hoy ganamos o perdemos un conflicto ahí. Y creo que eso nos llevó a pensar que había que recuperar la confianza de nuestros compañeros y tornarla en representación. Elección directa y autonomía. Autonomía de los partidos políticos, de los gobiernos y de los grupos empresarios.

Nosotros como trabajadores tenemos derecho a reconstituir nuestra fuerza y nuestra identidad, para enfrentar esta nueva crisis.

Porque esta crisis es distinta que la anterior. Ya pasó una década. Se acabaron los jolgorios del "pensamiento único"; siguen teniendo poder para aplicar las políticas pero ellos están en crisis igual que nosotros, aunque nuestras crisis son distintas.

La crisis de ellos es que pueden tener poder para aplicar las políticas, pero no convencen como antes. Antes habían convencido a muchos. Hoy no hay consenso en nuestros pueblos para estas políticas neoliberales.

Nuestros pueblos dicen: ¡basta! Esto no es la solución para el desarrollo de nuestra perspectiva, hay que cambiarla, aunque no sepamos cómo cambiarla,

aunque no sepamos por qué cambiarla pero realmente hay un alto grado de definición de ¡basta!

Y así cambian gobiernos.

Cambian gobiernos -y no quiero ser un agorero- pero en realidad lo que no cambia es el poder. Cambian gobiernos, y para llegar al poder, realmente hay que construir otro poder. Y esa sí es una crisis nuestra que hoy podemos salir a discutir con todas nuestras verdades y generar un consenso diferente.

En mi país había muchos compañeros trabajadores que creían en serio que íbamos al primer mundo. Cuando íbamos a la discusión de las privatizaciones había muchos que creían que entregando el petróleo, la luz, el gas, los teléfonos, íbamos a ir al primer mundo. No se daban cuenta que en realidad iba a ser el principio de la privatización, como hoy ocurre de la salud, de la previsión.

Porque ellos vienen por todo. Ellos vienen hasta por nuestras vidas.

Por eso no contemplan ningún tipo de invitación.

La crisis hoy es distinta. Hoy la mayoría dice que no, pero no sabe bien cómo cambiar esta realidad.

Es una crisis propositiva, que necesita recuperar no sólo la resistencia, sino empezar a construir propuestas alternativas.

Empieza un tiempo diferente, un tiempo que lo ganamos, que hoy este “pensamiento único” no pueda convencer al producto de la resistencia de nuestros pueblos, de aquí, de los mexicanos, de los brasileños, de las grandes movilizaciones del MST o del avance del PT, de lo que significan las luchas por la seguridad social en Europa, de lo que significaron las luchas en nuestro país, la Marcha Federal, las grandes *puebladas*, la Carpa Blanca de los docentes -que tuvo mucho apoyo desde los docentes mexicanos. Son todos ellos producto de la resistencia.

Nadie *nos regaló* ese no-consenso a esas políticas.

Pero es bueno resistir. Porque aquel que resiste necesita de lo nuevo, y es bueno y es imprescindible. También es importante empezar a pasar de la resistencia a la propuesta. Y en esta perspectiva es que hay que empezar y necesitamos construir alternativas superadoras, que empiecen a vislumbrar cosas diferentes. Y ahí sí yo me detengo a plantear que, en esta nueva etapa, empieza a haber señales.

Señales de que estamos empezando a mostrar que hay una reconstitución de la organización social-sindical. Yo no digo del sindicato. Porque para mí, somos los trabajadores los que estamos avanzando: estas rediscusiones son eso. Son organizaciones que vamos avanzando y que evidentemente empezamos a perfilar.

Nosotros, en la Argentina, empezamos a rediscutir un diseño de organizaciones en donde está la Federación de Tierra, Vivienda y Hábitat. Donde son los po-

bladores los tomadores de tierras, los compañeros despedidos, pero que están en los barrios. Red de barrios que se empieza a construir como organización.

Como antes decía Emilio: “No toman la tierra algunos desocupados. Las tomamos los trabajadores que realmente queremos resolver nuestros problemas”.

Y lo empezamos a reivindicar como clase trabajadora y como organización. Empezamos a darnos cuenta que ya el trabajador no está solo en el lugar de trabajo.

Yo pertenezco a una generación en donde el trabajo -por ahí discrepo un poco, pero se los voy a comentar-, yo entré a trabajar en Minería del estado. Porque mi padre era de Minería. Antes, en Argentina uno entraba para ser ferroviario durante toda la vida, para ser telefónico para toda la vida...

Uno era trabajador de una empresa para toda la vida. Hoy somos precarios para toda la vida. Ahora la mayoría de nuestros chicos no tiene ninguna posibilidad, y esa empresa que nos formaba y que nos hacía recuperar nuestra identidad de clase, no existe.

La nueva empresa, la nueva fábrica que hay que ganar, tiene que estar en el barrio. En los barrios donde están la mayoría de los miles y miles de trabajadores que no tienen conciencia de sus derechos. Y mucho menos tienen conciencia de ellos los niños.

La desocupación es un instrumento inventado. En esta dinámica del trabajo, es la tecnología el instrumento que sirve para quebrar la solidaridad de clase y la organización de clase.

Por lo menos en mi país, dos millones de desocupados, no son el problema solamente. El problema permanente es de los trabajadores. Porque existe desocupación no se pueden discutir los convenios colectivos; aunque figuren ahí, no se cumplen los derechos. En este momento, hay desocupados y existen siete millones y medio de precarios porque la gente acepta cualquier condición indigna, con tal de seguir consiguiendo un trabajo.

Hoy, se trabaja en mi país por 150, 200, 300 dólares por mes, sin horarios, sin ningún tipo de condiciones, porque hay desocupación. El instrumento de la desocupación es algo que afecta al conjunto de la clase trabajadora. Hasta gratis trabajan nuestros niños, con la promesa de llegar a tener un trabajo. Esta es la realidad.

Reconstituir esto es asumir que la desocupación es el principal flagelo que golpea al conjunto de la clase trabajadora y, yo creo, al conjunto de la sociedad.

El trabajo, la disputa por la generación del trabajo, la disputa como la razón de estado contra la desocupación. Cambiar este eje es lo que nos motivó a muchos sectores sindicales en el último congreso de la CTA: 8.400 delegados, durante dos

días de participación. Se discutía que veníamos de luchas sectoriales que nos enorgullecían, que veníamos de sectores diferentes, que teníamos todavía en la cabeza esa visión corporativa. Entendimos que la lucha contra la desocupación es lo principal que tenemos que dar como conjunto de clase trabajadora.

Por eso marchamos hace muy pocos días, en las calles de nuestro país, en las rutas de nuestro país. Yo vengo de protagonizar una marcha de 300 kilómetros que duró 15 días para promover el seguro de empleo y formación de 380 dólares y 60 pesos de salario universal por hijo, para que no haya un hogar pobre en la República Argentina. Que es lo que afecta seriamente a la posibilidad de reconstituir poder para las organizaciones sindicales y al conjunto de la comunidad.

Si no atacamos ese flagelo principal -que es lo que nos llevó a este modelo perverso, sin duda alguna- vamos a seguir contando derrotas. Y yo creo que estamos en un tiempo de empezar a ganar batallas, y que éstas necesitan empezar a mostrarse como opciones.

Hace pocos días se ha convocado por primera vez a un encuentro en el Mercosur, en el Cono Sur, de dirigentes sindicales, pero no de las conducciones que conformamos las centrales, sino de dirigentes sindicales que venimos juntándonos, que hemos resistido en nuestros países y que hoy salimos a juntarnos para avanzar en una política de integración diferente, que nos permita enfrentar esto que se nos viene a todos.

Desde México para abajo que es o tiene por ejemplo, el di-símbolo que va a haber en Buenos Aires.

Jamás se animaron a hacer algo así los sectores del poder.

Se van a encontrar en abril todos los ministros de economía del continente para aprobar el Tratado de Libre Comercio, y aprobar seriamente los pasos a seguir para terminar siendo hoy parte de la pérdida de la soberanía de nuestros países, en aras de este gigante que creció en el norte y que, como alguna vez dijo Simón Bolívar, “nos iba a terminar devorando a todos”.

Esta es la realidad: los países del Mercosur nos estamos juntando para movilizarnos en el Cono Sur, ya no sólo en nuestros países, sino también en aras de una dinámica común. Necesitamos mayor integración, mayor comunicación para organizar no sólo a los trabajadores desocupados, a los precarios, sino incluso para imaginar nuevas formas organizativas.

Hoy una empresa tiene la facilidad de dirigir a dónde va para explotar porque tiene lugares donde los políticos ofrecen las mejores condiciones de explotación de sus pueblos.

¡Hasta compiten para saber quién ofrece mejores condiciones, jugando la vida de nuestros compatriotas!

Necesitamos organizaciones regionales e internacionales que sean capaces de recuperar un proyecto diferente, no sólo en nuestros países, sino también para el mundo.

Creo que está planteado por primera vez -no por casualidad- en enero próximo, en Porto Alegre, el Foro Social Mundial, en donde nos vamos a encontrar con experiencias y propuestas de resistencia. En ese lugar donde sí se encontrarán los sectores de los gobiernos y donde seguramente concurrirán y se pelearán los representantes políticos de nuestros países para ver qué dicen los sectores del verdadero poder financiero. Empieza a vislumbrarse una nueva etapa de la crisis.

Yo creo, compañeras y compañeros, que después de una década donde se decía que el mejor sindicato era el sindicato muerto para los patrones y los grupos económicos del poder.

Cuando se afirmaba el fin del trabajo, vemos que estamos vivos y vemos que estamos resistiendo y pasando a una etapa diferente. Dependerá de nosotros si somos capaces de abrir nuestras cabezas y también nuestros corazones para empezar a entender que reconstituir nuestro poder tiene que ver con organizar a nuestra gente.

Termino con lo siguiente.

Hay una gran incredulidad en nuestra gente, en nuestros compañeros. Incredulidad en muchos políticos, en dirigentes sindicales. A mí no me preocupa mucho: más bien me preocuparía si creyeran en algunos políticos y algunos dirigentes sindicales que, realmente, son lamentables.

Mi preocupación es que con la excusa de no creer terminan sin creer en ellos mismos. Terminan creyendo que no vale la pena ser solidarios, organizarse, ser protagonistas, pelear por su libertad, por su derecho que le corresponde.

Este es nuestro problema. Nuestro problema no es convencer a los dueños del poder de que tienen que modificar y abrir las puertas para que nosotros podamos ir encontrando caminos e ir viendo cómo se sobrevive mejor. Eso lo vamos a hacer.

Esa es la pelea.

Esa es la resistencia.

Nuestro desafío es empezar a convencer a nuestros compañeros de que la única manera de poder cambiar esta situación y transformar la sociedad es volver a creer que es posible, y volver a creer en que la única fuerza está en nosotros.

Y desde esa perspectiva, es la crisis que vale la pena enfrentar, porque es la crisis que realmente puede resolver los problemas de nuestros pueblos.

Problemas de representação do sindicalismo brasileiro: o que aconteceu com a filiação sindical?

Adalberto Moreira Cardoso*

Apresentação

Há consenso, entre os analistas do sindicalismo mundial, de que a década de 1980 foi crítica para a ação sindical no ocidente, quando comparada com os “Trinta Gloriosos”, nome da Escola Francesa da Regulação para os anos posteriores à Segunda Guerra até meados da década de 1970 (Boyer, 1990; Visser, 1993; Western, 1997). A filiação sindical, as taxas de greve ou qualquer outra medida da força dos sindicatos caiu em toda parte (Visser, 1994[a]; Martins Rodrigues, 1999). A causalidade simples e elegante característica do bom arrazoado científico é de difícil logro em poucas palavras, com o que conto com a generosidade do leitor: a globalização, o que quer que signifique, está na base da maioria das explicações correntes. Ainda que frágil (Hirst e Thompson, 1996; Salama, 1999), o conceito denota pelo menos o incremento na competitividade mundial devido tanto à terceira revolução industrial (Castells, 1996; Singer, 1996) quanto às políticas de tipo neoliberal empregadas por governos na maioria das nações ocidentais, para não falarmos na hegemonia do capital financeiro mundial (Chesnais, 1996). Desregulamentação

* Doctor en Sociologia por la Universidad de São Paulo, Director de Investigaciones del IUPERJ, Brasil. Sus artículos más recientes pueden leer-se en la página de la Revista.

dos mercados de produto, financeiros e de trabalho foram encarados como a única avenida possível à reestruturação produtiva, por seu lado um passo necessário na melhoria da posição de cada país na divisão internacional do trabalho. O resultado foi a erosão das bases estruturais e institucionais dos estados de bem estar de tipo keynesiano, apoiados em sindicatos fortes e quase sempre centralizados (Boyer, 1995). Em outras palavras, a crise atual do sindicalismo ocidental terá relação com a reestruturação industrial (Locke e Thelen, 1998), com transições no mercado de trabalho (Mattoso, 1995) e com mudanças ideológicas no ambiente onde atuam (Castells, 1996), ao lado do enfraquecimento dos estados-nação e de sua habilidade para sustentar serviços de bem-estar, à causa da globalização (Tilly, 1995).

Este parágrafo é por demais telegráfico, mas a intenção é tê-lo não mais do que como um contraponto, já que a vaga de reformas econômicas imporia pesados desafios ao movimento sindical brasileiro apenas 10 anos mais tarde. Estagnação econômica, taxas crescentes de desemprego, profunda reestruturação industrial com destruição de milhões de postos de trabalho, privatização de serviços públicos e de empresas estatais, flexibilização do mercado de trabalho: estes são apenas aspectos salientes de um movimento mais geral de desregulamentação das relações econômicas consolidadas no período de industrialização por substituição de importações, movimento de impactos decisivos sobre as bases sociais de sustentação da ação sindical entre nós.

Com alguma licença neste momento, creio que se pode atribuir essas mudanças a um processo mais amplo de *despolitização da economia*, que, nos anos 1990, atingiu principalmente os países do terceiro mundo e que está longe de ter-se esgotado inteiramente, malgrado revisões de última hora nas posições públicas do Banco Mundial e mesmo do FMI. E o essencial não é o fato de o Estado desvencilhar-se de propriedades. O essencial é ele desincumbir-se de seu lugar como centro de consolidação e reforço de normas gerais de controle dos mercados (de bens, de serviços, financeiros, de trabalho...), redefinindo com isso seu papel na sociabilidade capitalista. De elemento definidor, propriamente constituinte dos parâmetros das relações entre classes e grupos sociais e, nesse sentido, capaz de banhar de “status público” as relações de outro modo privadas, o Estado torna-se promotor da reprivatização daquelas mesmas relações. Procura, sobretudo entre nós, fazer valer a máxima liberal segundo a qual, deixados a si mesmos, os agentes encontrarão pontos de equilíbrio sempre mais eficientes do que aqueles fomentados pelas instituições, sejam elas os sindicatos ou o próprio Estado.

O desafio maior aos sindicatos decorre de a “revolução” pelo mercado, promovido pelo Estado mesmo ao status de mecanismo mais eficiente de distribuição de recursos econômicos e também de poder, apresentar-se como uma vaga inexorável, que não deixa margem aos agentes sociais decidirem sobre

seu destino, senão nos limites estreitos das relações privadas de troca entre indivíduos. O desafio decorre, então, das restrições crescentes impostas à Política em sentido amplo, isto é, à negociação pública, entre agentes interessados, dos fins da própria ação pública. Não se tornou a política, sob Fernando Henrique Cardoso, a “arte do possível”? Não estão os fins dados de antemão pela globalização? Então a política do possível restringe-se à otimização de meios e, em lugar de ser o momento da elaboração e negociação de projetos de sociedade, limita-se à mimese adaptativa. Submetidos por forças incontroláveis e avassaladoras, aos sindicatos só restaria deixar-se levar pela corrente, torcendo pela calma.

Este tem sido o tom corrente nas análises sobre a crise sindical brasileira, isto é, tende a dar maior ênfase em explicações de tipo estrutural que chamam a atenção para o caráter relativamente incontrolável das forças da globalização¹. Ora, parece plausível o diagnóstico de que a força dos sindicatos na sociedade capitalista ocidental decorreu, justamente, de sua capacidade de fazer frente a movimentos tidos como fora de seu controle, dentre outras coisas por meio de sua associação com o Estado, que resultou na domesticação do mercado de trabalho e na desmercantilização da força de trabalho². Nestas condições, de um ponto de vista estritamente analítico a imagem do turbilhão talvez seja exagerada, já que, se as escolhas são sempre contextuais, a ação pública nunca é inteiramente determinada por forças cegas. Em outras palavras, supõe-se aqui que a crise do sindicalismo não pode ser atribuída inteiramente aos movimentos mais gerais da economia, o que seria conceder aos agentes, individuais ou coletivos, papel algum na construção de seu destino de curto e longo prazo. Quanto da crise deve-se às tais forças cegas, e quanto decorre de escolhas dos agentes?

Esta é uma questão complexa, que supõe distinção analítica de operacionalização empírica nada trivial. No estágio atual das investigações, devo contentar-me com uma primeira aproximação muito geral, tendo como objeto *a variação na filiação sindical* no Brasil nos últimos 10 anos. Formulando mais sistematicamente a pergunta que orientará a análise: se, como veremos, a densidade sindical pode ser tomada (com reservas importantes) como medida da força dos sindicatos em sociedade, quanto de sua variação pode ser atribuído ao que aqui denominei “forças cegas” da “globalização”, cuja face no Brasil é o Plano Real, e quanto pode ser atribuído a estratégias e práticas dos agentes de trabalho, Estado e capital?

Na tentativa de responder a esta indagação, neste artigo utilizo como referência empírica a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD, o que impõe limites importantes à empreitada. Ocorre que a PNAD não mede estratégias sindicais. Ela apenas pergunta se o indivíduo é filiado ou não a sindicatos ou associações de classe. O desafio consiste em encontrar elementos na própria pesquisa que sirvam como indicador de determinantes estruturais, e elementos que

denotem, de um modo ou de outro, escolhas, intervenção intencional no ambiente. É claro que o conteúdo mesmo das escolhas, das barganhas políticas, das estratégias sindicais mais gerais e das táticas miúdas no dia a dia não pode ser esmiuçado aqui. Mas pretendo mostrar que a variação absoluta na densidade sindical é expressão, sobretudo de movimentos estruturais, enquanto a variação relativa nas taxas de filiação *pode ser* indicador importante, conquanto limitado, das escolhas dos agentes. E, antecipando uma conclusão, argumentarei que as “forças cegas” determinam intensa e conspicuamente a variação absoluta na densidade sindical, mas têm papel limitado na explicação da variação relativa, sugerindo que, mesmo no ambiente hostil e inóspito da reforma econômica em curso, os sindicatos encontraram brechas importantes para afirmar sua capacidade de intervenção no ambiente. Antes de passar aos dados, cumpre qualificar o interesse do estudo da densidade sindical como medida do poder do sindicalismo.

Por quê estudar a densidade sindical?

Há muito a variação nas taxas de filiação mobiliza analistas do sindicalismo no Brasil e no mundo³. Tida como medida necessária (e por vezes, suficiente) da representatividade do sindicalismo⁴, a queda no número de associados vem em toda parte sendo tomada como indicador decisivo de crise, para muitos resultando no definitivo deslocamento dos sindicatos do centro da cena na ordem social contemporânea. Não são poucos os que argumentam que o trabalho organizado deve gastar todas as suas energias no esforço de aumentar o número de filiados, num reconhecimento explícito de que aí repousa sua capacidade de influência econômica e política e, portanto, seu poder⁵.

A medida, porém, não deixa de apresentar suas limitações, sobretudo na comparação entre países. Em primeiro lugar, a definição mesma da taxa de filiação é coextensiva com a forma como é mensurada. Por outros termos, uma taxa é um número resultante de uma divisão, uma conta em que a delimitação do numerador e do denominador define inteiramente seu conteúdo. Entretanto, um problema aparentemente técnico ganha vulto conceitual na identificação tanto da população de referência (o denominador) quanto da população alvo (o numerador). Na primeira, deve-se incluir toda a população do país ou apenas a população ocupada? Devem incluir apenas os assalariados ou todos os ocupados? Não será conveniente incluir também os trabalhadores desempregados, já que em algum momento voltarão a ter um emprego? Em países onde os sindicatos prestam serviços aos desempregados (como a Suécia ou a Austrália) isso faz todo sentido, mas onde os sindicatos organizam apenas os empregados (como Brasil ou Estados Unidos) tal inclusão talvez subestime a taxa de filiação. E o que fazer com os aposentados? Sindicatos com sistemas de previdência ou de saúde coletiva (como a Noruega, Israel até 1995 e, de novo, a Suécia) certamente

gostariam de contá-los como parte de sua *constituency*, quando nada para mensurar o grau de penetração de seus serviços junto ao público alvo. Há, pois, questões definicionais de monta que podem tornar muito problemática a comparação entre países⁶.

Em segundo lugar, embora em boa parte dos casos a taxa de filiação seja uma medida da extensão da cobertura dos acordos coletivos de trabalho, em certos países isso não se dá. No Brasil, por exemplo, o trabalhador não tem que se filiar para ter direito aos benefícios da negociação coletiva. Na França (e em vários outros países de tradição legislada de relações de trabalho, como Portugal, Austrália, Argentina ou México) dá-se algo semelhante. Embora a taxa de filiação seja inferior a 9%, mais de 90% da população assalariada francesa é coberta por acordos coletivos. E ninguém negará que os sindicatos franceses têm poder social e econômico, expresso, por exemplo, na capacidade de parar o país em greves gerais⁷.

Em terceiro lugar, pode-se argumentar que o poder sindical mede-se não tanto (ou nem sempre) pela capacidade de arremataram filiados, mas sim pelo poder de iniciar ações coletivas, encerrá-las quando for o caso, ou impedir que ocorram sem o consentimento do sindicato (Pizzorno, 1978; Tilly e Tilly, 1998: cap. 11; Cardoso, 1999[a]: cap. 3). Isto porque a filiação sindical não denota necessariamente disposição para a ação coletiva, que é, em última análise, a forma efetiva de exercício de poder por parte dos sindicatos. No Leste da Europa e na antiga União Soviética, a sindicalização era próxima dos 100%, porque compulsória (Thirkell, Petkov e Vickerstaff, 1998). Na China continental as taxas são superiores aos 70% da força de trabalho (Ng e Warner, 1998). Em qualquer desses casos, porém, os sindicatos não atuavam ou não atuam como instituições autônomas de organização e luta pelo interesse dos representados. A filiação era ou é, mais propriamente, uma figura administrativa, não uma medida de poder ou capacidade de mobilização sindical⁸.

O que está em causa aqui é a resposta à pergunta: o que a filiação sindical mede? O poder sindical frente aos patrões e ao governo? A penetração do sindicato em suas bases de apoio? A extensão dos acordos coletivos? A presença da instituição sindical em sociedade? A dificuldade em tomá-la como medida universal da representatividade e/ou importância dos sindicatos está em que ela mede coisas diferentes em cada país. E está em que, em cada nação, a escolha tanto do denominador quanto do numerador não é trivial.

O que a filiação mede?

No Brasil não é diferente. Como mencionado, entre nós os trabalhadores não necessitam filiar-se a sindicatos para ter acesso aos resultados da negociação coletiva. O sindicato único na base territorial é seu representante compulsório. É

verdade que apenas os filiados votam em eleições sindicais, de sorte que a filiação não se relaciona apenas com aspectos alheios à representação de interesses propriamente dita: ela tanto abre as portas dos serviços assistenciais prestados pelos sindicatos⁹ quanto habilita os trabalhadores a eleger seus representantes. Pois é justamente esta combinação que faz a especificidade do sindicalismo brasileiro, dando à filiação tons diversos do que se passa no mundo ocidental e dificultando a comparação.

De um lado, o sindicalismo corporativo dos anos 1960 e 70 tinham incentivos muito fortes para limitar o número de filiados à sua capacidade logística de prestar serviços (Boito, 1991). Impedidos de representar os trabalhadores pela repressão militar, especializaram-se em agenciar prestações sociais aos adeptos. Como pode ser facilmente demonstrado, há um limite de usuários possíveis dos serviços, dada uma estrutura definida de recursos financiada pelo imposto sindical e pela taxa de associação. A contribuição marginal de cada novo associado, a partir deste limite, está aquém da demanda potencial que ele representa. Num sindicato baseado na prestação de serviços (como é o caso do sindicalismo corporativo sob a ditadura), a ampliação do número de associados para além deste limite significa a redução da possibilidade de acesso àqueles mesmos serviços, para todos os associados (Cardoso, 1999[b]).

De outro lado, o controle do número de filiados foi um mecanismo tradicionalmente utilizado por este sindicalismo para evitar a competição nas eleições sindicais e tinha, portanto, um corte nitidamente autoritário. Como a base territorial e, com ela, o número de contribuintes compulsórios não tinha (e ainda não tem) qualquer relação com a filiação, era comum que os sindicatos *desfiliassem* trabalhadores às vésperas de eleições, para evitar surpresas nas urnas¹⁰. Já as oposições sindicais ligadas ao “novo sindicalismo” tiveram como uma de suas armas mais poderosas nos anos 1980 a realização de campanhas massivas de filiação, por razões perfeitamente opostas: forçar uma surpresa em eleições tradicionalmente não competitivas. O sindicalismo corporativo controlava a filiação para não perder eleições, e o novo sindicalismo atuava sobre as mesmas taxas para vencê-las. Em ambos os casos, mais do que medida de poder do sindicato em sociedade, a taxa de filiação era um instrumento de ajuste interno entre as facções em luta pelo controle das instituições.

É verdade que o novo sindicalismo fez da filiação sindical um mecanismo poderoso de afirmação de seu poder na transição do autoritarismo no Brasil. Categorias como bancários de São Paulo, metalúrgicos do ABC, professores da rede estadual paulista, petroleiros em nível nacional, chegaram a taxas de filiação comparáveis aos países nórdicos, superiores aos 70% (PNAD, 1988). Claramente, não se está diante de associativismo relacionado apenas com a prestação de serviços, algo estruturalmente impensável em categorias profissionais com 200 ou 300 mil trabalhadores na base. A filiação, neste caso,

deve ser tomada como medida da penetração dos sindicatos em suas hostes de apoio, bem como de seu poder de pressão sobre os patrões e o governo.

Ainda assim, uma pesquisa abrangente realizada como um suplemento da Pesquisa Mensal de Emprego de abril de 1996 para as seis Regiões Metropolitanas cobertas pelo IBGE¹¹, revelou que, dentre os trabalhadores com 18 anos ou mais que eram filiados a sindicatos ou associações profissionais, apenas 28% tinham participado de assembleias sindicais nos últimos 12 meses (a pergunta não foi feita aos não associados). Além disso, a sindicalização não ajudava a prever a participação em atividades políticas mais gerais (Tabela 1): entre os filiados as taxas eram apenas ligeiramente superiores às dos não sindicalizados em questões como listas ou abaixo assinados, manifestações de protesto, reuniões de grupos locais ou mesmo greves. Nesse último caso, apenas 6,6% dos associados participaram de greves no ano anterior, contra 1,3% dos não associados. Ademais, nada mais do que 2,4% dos filiados apontaram os sindicatos como fonte de informação na decisão do voto. É fato que os adeptos tendem a reconhecer nos sindicatos e associações profissionais entidades representativas de seus interesses numa proporção maior do que os não sindicalizados. Mesmo assim, apenas 21% daqueles apontaram suas entidades de classe como as que melhor defendem seus interesses, enquanto o estranhamento em relação à política é majoritário, com quase 43% dos filiados afirmando não se sentir representados por qualquer das organizações mencionadas na pesquisa.

Tabela 1
*Participação política, informação e opinião sobre representação de interesses,
segundo a sindicalização em seis regiões metropolitanas
População de 18 anos ou mais*

Participou de atividades políticas?	Associado a sindicato ou associação profissional		Total
	Não	Sim	
Listas ou abaixo assim.	10,6	14,7	11,4
Manif. de protesto	1,4	4,4	2
Trabalho voluntário	3,2	5,8	3,7
Reun. de grupos locais	4,0	6,3	4,4
Greves	1,3	6,6	2,3
Nenhum	79,5	62,4	76,2

Los sindicatos frente a los procesos de transición política

Quem consulta para decidir o voto	Associado a sindicato ou associação profissional		Total
	Não	Sim	
Amigos ou parentes	16,7	14,1	16,2
Chefe ou patrão	0,3	0,4	0,4
Igreja ou culto	2,0	1,3	1,9
Jornais ou revistas	12,8	22,0	14,6
Rádio	7,5	7,7	6,7
Sindic. ou associações	0,5	2,4	0,9
Televisão	33,9	33,4	33,8
Nenhuma	26,0	19,9	24,8
Quem representa melhores interesses?			
Associações profissionais	3,2	8,9	4,3
Igrejas ou cultos	12,0	7,5	11,2
Os Juizes	4,2	4,5	4,3
Políticos	5,2	5,3	5,2
O Presidente	5,4	3,6	5
Os sindicatos	6,1	21,3	8,9
Associações de bairro	7,2	6,5	7,1
Nenhum deles	56,6	42,5	54
TOTAL	51376	11337	62713

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego, Suplemento Educação e Trabalho de abril de 1996. Tabulação própria a partir da base original de dados

Nesse quadro, se a filiação sindical pode, em certos casos, representar a disposição organizativa de determinados sindicatos, por outro lado parece claro tratar-se de medida muito aproximada, por vezes inadequada, do grau de proximidade dos sindicatos com seus representados e, por extensão, de sua representatividade. Como argumento em outro trabalho, concluindo a partir de dados mais restritos do que os que acabo de apresentar, colhidos junto a quatro categorias de trabalhadores na Grande São Paulo, “os sindicatos no Brasil, porque não necessitam filiar adeptos para representá-los, estabelecem diversos mecanismos de vinculação com os que representam, mecanismos nem sempre relacionados com a formalização de tal vinculação. Tais mecanismos estão diretamente relacionados com a ação coletiva, seja ela uma greve ou simplesmente uma relação identitária de representação por identificação”, e a filiação sindical contribui muito pouco para elucidá-los (Cardoso, 1999[a]: 104).

No que se segue, pois, o leitor deve ter em mente que os movimentos nas taxas de filiação, bem como seus determinantes, são indicadores apenas aproximados do que se passa com a representatividade e o poder do sindicalismo

no Brasil. O exercício não é de modo algum diletante, porém, já que, em certas categorias profissionais mais mobilizadas, a taxa de filiação denota, sim, o poder sindical, ainda que não de forma unívoca. Acresce que esta é a medida mais comum desse poder no mundo, o que permite comparações mais abrangentes. E, como diz Martins Rodrigues (1999), não se pode conceber um sindicalismo que, para aumentar sua força, trabalhe explicitamente para desfiliar adeptos.

O movimento geral

Iniciemos a investigação com um olhar panorâmico sobre o que se passa com a densidade sindical no Brasil, apenas para afirmar uma surpresa inicial: ela vem apresentando espantosa estabilidade desde sua primeira medição junto aos trabalhadores de toda a nação, realizada pela PNAD em 1988. Então, quase 22% da população adulta ocupada em posições assalariadas (doravante, POA) declararam-se filiados a sindicatos ou associações profissionais¹². Esta proporção aumentou um pouco em 1992 e vem caindo sistematicamente a cada ano, mas a taxas muito pequenas que, ao final (1998), acumulam-se em uma perda de apenas 1,85 pontos percentuais em 10 anos. Se analisarmos a filiação dos assalariados com carteira, a queda é ainda menor, 0,26 pontos percentuais em 10 anos, passando de 28,8 para 28,51%. O movimento de queda a partir de 1992 é, inclusive, revertido em 1998, com ganho de quase 1 ponto percentual em relação ao ano anterior. É o que nos informa a Tabela 2.

A queda na participação relativa dos sindicalizados no total da população assalariada *decorre, sobretudo, da estabilidade no número absoluto de filiados, bem marcada depois de 1992*. Isto quer dizer que o movimento sindical brasileiro não conseguiu aumentar a massa de associados junto a uma população trabalhadora que cresceu mais de 12% no período. Contudo, ocorreu algo bem diverso no que respeito à taxa de filiação *dos assalariados com carteira assinada*, a rigor e legalmente, a clientela dos sindicatos no país (juntamente com os funcionários públicos). Por comparação com 1988, havia menos 713 mil trabalhadores com carteira associados em 1998, e a queda proporcional só não foi maior do que entre os membros da POA porque o emprego com carteira também caiu intensamente. A (diminuta) queda na filiação neste estrato específico, portanto, decorre de que a perda de filiados foi um pouco maior do que a destruição de postos formais de trabalho na economia brasileira.

Tabela 2
Evolução da taxa de filiação sindical da População Ocupada Assalariada de 18 anos ou mais, e dos assalariados com carteira de 18 anos ou mais: Brasil, 1988-1998

Categorias	1988	1992	1993	1995	1996	1997	1998
POAadulto	34.2 79.2 02	34.7 77.6 18	35.6 95.6 13	37.0 60.6 34	37.7 38.8 08	38.2 61.0 82	38.5 87.5 04
Total de filiados	7.52 0.85 7	7.83 6.93 4	7.93 2.06 1	8.01 9.84 2	7.93 4.70 4	7.93 1.06 5	7.75 1.58 3
Taxa filiação (%)	21,9 4	22,5 3	22,2 2	21,6 4	21,0 3	20,7 3	20,0 9
POA/Total da PO	64,0 4	56,6 1	57,1 9	56,2 8	58,0 1	57,0 1	56,9 1
Total Ass. c/carteira	21.60 7.96 3	19.33 2.87 4	19.33 3.60 2	19.79 1.52 5	20.01 3.70 4	20.35 9.52 8	19.3 05.7 30
Total de filiados c. carteira	6.21 6.98 0	5.99 0.54 1	5.86 2.11 4	5.79 9.44 9	5.67 6.84 0	5.61 9.94 0	5.50 3.25 9
Taxa Filiação Ass. Carteira	28,7 7	30,9 9	30,3 2	29,3 0	28,3 6	27,6 0	28,5 1

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD/IBGE. Tabulação própria a partir da base original de dados.

O que representa esta variação em termos internacionais? A Tabela 3 traz dados para 44 países de vários continentes, ordenados de modo decrescente segundo a taxa de crescimento na filiação sindical entre 1985 e 1995¹³. Dividamos estes países segundo tenham pelo menos mantida a filiação (13 deles), compondo assim um grupo de movimentos sindicais mais ou menos *bem sucedidos* na nova ordem econômica mundial, o Grupo I (células sem preenchimento). Denominemos aqueles com variação negativa de até 20% na taxa de sindicalização como *sobreviventes*, apesar dos percalços, juntando-os no Grupo II (células em cinza claro, com 13 países). Que aqueles cuja densidade sindical caiu entre 20% e 40% venham constituir um grupo onde o sindicalismo encontra-se *em dificuldades*, o Grupo III (células cinza escuro, 10 países). E que aqueles com perda superior a 40% em sua densidade (Grupo VI) sejam denominados países com movimento sindical em *crise profunda* (células em negro, 8 países). Nesta classificação algo arbitrária, mas de

modo algum sem sentido, o Brasil aparece na órbita do sindicalismo *sobrevivente* e, se considerarmos a população assalariada com carteira, muito próximo do grupo dos bem sucedidos. Cabem alguns comentários sobre esta classificação.

Tabela 3
*Varição percentual na taxa de filiação sindical
dos trabalhadores assalariados em alguns países selecionados*

País	Anos Variação	Taxa no início	Variação % (a)	País	Anos Variação	Taxa no início	Variação % (a)
GRUPO I				GRUPO III			
África do Sul	85-95	17,7	130,8	EUA	85-95	18	-21,1
Filipinas	85-95	20,7	84,9	Suíça	85-94	28,8	-21,7
Espanha	85-94	11,5	62,1	Taiwan	87-95	42,9	-22,8
Turquia	87-95	21	60,5	Hungria	85-95	80,4	-25,3
Malta	85-94	47,9	35,8	Reino Unido	85-95	45	-27,7
Hong Kong	85-94	16,8	33,7	Austrália	85-95	50	-29,6
Finlândia	85-95	68,3	16,1	Cuba	85-95	100	-29,8
Suécia	85-94	83,8	8,7	Azerbaijão	85-95	96,3	-33,7
Groenlândia	85-94	78,3	6,3	Grécia	85-95	36,7	-33,8
Noruega	85-95	55,7	3,6	França	85-95	14,5	-37,2
Coréia	85-95	12,4	2,4				
Dinamarca	85-94	78,3	2,3				
Canadá	85-93	36,7	1,8				
GRUPO II				GRUPO IV			
Bélgica	85-95	52,0	-0,2	Polônia	89-95	58,8	-42,5
Brasil (b)	88-98	28,8	-0,9	Argentina	86-95	67,4	-42,6
Tailândia	85-95	4,3	-2,5	Venezuela	88-95	29,8	-42,6
Itália	85-94	47,6	-7,4	Costa Rica	85-95	29,1	-43
Brasil (c)	88-98	21,9	-8,4	Portugal	86-95	51,4	-50,2
Egito	85-95	42,7	-9,1	Nova Zelândia	86-95	54,1	-55,1
Holanda	85-95	28,7	-11	Estônia	85-95	82,5	-56,3
Bielorrússia	85-95	100	-12	Israel	85-95	100	-77
Irlanda	85-93	56	-12,6				
Japão	85-95	28,8	-16,7				
Alemanha (d)	85-93	35,3	-17,4				
Singapura	84-95	19,4	-18,1				
Luxemburgo	87-95	53	-18,1				
Áustria	85-95	51	-19,2				

(a) Variação = ((taxa início/taxa fim) - 1)*100. (b) Brasil: Assalariados com carteira. (c) B r a s i l : Todos os assalariados. (d) Apenas a antiga Alemanha Ocidental. Os dados para a Alemanha Oriental restringem-se ao período 1991-1993

OBS: Dados para a população assalariada de cada país.

Fonte: ILO (1997) e PNAD/IBGE, tabulação própria.

Primeiro, é interessante notar que, com exceção do Grupo IV, não há nítida correlação entre intensidade da mudança na densidade sindical e taxa de filiação na origem. A tabela deixa claro que movimentos sindicais “fortes” e “fracos” perderam ou ganharam adeptos no período em todos os grupos. Esse achado contraria a conclusão de Martins Rodrigues (1999), para quem a queda na filiação foi maior entre movimentos sindicais com baixa filiação e, portanto, fracos na origem, e menor onde o sindicalismo era mais forte (força medida pela taxa de filiação, nos dois casos). No Grupo I, de sindicalismo bem sucedido, 6 países tinham densidade baixa¹⁴, 2 tinham densidade média e outros 5, densidade alta. No Grupo II temos 6 de baixa densidade, 3 de média e 5 de alta. E no grupo III, dos países com movimento sindical em sérias dificuldades, são 3 de baixa, 3 de média e 4 de alta. Se há uma correlação, pois, é inversa à encontrada por Martins Rodrigues (e sugerida também por Western, 1997: 21 e ss.): somando-se os Grupos III e IV, dos 18 países em dificuldades ou em crise profunda, 10 tinham alta densidade na origem¹⁵.

Em segundo lugar, em vários países do quadro analisado aqui, boa parte da dificuldade do sindicalismo manter sua taxa de filiação é atribuída a deslocamentos de população entre setores produtivos, ao aumento do desemprego, à fragmentação da produção e a mudanças na composição da PEA por gênero. Segundo análises correntes, a filiação sindical não caiu (ou mesmo cresceu) apenas nos países que: (i) conseguiram compensar a redução da participação da indústria (e, em muitos casos, da agricultura) no emprego total e o conseqüente aumento do emprego no setor terciário, isto é, movimentos sindicais que lograram aumentar ou manter a taxa de filiação de segmentos terciários em crescimento; (ii) tiveram êxito na adesão de trabalhadores das pequenas e médias empresas nascentes em decorrência das terceirizações; (iii) conseguiram atrair novos adeptos entre a população feminina, cuja participação na PEA cresceu universalmente; (iv) e lograram filiar jovens entrantes no mercado de trabalho¹⁶.

Pode-se argumentar que a nova configuração do mercado de trabalho é *efeito* de determinantes mais gerais, e uma análise comparada da variação nas taxas de filiação teria que dar conta destes últimos, isto é, dos movimentos econômicos e culturais que produzem mudanças estruturais e nas disposições dos agentes, resultando na perda de espaço para os sindicatos em sociedade. Não é interesse imediato deste trabalho mapeá-las, mas vale a pena chamar a atenção para alguns casos salientes, que permitem pôr o Brasil em perspectiva. Veremos que a queda na densidade sindical, conquanto seja a tendência geral em todos os continentes do globo, parece ter determinantes específicos em cada país.

No Grupo IV, de pior desempenho, Israel aparece como o caso de maior perda de adeptos, 77%. A imagem de catástrofe esconde o fato de que a filiação antes universal à Histadrut, única central sindical do país e com mais de 80 anos

de existência, decorria de que, por lei, cabia a ela a administração dos planos públicos de saúde. Isso mudaria exatamente em 1995, com a instituição da Lei Nacional de Seguro Saúde, que transferiu ao Estado este serviço. Desde então, a Nova Histadrut ganha feição exclusivamente *sindical* e é isso que explica a queda vertiginosa de sua afiliação (Nathanson *et al.*, 1999). Neste caso, a queda explica-se sobretudo pela mudança no ambiente institucional de regulação dos sindicatos, e a alta densidade na origem era menos sinônimo de força do que de provisões legais que tornavam a filiação virtualmente compulsória.

A Argentina é um caso em que parte relevante da explicação repousará, ao contrário, na enorme crise do sindicalismo peronista desatada pelo próprio Partido Justicialista (McGuire, 1997). Uma crise genuinamente sindical, ou afeita ao padrão de relação entre sindicatos e política naquele país, associada à redução substancial do peso da indústria na economia argentina. Algo semelhante parece ter ocorrido na Polônia, onde grande parte da queda tem relação com a apatia dos trabalhadores diante do “fracasso” do governo do Solidariedade, isto é, de sua opção pelo neoliberalismo e dos altos custos sociais daí decorrentes (Thirkel *et al.*, 1998).

Quanto ao extremo superior do Grupo I, dos países de sindicalismo bem sucedido, cabe notar que África do Sul, Filipinas e Espanha partiram de taxas muito baixas de filiação, o que tende, em termos puramente matemáticos, a inflar o impacto relativo de acréscimos em pontos percentuais. Por exemplo, o aumento de 62% na Espanha resulta, em 1995, numa taxa de filiação ainda baixa, de 18,6% dos assalariados. Ainda assim, o crescimento coincide com o acesso dos socialistas ao poder e com mudanças na legislação sindical que, a um só tempo, ampliaram a liberdade sindical e o poder destas entidades frente às comissões de fábrica criadas durante o regime de Franco. Além disso, as duas maiores centrais sindicais do país, UGT e CCOO¹⁷, concorrentes até pelo menos 1986, unem forças contra políticas de emprego do governo e promovem várias greves gerais bem sucedidas (Ojeda-Avilés, 2000). A África do Sul (assim como as Filipinas) também viveu processo de democratização, com liberalização muito intensa da ação sindical, movimento que teve papel central na transição e que ganhou grande legitimidade junto à população (Seidman, 1994; Adler e Webster, 1995; Bezuidenhout, 2000). Em quaisquer destes casos, o crescimento não tem caráter “administrativo” ou legal. É crescimento genuíno de movimentos sindicais antes débeis (medindo-se pela taxa de filiação).

Tomando o grupo do Brasil, a variação por país obedece a razões também diversas. No Japão a perda de adeptos é sistemática desde o primeiro choque do petróleo, sugerindo mudanças estruturais com impacto lento, mas permanente sobre as bases de sustentação dos sindicatos. Tal impacto parece estar relacionado: (i) com mudanças na composição do emprego (terceirização, crescimento do emprego feminino e em tempo parcial); (ii) com a acentuada

queda na sindicalização nos serviços e no setor financeiro; e (iii) com a incapacidade dos sindicatos organizar novos estabelecimentos, sobretudo as pequenas e médias empresas (Fujimura, 1997; Tsuru e Rebitzer, 1995). Na Holanda, grande parte da variação negativa parece decorrer da crise do sindicalismo industrial (Visser, 1993) o que, por seu lado, tem relação com a redefinição do lugar do país na divisão internacional do trabalho e do peso da indústria na economia. Além disso, nesse país o desemprego parece afetar mais intensamente o sindicalismo do que nas demais nações européias (Waddington, Hoffmann e Lind, 1999).

Neste mesmo grupo, a antiga Alemanha Ocidental¹⁸, que vinha de taxas médias de sindicalização nos anos 1980, é caso em que a queda tem, sobretudo a ver com a fusão entre partes ocidental e oriental do país, que resultou: (i) em crescimento do desemprego na porção ocidental nos setores de atuação da DGB, como os trabalhadores industriais (Martins Rodrigues, 1999); (ii) em desafios renovados para a unidade do movimento operário, decorrentes da dificuldade dos sindicatos unificarem os salários de leste e oeste e do enorme conflito daí resultante, incomum no sindicalismo alemão do pós-guerra (Lane, 1994); e (iii) em retrocessos na regulação do mercado de trabalho, com a introdução de medidas de flexibilização dos contratos de corte neoliberal, com efeitos devastadores sobre a segurança no emprego, tradição alemã e base sólida do poder sindical naquele país (Fricke e Fricke, 1998).

Este breve apanhado serve a um único propósito: chamar a atenção para o fato de que, ainda que o movimento geral de declínio na filiação seja indicador de injunções de caráter relativamente universal, em cada nação a literatura tende a identificar determinantes relacionados com as trajetórias específicas de seu sindicalismo. Preferências mais ou menos normativas por um tipo ou outro de explicação tendem a encaminhar os autores a dar maior peso a processos relativamente incontroláveis decorrentes das reformas econômicas em curso ou a estratégias e práticas dos sindicatos e seus parceiros e adversários. A conclusão, informada pela sociologia comparada, é inescapável: se as vagas cegas das reformas econômicas pressionam a todos e se certos movimentos sindicais resistem-nas, conseguindo crescer (e muito em alguns casos), então as mudanças estruturais, de cunho relativamente universal, não podem explicar univocamente o declínio. A literatura internacional, pois, dá razão à abordagem proposta aqui, de que aspectos relativos ao ambiente onde se negociam práticas e estratégias sindicais têm papel central na explicação da dinâmica de crescimento ou queda na filiação, ao lado das determinações de caráter estrutural.

Como essas injunções se atualizam na cena sindical brasileira? Entre nós, a comparação da variação na densidade sindical da POA e dos assalariados com carteira está sugerindo que a perda de adeptos, além de pequena, não é unívoca. Devem esperar diferenças de comportamento por setor econômico, por

características demográficas e região do país. Cumpre, então, responder à pergunta: na busca dos determinantes da variação na filiação sindical no Brasil, há espaço para escolhas ou, ao contrário, as análises correntes têm razão ao apontar causas estruturais como mais importantes?

As forças cegas: variação absoluta no total de filiados

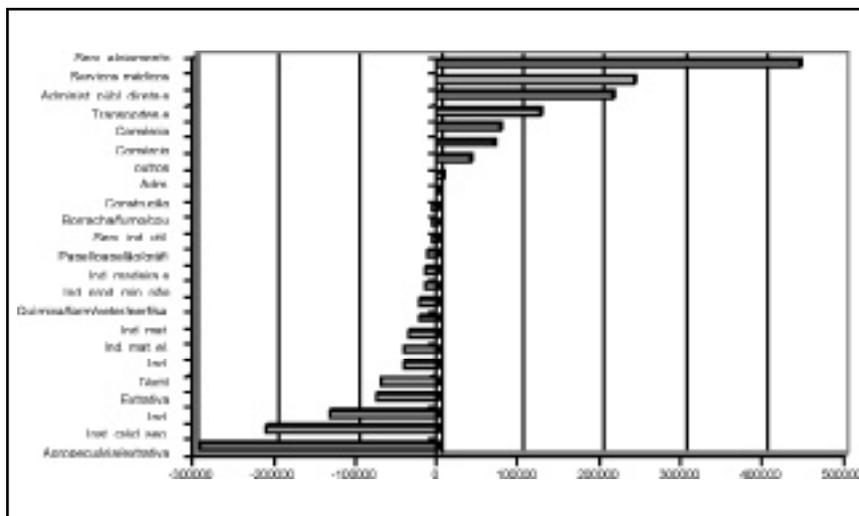
Analistas do movimento sindical e dirigentes de entidades representativas dos trabalhadores certamente lerão com desconfiança os dados apresentados antes para o Brasil. A população assalariada viu a filiação *crescer* em cerca de 230 mil pessoas entre 1988 e 1998, enquanto a queda na densidade sindical não foi tão intensa assim, na comparação com outros países. Tomando-se o número global de filiados e a taxa de filiação, o investigador mais açodado dirá, com toda segurança, que os sindicatos no país estão muito bem, obrigado. Isso é desconcertante, já que poucas coisas são tão unânimes quanto o diagnóstico de que o sindicalismo brasileiro está em crise. Crise de adeptos, crise financeira, crise de projeto e crise de legitimidade. Por que os dados agregados não a revelam? Estão errados os dados? Ou será que sindicalistas e estudiosos estão exagerando nas tintas, pintando um quadro mais negro do que deveriam?

As estatísticas prestam-se a jogos perigosos, por vezes. Elas revelam muito, mas também podem esconder, sob grandes números, movimentos mais finos e em direções contrárias que se anulam no agregado. É o que parece estar acontecendo aqui. Se descermos um pouco mais aos detalhes da distribuição da filiação segundo, por exemplo, os setores econômicos, as coisas ganham outra face: a estabilidade na taxa global de filiação *esconde* grande diversidade num nível mais desagregado. Esconde, também, a crise profunda vivida por sindicatos antes pilares do movimento sindical consolidado nos anos 1980.

Assim, dividindo-se a população assalariada de 18 anos ou mais por 25 setores econômicos segundo a classificação do IBGE, tal como no Gráfico 1, vê-se que 16 segmentos apresentaram queda no número de filiados entre 1988 e 1998, contra 9 onde houve crescimento. Quedas muito acentuadas, iguais ou superiores a 100 mil pessoas, ocorreram no grupo que agrega agropecuária e extração vegetal e animal, nas instituições de crédito e seguros, e na indústria metalúrgica. Em segundo lugar em termos de queda aparecem as indústrias têxtil e extrativa mineral, com perto de 70 mil perdas. Entre as maiores variações *positivas* estão os serviços de ensino (mais de 400 mil), de alojamento e médicos (mais de 200 mil cada um) e administração pública. Na verdade, e com poucas exceções, a categoria “Outros” divide a distribuição de forma interessante: abaixo dela estão os ramos “perdedores” e quase todos são setores industriais. Acima dela estão os setores “ganhadores” e apenas um deles não é de serviços ou comércio. Como se vê, ocorreu um grande deslocamento de filiados da

agricultura e da indústria para os setores do terciário. Ao que tudo indica, a transição na filiação acompanha a transição recente do mercado de trabalho no Brasil, fruto da reforma econômica de corte neoliberal que redundou, dentre outras coisas, na destruição de mais de dois milhões de empregos na produção. Por outras palavras, ali onde houve crescimento no emprego, ali também o número de filiados cresceu. E ali onde houve queda no emprego, o mesmo se deu com o número absoluto de adeptos aos sindicatos. Acompanhando a tendência internacional, pois, a queda na taxa de filiação só não foi mais intensa porque o sindicalismo brasileiro conseguiu compensar parte substancial da perda de filiados na indústria e na agricultura com novos adeptos nos segmentos emergentes do mercado de trabalho.

Gráfico 1
**Varição no número absoluto de filiados segundo setores econômicos:
Brasil, 1988-1998, população assalariada de 18 anos ou mais**



Fonte: PNAD/IBGE, tabulação própria

Se desagregarmos ainda mais a população assalariada, desta vez por 156 setores econômicos, segundo a classificação do IBGE para 1988 e tornada compatível com 1998¹⁹, temos que uma regressão relacionando as duas variáveis (variação absoluta do emprego assalariado adulto e variação absoluta da filiação da POA adulta) numa equação de terceiro grau, gera um R2 de 0,81. Isto é, em mais de 80% das vezes as duas coisas variam na mesma direção. Esta relação pode ser visualizada no Gráfico 2²⁰. Note-se que, como tendência geral, a queda

num indicador está relacionada com a queda em outro e vice-versa na grande maioria dos casos e é possível dizer, sem qualquer sombra de dúvidas, que a causa da queda ou do aumento *absoluto* no número de filiados por setor é a queda ou aumento no emprego assalariado setorial. A questão de fundo passa a ser, então, a de encontrar os determinantes da variação no nível de emprego por setor.

Gráfico 2
**Relação entre emprego assalariado total e número de filiados segundo
158 setores econômicos: Brasil, 1988-1998**



Fonte: PNAD/IBGE, tabulação própria.

Deixando de lado a variação na filiação dos empregados na agropecuária e extração vegetal, que não serão analisados aqui, sugeri que a devastação no emprego industrial e no número de filiados neste segmento da economia decorreu do ajuste neoliberal em curso no país, o Plano Real. De fato, ainda que a indústria venha demitindo desde o início da década de 1990, há um nítido corte em 1996 na taxa de redução na filiação ali, por comparação com 1988. Em 1992, por exemplo, eram 47 mil filiados a menos na indústria como um todo (incluindo extrativa mineral, construção civil e serviços industriais de utilidade pública). Tomando-se apenas a indústria de transformação, a queda em 1992 tinha sido de 45 mil filiados (relativamente a 1988). Em 1993 os valores eram de menos 99 mil e 79 mil respectivamente. Em 1995, 98 mil e 47 mil. Mas em 1996 perderam-se 350 mil filiados na indústria em geral e 211 mil na de transformação, cifras que

sobem a 506 mil e 414 mil em 1998, sempre em relação a 1988. Note-se que se está falando da perda de 1/5 do total de pouco mais de 2.100 mil filiados existentes na indústria de transformação 10 anos antes.

São cifras astronômicas, que dão sentido à impressão geral de que os sindicatos industriais vivem momento de crise sem precedentes. Há mais, porém. Refiro-me à destruição de nada mais, nada menos, que 1.700.000 (*um milhão e setecentos mil*) dos pouco mais de 8 milhões de empregos com carteira assinada na indústria em geral existentes em 1988²¹. Os trabalhadores com carteira são a clientela tradicional dos sindicatos, aqueles de quem as entidades podem descontar, compulsoriamente, o imposto sindical. Parte substancial da crise do sindicalismo industrial decorreria, então, tanto da redução de postos de trabalho quanto da perda de qualidade do emprego sobrevivente, cada vez mais informal. A base de arrecadação voluntária e compulsória dos sindicatos foi enormemente reduzida na indústria, e sem dinheiro não há sindicalismo forte.

Se estes dados são contundentes, há coisas, porém, sobre as quais eles se calam. Em 1988 a taxa de filiação na indústria de transformação como um todo era de 30%. Havia, portanto, uma grande margem de crescimento para os sindicatos entre os 5 milhões de trabalhadores ausentes de suas entidades de classe. A queda no número de trabalhadores formais poderia ser inteiramente compensada (ou mesmo suplantada) com o aumento na taxa de filiação dos trabalhadores “sobreviventes”, isto é, com a incorporação de novas clientelas. Mas em 1998, a densidade sindical na indústria tinha caído para 27%, revelando uma incapacidade do movimento operário de fazer frente aos desafios da hora e crescer entre novos contingentes. Em outras palavras, a variação absoluta no emprego, sobretudo no emprego formal, explica a *perda* de adeptos, mas não explica a *ausência de crescimento* entre novas clientelas. Esta terá a ver, sobretudo, com estratégias sindicais, com mudanças no perfil da força de trabalho, com a reestruturação produtiva e com o desemprego, dentre outros determinantes. Volto a isso na seção seguinte.

A variação absoluta negativa no setor industrial é sem dúvida avassaladora, mas o Plano Real afetou, também muito fortemente, os sindicatos de bancários, que perderam mais de 200 mil filiados (180 mil dos quais depois de 1994) e 500 mil empregos com carteira assinada. Ou seja, estes sindicatos viram sua base de arrecadação cair a quase a metade, tendo em conta os 1.100 mil postos formais existentes em 1988. Em termos relativos, pois, a devastação foi mais intensa nos bancos do que na indústria, e tem relação direta com a reestruturação do sistema financeiro no país, que combinou pelo menos quatro movimentos salientes: a privatização e/ou liquidação de bancos estaduais; a conseqüente redução da oferta de bancos de varejo, que empregavam mais; a internacionalização, com conseqüente concentração econômica no sistema como um todo; e a informatização do atendimento ao cliente, cada vez menos dependente da agência

(Jinkings, 2000). E é bom lembrar que a margem de crescimento da filiação era bem menor neste setor de serviços do que no de produção: à diferença da indústria, nos bancos e instituições de crédito a densidade sindical era de quase 50% em 1988, chegando a perto de 60% no caso das caixas econômicas. Mesmo se crescessem entre novos clientes, incorporando-os todos, ainda assim os sindicatos de bancários teriam menos filiados em 1998 do que em 1988.

Em suma, a diminuta variação na *taxa* de filiação sindical da POA no país, de 1,9 pontos percentuais no período, esconde uma perda substancial de adeptos na indústria como um todo e na indústria de transformação em particular, sobretudo naqueles segmentos mais expostos à abertura comercial: metalúrgica, mecânica (que inclui bens de capital), material elétrico, material de transportes (especialmente autopeças) e têxtil. E esconde, também, a crise no sindicalismo bancário. Nestes dois casos, a queda em números absolutos tem diretamente a ver com o ajuste econômico, ou pelo menos com dois de seus pilares mais salientes: a abertura comercial com valorização cambial, que obrigou as empresas a uma profunda reestruturação produtiva centrada, sobretudo, na destruição de postos de trabalho; e a abertura do sistema financeiro, que concentrou e informatizou os serviços bancários.

Se isso parece inequívoco, nem tudo o que se passa nas hostes do sindicalismo é reflexo das reformas macroeconômicas em curso. Se tomarmos outro pilar do Plano Real, a reforma do Estado com mola mestra nas privatizações, as correlações não são tão claras. No caso da indústria extrativa mineral, por exemplo, dos 170 mil empregos perdidos (acompanhados de 73,4 mil filiados a menos e de queda de 10 pontos percentuais na taxa de adesão), 134 mil já tinham desaparecido em 1993, com destaque para os Estados de Minas Gerais, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, segundo a mesma fonte do gráfico. A perda de empregos aqui, portanto, é anterior à privatização da siderurgia e da Vale do Rio Doce. Boa parte deles, aliás, (24 mil), desapareceram no segmento de produção de petróleo e gás natural, isto é, no âmbito da Petrobrás e suas empreiteiras. No segmento de distribuição de energia elétrica (subsumido nos serviços industriais de utilidade pública), a venda das empresas estatais não parece ter tido efeito independente sobre a densidade sindical. Trinta mil dos mais de 63 mil empregos perdidos nesse setor o tinham sido já em 1993. E a taxa de filiação não apresenta queda sistemática no tempo. Ao contrário, ela sobe de 52% para 59% entre 1996 e 1998, ainda assim permanecendo abaixo dos 68% de 1988. No caso dos serviços de distribuição de gás, privatizados em vários Estados da Federação, a taxa de adesão também cresceu, de 15% em 1988 para 57% em 1998. Dá-se o mesmo nos segmentos de água e esgoto e na coleta de lixo.

Em suma, a imagem de crise profunda do sindicalismo brasileiro, que a taxa agregada de filiação deixa de expressar adequadamente, decorre de que os segmentos mais afetados pela reforma econômica neoliberal em curso são

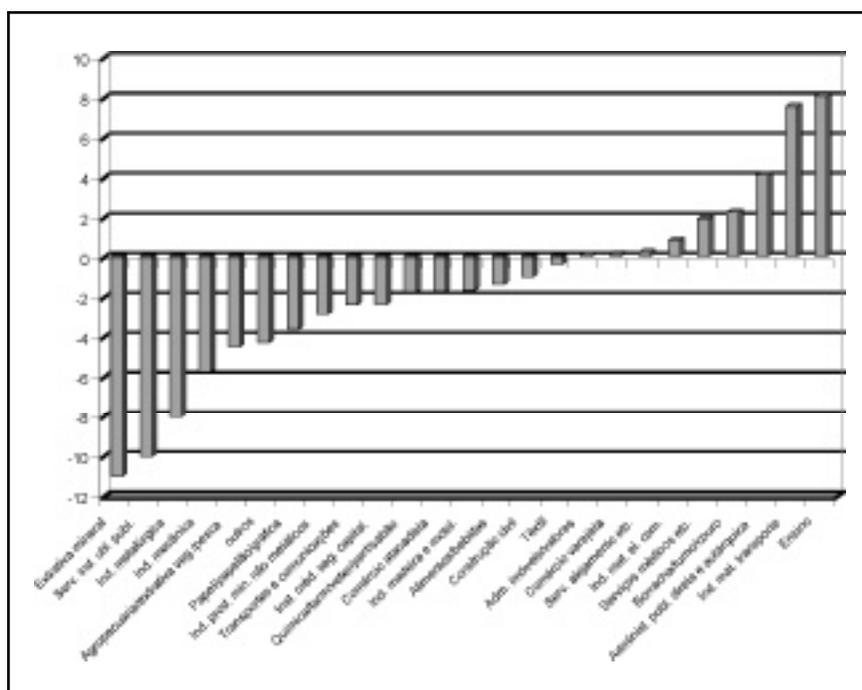
também os sustentáculos mais salientes do sindicalismo militante dos anos 1980, vale dizer, os trabalhadores industriais e os bancários. Categorias cujos sindicatos têm, ainda, grande presença no debate nacional (principalmente os metalúrgicos em seus vários subsetores) e que influenciam decisivamente os destinos das duas centrais sindicais mais importantes do país, a CUT e Força Sindical. Categorias, enfim, com poder de formar opinião e de eclipsar o sucesso dos sindicatos de funcionários públicos, profissionais de ensino ou dos trabalhadores em hotelaria. A crise do sindicalismo brasileiro, conquanto exista, não é universal.

A agência: variação relativa na densidade sindical

Se a tendência geral de covariância entre emprego e número de filiados é inequívoca, por outro lado o Gráfico 2 analisado antes permite perceber que há casos em que a filiação cai mais do que o emprego, enquanto em outros setores o número de filiados cresce mais do que o de empregados assalariados. Isso tem impactos diferenciados na variação *na taxa* setorial de filiação entre as duas pontas do período analisado aqui. Tudo sugere uma maior independência entre as mudanças na densidade sindical e a variação no emprego. Comparando-se grosseiramente o Gráfico 3 com o Gráfico 1, fica claro que não há correlação estreita entre a variação *na taxa* de filiação e no *número* de filiados. Em 5 dos 25 setores a correlação inexistente. Em 10 ela é inversa, anulando parte da coincidência entre os outros 10 setores. No agregado, a correlação simples (r de Pearson) é de 0,22, muito inferior aos 0,90 da correlação entre número de empregos e número de filiados.

Assim como no caso da variação absoluta, nove segmentos econômicos viram crescer sua taxa de filiação, com destaque para os serviços de ensino e para a indústria de material de transportes, com perto de 8 pontos percentuais de aumento na densidade. Em terceiro lugar aparece a administração pública, com crescimento de 4 pontos percentuais. As maiores quedas dentre os 16 setores que perderam densidade ocorreram na indústria extrativa mineral, nos serviços industriais de utilidade pública e na indústria metalúrgica, todos com declínio de mais de 8 pontos percentuais. Para que não reste dúvidas: nesses setores, a perda de adeptos ocorreu em ritmo mais intenso do que a perda de empregos, que por seu lado já se mostrara muito alta. Isso quer dizer que os sindicatos, aqui, não apenas foram incapazes de impedir o desemprego, como ainda perderam adeptos entre os empregados sobreviventes.

Gráfico 3
Varição na filiação sindical (em pontos percentuais) segundo setores econômicos: população ocupada assalariada - Brasil, 1988-1998



Fonte: PNAD/IBGE, tabulação própria.

Cabe chamar a atenção, uma vez mais, para os serviços de ensino (público e privado), que viram o emprego crescer em mais de 750 mil postos de trabalho, trazendo consigo um aumento de 8 pontos percentuais na densidade sindical. Isto é, o sindicalismo no setor foi extremamente eficaz na filiação de novos adeptos num momento de expansão de sua base, algo que ocorreria também, mas em menor medida, na administração pública direta e autárquica (mais 51 mil empregos entre 1988 e 1998 e 4 pontos na densidade) e nos serviços médicos, veterinários, de enfermagem etc. (mais 718 mil empregos e 2 pontos na densidade). Como mencionado antes e em consonância com a experiência internacional, a sobrevivência do movimento sindical, medida em termos da taxa de adesão, foi possível justamente devido à capacidade dos sindicatos de segmentos emergentes ou em expansão no mercado de trabalho incorporarem em suas hostes novos contingentes de trabalhadores. No setor de serviços aconteceu exatamente isso.

Destoando um pouco desse grupo de serviços, alguns setores industriais apresentaram *queda* absoluta na filiação, mas a proporção de filiados sobre o total aumentou. É o caso da indústria de material de transportes, que, a despeito de ter perdido perto de 180 mil empregos e 35 mil filiados, viu a densidade sindical subir quase 8 pontos percentuais. A perda de adeptos foi menor do que a perda de empregos ali, algo que ocorreu também nas indústrias de borracha (menos 56 mil empregos e 7 mil filiados, mas com ganho de 2 pontos percentuais na densidade sindical) e de material elétrico e de comunicação (perda de 135 mil empregos e 41 mil filiados, mas ganho de quase 1 ponto percentual na taxa de filiação).

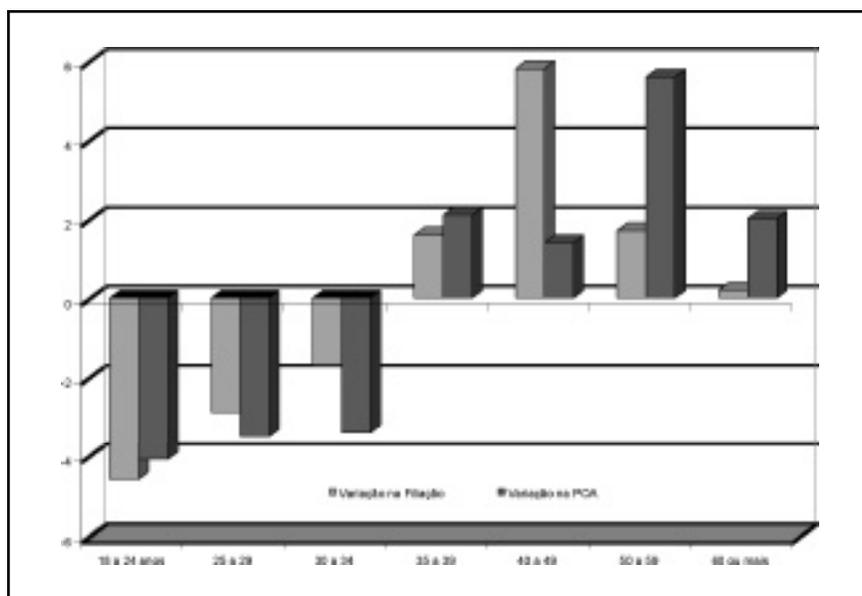
O gráfico deixa claro que não há uma nítida divisão entre ganhadores e perdedores de densidade. Entre os bem sucedidos há setores industriais e dos serviços, e entre os mal sucedidos também. Entretanto, se excluirmos a agricultura, *os maiores perdedores são os segmentos produtivos urbanos*. Note-se que as quedas mais destacadas ocorreram, de novo, na indústria extrativa mineral e nos serviços industriais de utilidade pública que, como vimos antes, começam a perder adeptos *antes* da reforma econômica em curso. Entretanto, se esta perda absoluta não parece estar associada às privatizações, a perda relativa, principalmente no segmento de geração e distribuição de energia elétrica (que mais gera empregos entre as indústrias de utilidade pública), ocorre depois de 1995, sugerindo que as demissões pós-Real atingiram mais intensamente os estratos sindicalizados.

No que tange aos setores industriais perdedores, e ao contrário do que se passou com a variação absoluta, a queda relativa no montante de filiados a sindicatos não pode ser atribuída diretamente ao programa neoliberal de ajuste econômico. Não há qualquer padrão consistente quando se analisam os setores de forma mais desagregada. Por exemplo, nas indústrias de papel, papelão e gráfica, a maior perda relativa ocorre em 1997, e não em 1998, ao passo que em 1996 e 1995 a densidade *era maior* do que no início do período, 1988. Na indústria de borracha, a taxa varia negativamente em 1996 e 1997, mas positivamente em 1995 e 1998, sempre em relação a 1988. As indústrias metalúrgicas têm sua queda acentuada depois de 1996, mas numa dinâmica de perda de densidade que vinha de 1992. Nas indústrias mecânicas a variação é negativa em 1996, positiva em 1997 e negativa novamente em 1998. Já nas indústrias de calçados e de couro/pele os efeitos da abertura comercial sobre as taxas de filiação parecem mais salientes: a variação negativa dá-se destacada e consistentemente, depois de 1996. Por outras palavras, a explicação da variação na densidade sindical está exigindo outros elementos, para além da exposição da economia à competição externa, que obrigou as empresas à intensa reestruturação produtiva. Isso destruiu postos de trabalho, mas muitos sindicatos conseguiram manter ou mesmo ampliar a taxa de filiação. Por que?

Como vimos antes, a literatura internacional sugere que a sobrevivência dos sindicatos está estreitamente relacionada com sua capacidade de acompanhar as transições estruturais nos mercados de trabalho, atraindo adeptos entre os novos entrantes nos velhos e novos segmentos da economia. A feminização da força de trabalho, a mudança nos padrões de qualificação em geral (força de trabalho mais escolarizada), a terceirização da economia e a redução do tamanho das empresas, a reestruturação produtiva na indústria, ao lado do desafio de filiar jovens trabalhadores, são aspectos centrais à sobrevivência do sindicalismo. Aspectos atinentes a estratégias e práticas sindicais não apenas defensivas diante de “forças cegas”, mas ofensivas em ambientes hostis ou em transição. Apresentando relação, portanto, com opções, escolhas, negociações, deliberações, enfim, com a capacidade de indivíduos e coletividades atuarem sobre o ambiente onde coabitam e produzirem efeitos em direções diversas daqueles resultantes de forças alheias ao seu controle direto. A variação na densidade sindical, ao apontar para outros determinantes do que apenas a variação no emprego, será tomada aqui como medida de tais estratégias, num sentido preciso: como indicação de se os sindicatos têm ou não margem de manobra para contra-arrestar o poder destrutivo das mudanças estruturais em curso.

Iniciemos pela transição demográfica no mercado de trabalho. O Gráfico 4 traz a variação, em pontos percentuais, na composição da POA e dos filiados a sindicatos segundo idade entre 1988 e 1998. O primeiro aspecto a se salientar é o envelhecimento da POA em dez anos: há um nítido deslocamento das faixas etárias mais jovens (18 a 34 anos), que perdem mais de 11 pontos percentuais em participação relativa, para aquelas acima de 34 anos, com destaque para o grupo entre 50 e 59 anos, que rouba, sozinho, 5,8 pontos percentuais²². Em segundo lugar, os sindicalizados também migraram neste passo, mas num movimento menos intenso: 9,2 pontos percentuais de migração das faixas menores para as maiores, com concentração no destino na faixa de 40 a 49 anos. Ainda assim a associação entre os dois percursos é evidente, com correlação de pearson de mais de 0,71: enquanto a POA envelhecia, os filiados a sindicatos também ficavam mais velhos, mas não exatamente na mesma proporção.

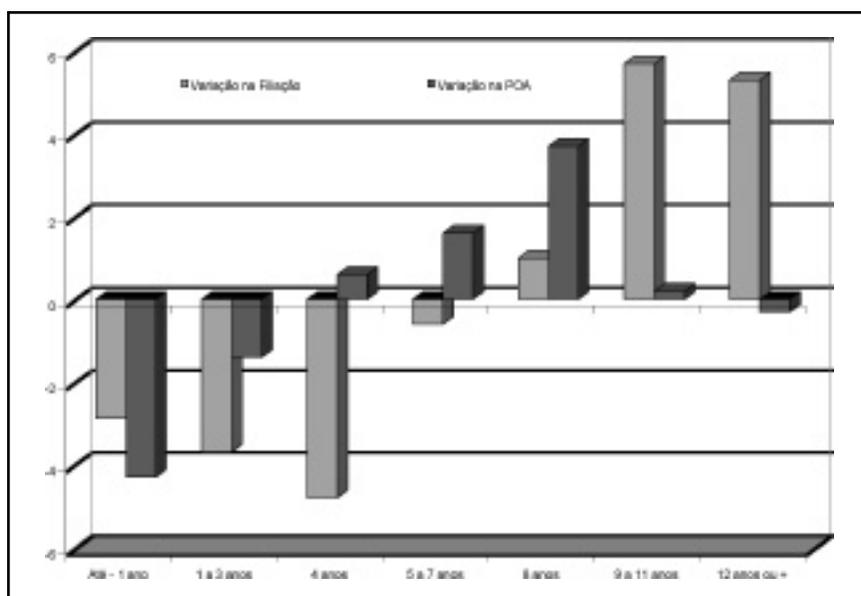
Gráfico 4
Variación (em pontos percentuais) na composição etária da POA e na proporção de filiados segundo a idade entre 1988 e 1998



Fonte: PNAD/IBGE, tabulação própria.

No caso da escolaridade (Gráfico 5) a associação já não é tão evidente. Assistiu-se a um deslocamento de empregos (num total de menos de 6 pontos percentuais) das faixas muito baixas de escolaridade, menores do que 4 anos de estudo, para faixas intermediárias, principalmente o primeiro grau completo. Houve inclusive queda no estrato mais alto, de 12 anos ou mais de estudo. Já entre os filiados a sindicatos, o deslocamento dos estratos inferiores atingiu também o ginásio incompleto, num total de 12 pontos percentuais de migração para as faixas superiores, com destaque para segundo grau incompleto e superior, que ficaram com 11 destes pontos. Por outros termos, a POA teve sua escolaridade melhorada, mas o maior ganho de adeptos a sindicatos deu-se ou no estrato de anos de estudo *que perdeu participação relativa*, ou no que cresceu muito pouco, caso da universidade e do segundo grau, respectivamente. Isso tem estreita conexão com a expansão da sindicalização nos serviços de ensino, nos serviços médicos, na administração pública e na indústria automobilística, todos eles setores que, como é sabido, contratam trabalhadores de maior escolaridade.

Gráfico 5
Varição (em pontos percentuais) na composição da POAe na proporção de filiados segundo anos de estudo entre 1988 e 1998



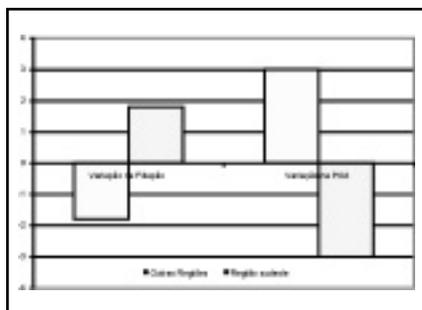
Fonte: PNAD/IBGE, tabulação própria.

O Gráfico 6 traz a transição em quatro indicadores demográficos: a cor, o gênero, a ocupação e a região do país, e parece evidente que em três deles o movimento sindical brasileiro conseguiu adaptar-se às mudanças no perfil da força de trabalho ocupada. Em primeiro lugar, a filiação cresceu bastante entre as mulheres: enquanto sua participação na POA aumentava pouco mais de 5 pontos percentuais, entre os filiados elas ganharam 9 pontos, taxas, obviamente, idênticas às perdas relativas entre os homens. Em segundo lugar, algo semelhante passou-se com as ocupações de produção: a perda de 2,2 pontos percentuais na POA foi suplantada com quase 5 pontos pela variação na densidade sindical, ao passo em que nas ocupações novas ou antigas, mas em qualquer caso emergentes no mercado de trabalho, os sindicatos conseguiram arregimentar relativamente mais pessoas do que o crescimento na POA. Em terceiro lugar, os brancos perderam participação relativa para os não brancos, dando-se o mesmo com a filiação, se bem que as variações tenham sido muito diminutas. A única exceção foi o crescimento da proporção de associados que estavam no Sudeste, região que perdeu emprego assalariado para as demais.

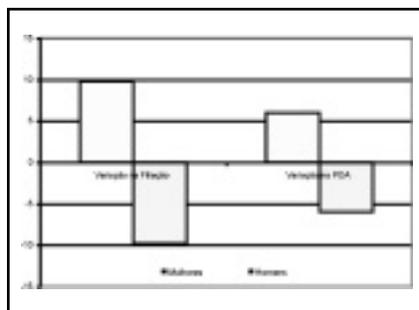
Estes dados sugerem capacidade de adaptação dos sindicatos à transição demográfica no mercado de trabalho assalariado. De um modo geral, o sindicalismo no Brasil conseguiu atrair adeptos entre contingentes emergentes neste mercado, com destaque para as mulheres e os trabalhadores não-operários. Cabe ressaltar que, mesmo que tenha sido incapaz de atrair jovens, isso não teve efeito sobre a taxa de sindicalização, uma vez que os jovens perderam participação relativa em 10 anos na POA, e intensamente: perto de 8 pontos percentuais se considerarmos os trabalhadores até 29 anos, quase a mesma proporção entre os filiados a sindicatos.

Gráfico 6
Varição na distribuição da POA e dos filiados segundo indicadores selecionados. Brasil, 1988-1998

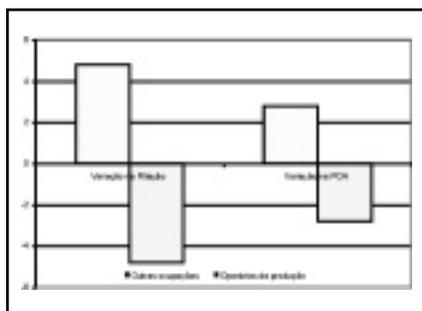
6-1: Variação por região



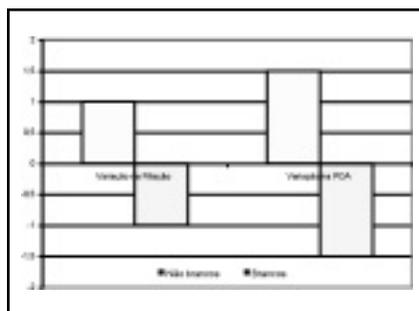
6-2: Variação por gênero



6-3: Variação por ocupação



6-4: Variação por cor



Fonte: PNAD/IBGE, tabulação própria.

Conclusão

Este artigo teve pretensão modesta: averiguar, com dados agregados sobre a variação na filiação sindical, se os sindicatos têm ou não margem de manobra na nova ordem econômica brasileira, quer dizer, se podem ou não resistir às pressões globais por liberalização dos mercados de trabalho e redução de seu poder na representação de interesses dos trabalhadores, o que denominei, aqui, de “forças cegas” da globalização. Os dados disponíveis prestam-se à inquirição, mas apenas parcialmente. Ficou demonstrado, de forma inequívoca, que a perda de adeptos explica-se quase inteiramente pela perda de emprego assalariado nos setores econômicos, com destaque para a indústria de transformação e os serviços de crédito (principalmente os bancos). Nessas condições, a crise na filiação sindical absoluta é, principalmente, reflexo da crise no emprego assalariado no país, e tem estreita conexão com o programa de ajuste pelo mercado encetado pelo governo Fernando Henrique Cardoso.

Ao mesmo tempo, o sindicalismo como um todo, malgrado a crise na indústria e nos bancos, mostrou-se bastante eficiente na atração de novos adeptos entre estratos populacionais em expansão no mercado de trabalho, como as mulheres e os trabalhadores de maior escolaridade. É isso que explica a relativa estabilidade na taxa de filiação em 10 anos. Esta capacidade pode estar sugerindo a existência de espaços de atuação às lideranças sindicais no sentido de delimitar estratégias de consolidação de poder relativamente independentes das injunções estruturais.

Esta, porém, é apenas uma das hipóteses que se pode extrair desses movimentos mais gerais. Os dados disponíveis também mostram, de forma cabal, que a perda relativa de adeptos a sindicatos ocorreu justamente entre os segmentos da força de trabalho que estão mais fortemente submetidos às vagas neoliberais e à competição, isto é, entre os trabalhadores de menor escolaridade, maioria na POA. Ali onde a competição no mercado de trabalho é menor, onde a qualificação diferencial permite ao indivíduo maior poder de barganha, ou seja, nos estratos superiores de escolaridade, os sindicatos cresceram. Isso deve ser atribuído a uma estratégia sindical específica, voltada deliberadamente para segmentos menos sujeitos à competição, ou trata-se de adaptação pragmática à nova realidade do mercado de trabalho e, portanto, submissão às “forças cegas”?

Além disso, pode perfeitamente ser o caso de que o crescimento junto aos novos segmentos de trabalhadores seja unicamente vegetativo. Nesta hipótese, é como se houvesse uma propensão média à sindicalização por parte de uma proporção relativamente constante da massa assalariada, de tal modo que, não importem as mudanças na composição da POA, uma taxa sempre estável (ou quase) procurará os sindicatos, digamos, para ter acesso aos serviços assistenciais. Isso estaria explicando, por exemplo, o aumento da taxa de filiação entre a população mais velha, carente de serviços públicos adequados. Neste

caso, a adaptação dos sindicatos aos movimentos da POA teria pouca relação com estratégias e práticas das lideranças, e mais com um certo ethos do salariedade no país, que garante aos sindicatos uma fatia estável das preferências dos trabalhadores.

Nenhuma destas hipóteses pode ser refutada com os dados que analiso aqui. Uma refutação cabal da primeira, que postula submissão total ou importante a forças cegas, exige uma correlação estreita entre, de um lado, as mudanças estruturais, como redução do assalariamento, reestruturação produtiva etc., tudo como resultado do Plano Real e, de outro lado, o movimento das taxas de sindicalização. Essa relação não existe, nem mesmo quando analisamos a indústria em separado. Os dados não foram apresentados aqui, mas não há qualquer efeito mensurável das mudanças recentes no mercado de trabalho industrial e a densidade sindical ali²³. Do mesmo modo, uma refutação cabal da segunda, isto é, que supõe a adaptação pragmática das lideranças à nova configuração do mercado de trabalho e, portanto, submissão de outra ordem a forças cegas, requer pesquisa qualitativa junto a lideranças sindicais e é parte do programa de pesquisas de que esse texto resulta. Finalmente, a hipótese do crescimento vegetativo tampouco pode ser cabalmente refutada, ainda que haja fortes indicações de que isso não ocorreu: os indicadores demográficos e sindicais não variam sempre na mesma direção, nem na mesma intensidade. É grande o crescimento entre os indivíduos mais escolarizados, muito superior à variação para a POA. E a variação por idade e por gênero tampouco sugere crescimento *unicamente* vegetativo. Este deve estar ocorrendo, sim, e um escrutínio mais fino, por categorias profissionais, talvez o revele. Não há espaço para fazê-lo aqui, mas a sugestão também está no horizonte das investigações futuras.

O que se pode dizer, sem sombra de dúvidas, é que o Plano Real está *na raiz* da crise do sindicalismo industrial e bancário, por duas razões centrais: primeiro, porque reduziu sua base social e, com ela, a fonte de recursos das instituições de representação. Ainda que alguns segmentos da indústria tenham aumentado as taxas de filiação, como o de material de transportes ou o de borracha, isso se deu concomitante à perda de milhares de empregos formais e, portanto, de base de arrecadação. Em segundo lugar, porque aumentou a competição no mercado de trabalho, ao gerar altas taxas de desemprego nestes setores específicos. Esse último aspecto pode estar ajudando a explicar por que a maioria dos sindicatos industriais não conseguiu crescer entre os empregados que sobreviveram à reestruturação²⁴.

O trabalho constatou, finalmente, um crescimento vertiginoso da densidade sindical entre profissionais de ensino e entre funcionários públicos em geral, além de profissionais de saúde. Esses setores são estratégicos na estrutura da CUT, por exemplo, e talvez não seja coincidência a eleição de uma liderança do

professorado para a direção da central. Esta parece ter chancelado, no nível da representação, as mudanças estruturais no mercado de trabalho e, uma vez mais, talvez estejamos falando de forças cegas, de uma acomodação também da CUT ao fato de que a indústria deixou de ser o terreno mais propício à fertilização da ação coletiva sindical.

Este é um diagnóstico apressado, claro. Qualquer analista dos processos decisórios em entidades complexas como a CUT e a Força Sindical tenderá, com razão, a ver nele um maniqueísmo insustentável. Seja. O que estou apenas sugerindo é que a terceirização da economia tem como contrapartida, como correlato institucional cuja causalidade está ainda por se estabelecer, um aumento do poder das lideranças sindicais desse setor no interior da central mais importante do país. É tarefa das fases seguintes da pesquisa avaliar os determinantes institucionais, ideológicos e práticos da mudança de qualidade no poder sindical no país.

Bibliografía

- Adler G. e Eddie Webster 1995 “Challenging transition theory: the labour movement, radical reform and transition to democracy in South Africa”, en *Politics and Society* (London) Vol 23, Nº 1.
- Bezuidenhout, Andries 2000 *Towards global social movement unionism? Trade union responses to globalization in South Africa* (Genebra) ILO Discussion Paper Nº 115.
- Boito, Armando 1991 *Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical* (São Paulo/Campinas: Hucitec/Ed. da Unicamp).
- Boito, Armando 1999 *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil* (São Paulo: Xamã).
- Boyer, Robert 1990 *A teoria da Regulação: uma análise crítica* (São Paulo: Nobel).
- Boyer, Robert 1995 “Capital-labour relations in OECD countries: from the Fordist Golden Age to contrasted national trajectories”, in Shor, Juliet and Jong-Il You *Capital, the state and Labour. A global perspective* (Aldershot: United Nations University Press) 18-69.
- Cardoso, Adalberto Moreira 1999[a] *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* (Rio de Janeiro: FGV Editora).
- Cardoso, Adalberto Moreira 1999[b] *A trama da modernidade. Pragmatismo sindical e democratização no Brasil* (Rio de Janeiro: Revan).
- Castells, Manuel 1996 *The rise of the network society* (London: Blackwell).
- Chesnais, Francois 1996 *A mundialização do capital* (São Paulo: Xamã).
- Fricke, Else e Werner Fricke 1998 “Changing attitudes and conditions in German Working life”, in Martin, Roderick et al. (eds.) *Workers, Firms, and Unions: Industrial Relations in Transition* (Frankfurt am Main/New York: P. Lang) 21-47.
- Fujimura, Hiroyuki 1997 “New Unionism: beyond enterprise unionism?”, in Sako, Mari e Kiroki Sato (eds.) *Japanese Management and Labour in Transition* (New York: Routledge) 296-314.
- Hirst, Paul e Thompson Grahame 1996 *Globalização em questão* (Petrópolis: Vozes).
- Hyman, Richard 1999[a] “Five alternative scenarios for West European unionism”, in Munck, Ronaldo e Peter Waterman (eds.) *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order* (New York: St. Martin’s Press) International Political Economy Series, 121-130.

- Hyman, Richard 1999[b] *An emerging agenda for trade unions?* (Genebra) ILO Discussion Paper N° 98
- International Labour Office (ILO) 1997 *World employment report 1996-97* (Genebra: Bureau of Public Information).
- Jinkings, Nise 2000 *O mister de fazer dinheiro: automação e subjetividade no trabalho bancário* (São Paulo: Boitempo).
- Korpi, Walter 1983 *The democratic Class Struggle* (London: Routledge and Kegan Paul).
- Lane, Christel 1994 “Industrial order and the transformation of industrial relations: Britain, Germany and France compared”, in Hyman, Richard & Anthony Ferner (eds.) *New Frontiers in European Industrial Relations* (Oxford: Blackwell) 167-195.
- Lieberson, Stanley 1985 *Making it count. The improvement of social research and theory* (Berkeley: University of California Press).
- Lieberson, Stanley 1991 “Small N’s and Big Conclusions: An examination of the reasoning in comparative studies based on a small number of cases”, in *Social Forces* (North Carolina) Año 2, N° 70, 307-320
- Locke, Richard e Kathleen Thelen 1998 “Comparações Contextualizadas: Uma Abordagem Alternativa para a Análise da Política Sindical”, in *Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho* (São Paulo: Alast) Vol. 4, N° 8, 109-158.
- Martins Rodrigues, Leôncio 1999 *Destino do sindicalismo* (São Paulo: Edusp).
- Masters, Marick Francis 1997 *Unions at the Crossroads: Strategic Membership, Financial and Political Perspectives* (Westport: Quorum).
- Mattoso, Jorge E. 1995 *A desordem do trabalho* (São Paulo: Scritta).
- Mazzei Nogueira, Arnaldo 1990 *Modernização conservadora do sindicalismo brasileiro: a experiência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo* (Campinas: Unicamp) Dissertação de Mestrado.
- McGuire, James W. 1997 *Peronism without Peron: Unions, Parties, and Democracy in Argentina* (Stanford University Press).
- Ng Sek, Hong e Malcolm Warner 1998 *China’s Trade Unions and Management (Studies on the Chinese Economy)* (London: Macmillan Press).
- Offe, Claus 1984 *Contradictions of the welfare state* (Chicago: John Keane/MIT Press).
-

- Ojeda-Avilés, Antonio 2000 *Respuestas sindicales a la mundialización: El caso español* (Genebra) ILO Discussion Paper N° 114.
- Pizzorno, Alessandro 1978 “Political exchange and collective identity in industrial conflict”, in Croach, Colin & Alessandro Pizzorno *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968* (London: The MacMillan Press).
- Porchmann, Marcio 1998 “Os desafios do sindicalismo brasileiro nesse final de século”, in *Revista de Sociologia e Política* (Curitiba) N° 10-11, 139-152.
- Przeworski, Adam e Henry Taune 1970 *The logic of comparative social inquiry* (New York: John Wiley and Sons).
- Ragin, Charles 1987 *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies* (Berkeley: University of California Press).
- Rodrigues, Iram Jácome 1999 “A trajetória do Novo Sindicalismo”, in Rodrigues, Iram Jácome (org.) *O Novo Sindicalismo, vinte anos depois* (Petrópolis/São Paulo: Vozes/Educ/Unitrabalho) 73-94.
- Salama, Pierre 1999 *Pobreza e exploração do trabalho na América Latina* (São Paulo: Boitemto).
- Seidman, Gay W. 1994 *Manufacturing Militance: Worker's movement in Brasil and South Africa, 1970-1985* (Berkeley: University of California Press).
- Singer, Paul 1996 *Desemprego e exclusão social. São Paulo em Perspectiva* (São Paulo: Seade) Año 1, Vol. 10, 3-12, Jan-Mar.
- Thirkell, John E. M., K. Petkov e S. A. Vickerstaff 1998 *The Transformation of Labour Relations: Restructuring and Privatization in Eastern Europe and Russia* (Oxford, New York: Oxford University Press).
- Thomas, Hank 1999 *Trade unions and development* (Genebra) ILO Discussion Paper N° 112, capturado em www.ilo.org em agosto de 2000.
- Tilly, Charles 1995 “Globalization threatens labor's rights”, in *International labor and working-class history* (London) N° 45, 28-38.
- Tilly, Chris e Charles Tilly 1998 *Work under Capitalism* (Boulder: Westview Press).
- Tsuro, T. e J. B. Rebitzer 1995 “The limits of enterprise unionism: prospects for continuing union decline in Japan”, in *British Journal of Industrial Relations* (London) Vol. 3, N° 33, 459-92.
- Turner, Lowel 1998 *Fighting for Partnership: Labor and Politics in Unified Germany*. (Ithaca: Cornell University Press).

Visser, Jelle 1993 “Syndicalisme et désyndicalisation”, in *Les Mouvements Sociaux* (Paris) N° 162, 17-39.

Visser, Jelle 1994[a] “European trade unions: the transition years”, in Hyman, Richard & Anthony Ferner (eds.) *New Frontiers in European Industrial Relations* (Oxford: Blackwell) 80-107.

Visser, Jelle 1994[b] “The strength of union movements in advanced capitalist democracies: social and organizational variations”, in Regini, Marino (ed.) *The future of labour movements* (London: Sage).

Waddington, Jeremy; Reiner Hoffmann & Jens Lind 1999 *European tradeunionism in transition?* (Genebra) ILO Conference Papers, capturado em www.ILO.org em setembro de 2000.

Werneck Vianna, Luiz J. 1976 *Liberalismo e sindicato no Brasil* (Rio de Janeiro: Paz e Terra).

Western, Bruce 1997 *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies* (Princeton: Princeton University Press).

Notas

1 Ver, por exemplo, Rodrigues (1999), Boito (1999) e Marcio Pochmann, que é bastante categórico: “grande parte das razões explicativas das alterações recentes na ação sindical devem ser buscadas fundamentalmente nas transformações na base material da economia brasileira e seus efeitos sobre as formas de inserção da força de trabalho” (1998: 150).

2 A referência aqui é, obviamente, Offe (1984). Mas Korpi (1983) antecipou quase ponto por ponto este argumento, que no Brasil teve um precursor ainda mais contundente em Werneck Vianna (1976).

3 Ver, por exemplo, Visser (1993 e 1994[a]), Western (1997) e Martins Rodrigues (1999), este último apresentando vasta revisão da bibliografia pertinente.

4 Alerta importante sobre os limites da taxa de filiação como medida do poder sindical é Visser (1994[b]).

5 Como Masters (1997) para os Estados Unidos, ou Fujimura (1998) para o Japão.

6 Mecanismos de controle desses problemas, recorrentes na pesquisa comparativa, são discutidos eficazmente em Przeworski e Taune (1970), Ragin (1987) e Lieberon (1985 e 1991), dentre outros.

7 Para todos esses casos, ver ILO (1997).

8 É verdade que os sindicatos, como correia de transmissão do partido no modelo leninista clássico, tinham poder sobre os filiados, num sentido preciso: de impedir a emergência de oposição ao regime.

9 Mas já pude demonstrar que a prestação de serviços é residual no sindicalismo brasileiro. Ver Cardoso (1999[b]: cap 2).

10 Como é o caso do sindicato dos metalúrgicos de São Paulo, que utilizou esta tática até muito recentemente. Ver Mazzei Nogueira (1990) e Cardoso (1999[b]). É bom lembrar que tratou-se de expediente comum nos inícios do sindicalismo em várias partes do mundo, utilizado, sobretudo contra a militância comunista (Hyman, 1999[a]).

11 São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife e Salvador.

12 Para efeitos da análise apresentada aqui, a PO-Assalariada compõe-se dos empregados com e sem carteira, empregados domésticos de qualquer tipo, trabalhadores rurais e funcionários públicos. Exclui, pois, militares (proibidos de se sindicalizar), conta-própria, empregadores e trabalhadores para o próprio consumo ou uso, além dos trabalhadores sem remuneração. Excluí os menores de 18 anos porque a pergunta sobre filiação sindical na PNAD só se aplica a pessoas de 18 anos ou mais.

13 Os dados apresentados na tabela podem ser encontrados no anexo estatístico de ILO (1997: 237-240). Impus algumas restrições às informações prestadas ali. Em primeiro lugar, retive apenas os casos em que havia informação para um intervalo de pelo menos 8 anos, evitando assim que variações superiores ou inferiores tornassem problemática a comparação com o Brasil, cujos dados cobrem 10 anos. Em segundo lugar, e também em benefício da comparação, mantive apenas os países para os quais havia informação para a população assalariada. Estas restrições reduziram o número de casos de 68 para 44.

14 Na classificação de Martins Rodrigues, baixa densidade varia de zero a menos de 30%; média, de 30% a menos de 50%; e alta, de 50% ou mais.

15 Na verdade, a relação entre número de filiados antes e evolução da taxa de filiação no tempo é inversa ao que encontrou Martins Rodrigues (1999). A correlação simples (Pearson) é de $-0,40$. É certo que Martins Rodrigues analisou a evolução nas taxas até 1989 e restringiu-se aos países mais ricos, o que torna os dados menos comparáveis. O que importa aqui é chamar a atenção para o fato de que, ao ampliar-se o rol de países analisados, a direção da correlação entre taxa no início e destino do sindicalismo inverte-se.

16 Para uma análise global, ver ILO (1997), onde esses pontos são salientados. Ver também Hyman (1999[b]) e Waddington, Hoffmann e Lind (1999). No caso do terceiro mundo, análise compreensiva sobre o papel dos sindicatos no desenvolvimento que, ao mesmo tempo, chama a atenção para as injunções globais a limitar a ação sindical, pode ser encontrada em Thomas (1999).

17 CCOO - Confederación Sindical de Comisiones Obreras; UGT - Confederación Sindical Unión General de Trabajadores.

18 Como mencionado, os dados para a Alemanha Oriental restringem-se ao período 1991-1993 e não foram considerados aqui.

19 A variável v504 na PNAD 1988 tem 163 categorias, das quais excluí, nesta análise, as 3 forças armadas e as atividades mal definidas (códigos 901 e 902). Excluí também o código 463, referente a casas lotéricas, porque o desenho amostral para 1988 captou apenas um indivíduo assalariado neste setor, o que enviesou a expansão dos dados. E excluí, por fim, o código 578, para serviços técnicos e profissionais, porque na amostra de 1998 não havia nenhum assalariado adulto neste ramo e, na de 1988, apenas 2, o que também enviesou os resultados.

20 A linha de tendência do gráfico tem a seguinte equação: $Y = 2,329E-12 x^3 + 6,84E-08 x^2 + 0,178 x - 4341,61$, onde Y é a variação absoluta no emprego entre 1988 e 1998 e X é a variação absoluta na densidade sindical.

21 Lembre-se que estou falando, sempre, de emprego assalariado de pessoas de 18 anos ou mais de idade.

22 É bom lembrar que as variações na participação relativa de cada estrato anulam-se: tudo o que os estratos em queda perdem é “abocanhado” pelos estratos que crescem. Por isso é possível falar em “deslocamento” entre os estratos.

23 Talvez o indicador mais importante de reestruturação produtiva seja a variação no emprego na produção na indústria. A PNAD permite uma aproximação a este movimento, através do agrupamento de códigos ocupacionais. Pois a correlação (Pearson) entre variação no emprego formal na produção e densidade sindical entre 1988 e 1998 é de 0,063, ou virtualmente nula.

24 Outro tanto da explicação caberá, supõe-se, aos programas de qualidade, que competem com os sindicatos pela lealdade dos trabalhadores. Mas isso também requer especificações, já que a indústria automobilística, talvez a mais reestruturada de todas, apresenta crescimento substancial de densidade antes já bastante alta.

Transição política e reconstrução sindical no Brasil

Adhemar Lopes de Almeida*

A participação do movimento sindical brasileiro no processo de transição política e reorganização sindical pode ser dividida em dois momentos. O primeiro refere-se ao período de luta contra a ditadura militar e pela democratização do País. No segundo, questões como o desemprego, trabalho informal e novas tecnologias passam a desafiar as políticas e formas de ação do movimento sindical.

Durante os dois períodos, a estrutura básica da legislação sindical brasileira é a mesma. É verdade que a Constituição Federal promulgada ao final do período de autoritarismo, em 1988, eliminou as formas legais de intervenção direta do Estado na vida das organizações sindicais brasileiras, mas a essência da legislação corporativa se manteve. Trata-se da divisão de nossos sindicatos por categoria profissional e em bases geográficas de até um município, do monopólio da representação sindical atribuída pelo Estado a um único sindicato, do financiamento compulsório e do poder normativo da Justiça do Trabalho.

* Diretor do Sindicato dos Bancários de São Paulo no período de 1979 à 1984. Desde então atua como assessor de política sindical, ocupando atualmente o cargo de Coordenador do Escritório Nacional da Central Unica dos Trabalhadores CUT/Brasil em Brasília/DF., quando teve seu mandato cassado pelo regime militar.

Outro elemento da legislação sindical brasileira é a Convenção Coletiva de Trabalho, que é o instrumento que regula as relações coletivas de trabalho de uma determinada categoria profissional para além da legislação trabalhista. Sua renovação é anual e em data pré-estabelecida para cada categoria profissional, a chamada DATA-BASE. Cabe aos sindicatos de trabalhadores e patronais a prerrogativa da negociação e assinatura deste instrumento.

Esta é uma questão fundamental, pois foi a partir da legislação sindical corporativa e do instituto da DATA-BASE que o movimento sindical brasileiro desenvolveu, nos anos 80, sua estratégia de luta contra a ditadura militar e as políticas de arrocho salarial. E é esta mesma legislação que hoje nos impõe crescentes limites de atuação.

A luta contra a ditadura militar e por liberdades democráticas

No final dos anos 70, a política econômica do Regime Militar entra em crise. Era o fim do chamado “milagre econômico”. Para enfrentar a situação, os militares assumem a receita ditada pelo FMI, de arrocho dos salários, desaquecimento da economia e diminuição dos gastos públicos.

A reação foi o início de um vigoroso processo de mobilização que envolveu diversos setores da sociedade contra a política econômica dos militares, contra o aumento do custo de vida, por moradia, saúde, educação e reforma agrária. Todos estes movimentos se depararam com o poderoso aparato repressivo do Estado e se aliaram na luta contra a repressão e por liberdades democráticas.

Nas mobilizações sindicais, a politização também era favorecida pela política salarial. A legislação estabelecia que o poder de compra dos salários deveria ser repostado anualmente pelos índices de inflação “apurados” pelo governo federal. Ou seja, a cada DATA-BASE, a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho se transformava em um movimento contra a política econômica do governo.

Nesse período, a grande maioria dos sindicatos era dirigida por burocracias totalmente obedientes ao regime. A legislação favorecia esta prática e atribuía ao Estado o poder legal de intervenção nas entidades, caso estas “fugissem” ao controle. A vida administrativa e financeira das entidades era regulada aos detalhes. Além de monopolizar a competência de negociação e renovação das Convenções Coletivas de Trabalho, cabia aos sindicatos oficiais a tarefa de prestar serviços assistenciais aos trabalhadores, como consultas médicas, dentista e advogados para ações trabalhistas individuais. Seu financiamento era compulsório e garantido pelo Imposto Sindical e Taxa Assistencial, cobrados de todos os trabalhadores, mesmo que não sócios do sindicato.

O “estatuto padrão”, inscrito na legislação, determinava o número de dirigentes e suas respectivas competências e limitava a participação nas

assembléias e demais aspectos da vida sindical aos trabalhadores associados. Ou seja, todos financiavam, mas poucos usufruíam. A criação de novos sindicatos só era possível com o aval da Comissão de Enquadramento Sindical, órgão do Ministério do Trabalho.

A mencionada legislação não foi suficiente para barrar as mobilizações geradas pela insatisfação com as altas taxas de inflação e a manipulação dos índices de reposição praticada pelo regime militar, como forma de viabilizar sua política de arrocho salarial. Os períodos de renovação das Convenções Coletivas de Trabalho transformaram-se em momentos privilegiados de mobilização, que reforçaram a luta por liberdades democráticas e abriram espaço para a renovação da direção de importantes sindicatos.

Essa foi a lógica das grandes mobilizações do período e a partir delas é que organizamos os movimentos de oposição às direções sindicais burocráticas. As Oposições Sindicais se estruturavam de forma a impulsionar e disputar a direção das lutas das categorias profissionais. Mesmo não participando da direção do sindicato, que detinha o poder de contratação, as Oposições Sindicais impuseram à patronal, em diversas oportunidades, o direito de participar das mesas de negociação. Para isso, constituíam-se Comissões de Mobilização e Negociação eleitas diretamente pelos trabalhadores reunidos em assembléia. No período eleitoral, as Oposições se organizavam em torno de uma chapa unitária, composta a partir das lideranças do movimento de oposição e, desta forma, conquistou-se a direção de importantes entidades.

A disputa eleitoral pela direção dos sindicatos se dava em um cenário bastante desfavorável. As direções sindicais burocráticas detinham o controle total do processo e se utilizavam todos tipos de artifício para manipular e fraudar os resultados. O Ministério do Trabalho interferia diretamente nos trabalhos e, sempre que possível, respaldava a ação fraudadora.

A conquistas de grandes e importantes sindicatos só foi possível porque os movimentos de oposição se transformaram na estratégia de ação dos principais grupos que lutavam contra o regime militar e por liberdades democráticas. As chapas unitárias refletiam a pluralidade e conquistavam o apoio e solidariedade dos mais amplos setores e organizações da sociedade. Da chapa de oposição que conquistou o Sindicato dos Bancários de São Paulo em 1979, para citar um exemplo, participaram todas as forças políticas de esquerda que atuavam na categoria, setores da igreja progressista e até companheiros que participavam da direção do sindicato. O pluralismo se reflete até hoje na composição da CUT Brasil.

Uma vez na direção do sindicato, a tarefa era democratizar seu funcionamento e gestão e colocá-lo a serviço dos interesses da classe trabalhadora. E tal prática se dava em detrimento da legislação sindical.

A prática, de atuar por dentro da estrutura sindical sem aceitar os limites impostos pela legislação, custou a intervenção do Estado em nossos sindicatos em diversas oportunidades. As direções eram afastadas e por vezes presas. Eram nomeados interventores, funcionários do Ministério do Trabalho ou uma junta governativa, composta por membros da categoria que gozavam da confiança do governo e dos patrões. As “novas direções” nomeadas pelo Estado não gozavam da mínima legitimidade o que reforçava a ação de resistência que se apoiava na ação “paralela” da direção cassada e na solidariedade das outras categorias e setores da sociedade.

Assim, foram criadas instituições como a Associação Beneficente e Cultural dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo que na verdade serviam como abrigo para a continuidade do movimento. Grandes campanhas de solidariedade eram organizadas junto à população em geral e trabalhadores de outras categorias, com a finalidade de arrecadar alimentos, roupas e contribuições financeiras e também eram organizadas grandes manifestações públicas de solidariedade e protesto.

Alguns setores do sindicalismo burocrático perceberam a necessidade de “modernizar” sua prática. A ação repressiva do regime militar e os limites da legislação sindical não mais eram suficientes para barrar as mobilizações e o fortalecimento dos movimentos de oposição. A burocracia sindical foi obrigada a assumir um discurso mais “combativo”, voltado para a “defesa” das reivindicações da categoria, mas defendiam a “ação” dentro dos marcos da legislação sindical e procurava despolitizar o movimento.

O companheiro LULA, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, foi a maior expressão do novo sindicalismo que surgia, enquanto que Joaquim dos Santos Andrade, o Joaquinzão, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, era a maior expressão do sindicalismo burocrático.

Em 1981, após um período em que o movimento sindical se articulou em INTERSINDICAIS, que tinham por objetivo a articulação das ações de classe, realiza-se a 1ª Conferência Nacional da Classe Trabalhadora. Na pauta, o sonho de criar uma central sindical unitária. Participaram todos os setores do movimento, do chamado “novo sindicalismo” aos burocratas reformados.

O resultado foi a constituição de um grupo de trabalho, denominado como Comissão Nacional Pró-CUT, que foi o responsável para elaborar e encaminhar um plano de lutas conjunto e organizar para ano seguinte (1982) o congresso de fundação da central sindical unitária.

O posicionamento frente à legislação sindical corporativa e a oportunidade de criar uma central sindical em função da conjuntura política constituíram-se num divisor intransponível. De um lado, aqueles que entendiam que a criação de uma central sindical poderia fazer retroceder o processo de abertura política e que

se opunham a qualquer mudança na legislação sindical. Do outro, os setores mais representativos do chamado “novo sindicalismo”, que tinham na luta por liberdades democráticas e fim da legislação sindical corporativa suas principais bandeiras.

As divergências levaram ao adiamento do congresso de fundação da central unitária e em seguida a desarticulação do grupo de trabalho. No ano seguinte, 1983, mesmo com importantes sindicatos sob intervenção do Estado, entre eles Bancários e Metroviários de São Paulo, Metalúrgicos do ABC paulista, Petroleiros da Bahia e de Campinas, os setores mais representativos do “novo sindicalismo” convocam uma greve geral contra medidas do governo e realizam o Congresso Nacional da Classe Trabalhadora, com mais de 5.000 delegados representando trabalhadores do campo e da cidade de todo País, e decidem, no dia 31 de agosto de 1983, fundar a CUT Brasil.

A primeira grande polêmica no interior da CUT Brasil foi quanto à forma de filiação à central. Duas propostas foram debatidas, filiação direta ou filiação de sindicatos. A proposta vencedora – filiação de sindicatos – reafirmou a estratégia de atuar por dentro da estrutura sindical oficial. A preocupação com a democracia e representatividade das entidades se expressou, entre outras, na norma estatutária que definiu a assembléia geral da categoria com fórum para a decisão de filiação à CUT e na norma que estabelece o número de trabalhadores sócios do sindicato, em dia com suas contribuições financeiras, como critério para eleição de delegados aos fóruns da Central. No caso das oposições sindicais, o critério adotado foi o total de votos obtidos na última eleição sindical.

No plano de trabalho aprovado no Congresso de Fundação, o destaque foi para a luta por Liberdade e Autonomia Sindical, pelo fim do Imposto Sindical e do monopólio de representação imposto pelo Estado, revogação da lei antigreve, fim da intervenção nos sindicatos e a luta pela reforma agrária. Na carta de princípios, a opção foi por uma sociedade socialista, entendida como uma sociedade justa, democrática e que retorne seu desenvolvimento em benefício da coletividade.

O setor do movimento sindical que se opôs à fundação da CUT organiza, em 1986, o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) e mantém uma estrutura de federação de sindicatos. A criação da CGT põe fim ao sonho de construção de uma central unitária, mas não ao empenho de buscar a unidade na ação. Em várias oportunidades, foram realizadas campanhas conjuntas e, em 1989, CUT e CGT convocam e realizam uma greve geral contra mais um pacote de medidas do governo.

Durante a década de 80, a CUT se consolidou. Apesar de não ser reconhecida pela legislação, a Central se credenciou como legítima representante dos interesses dos trabalhadores brasileiros. Os crescentes índices de inflação e a

crise no pagamento da dívida externa levaram o governo a editar seguidos pacotes econômicos, todos centrados no controle de preços e no arrocho dos salários. Dito procedimento contribuía com a centralização das lutas: foram realizadas três greves gerais num espaço de seis anos, 83, 86 e 89, além de greves nacionais por categoria, como Bancários e Petroleiros, e milhares de greves por categorias profissionais.

No cenário político, o regime militar demonstrava sinais de fraqueza e apresentava a alternativa da “transição” lenta, gradual, restrita, sob seu total controle. A reforma partidária aprovada pelo Congresso Nacional acaba com o regime bi-partidarista, e abre caminho para que as lideranças sindicais, que mais tarde viriam a ser fundamentais no processo de fundação da CUT, em conjunto com outros setores da sociedade, viabilizassem o projeto de um partido comprometido com os interesses da classe trabalhadora. Assim, nasceu em 1981 o Partido dos Trabalhadores, que viria a ter papel de destaque, ao lado da CUT e demais organizações e movimentos do campo popular e democrático, na luta pelo fim do regime militar.

Em 1984, a CUT participou da luta por eleição diretas para presidente da República. As manifestações reuniram milhões de brasileiros. Mesmo assim, a emenda constitucional das diretas é derrotada no Congresso Nacional por apenas 22 votos, mas a eleição indireta fica ferida de morte. No ano seguinte, o Colégio Eleitoral se reuniu e o candidato do regime, Paulo Maluf foi derrotado por uma frente parlamentar, a “Frente Liberal”, que reuniu setores de oposição e dissidentes da base parlamentar do regime.

O eleito foi Tancredo Neves, que morre antes de assumir a Presidência. Seu vice, José Sarney assumiu e adotou uma série de medidas, sem sucesso, para tentar conter a inflação. A crise se acentuou e as mobilizações, campanhas salariais unificadas, greves nacionais e locais foram intensas. O debate para revisão da Constituição ganhou força.

Em 1986, são eleitos os deputados constituintes. Várias lideranças sindicais são eleitas. A participação do movimento sindical é intensa. A CUT recolhe mais de 1.700.000 assinaturas para respaldar 122 emendas populares. Estabilidade no emprego, jornada de 40 horas, reforma agrária, liberdade sindical eram alguns dos temas. A participação institucional não substituiu as mobilizações. As greves e mobilizações continuavam de forma intensa. A luta por reforma agrária levou mais de 10 mil trabalhadores rurais à manifestação na Esplanada dos Ministérios. A nova Constituição foi promulgada em 1988. Importantes conquistas foram incorporadas, mas no que diz respeito à legislação sindical o resultado foi contraditório. O Art. 8º da nova Constituição estabelece que é livre a organização sindical e proíbe ao Estado interferir na vida das entidades, mas é mantida a UNICIDADE, o Imposto Sindical e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

No ano seguinte, 1989, realizaram-se as primeiras eleições diretas para presidente da República após o regime militar. De um lado Lula, representando o projeto democrático e popular; do outro Fernando Collor, tábua de salvação das elites brasileiras. Durante a disputa, todos os tipos de truques e artimanhas foram utilizadas, os meios de comunicação fecharam o cerco e se desdobraram na fabricação de fatos que pudessem desgastar a candidatura de LULA. Collor ganhou por uma pequena margem de votos e inaugurou um período no qual o projeto liberal ganha força.

Gostaria de destacar uma questão antes de encerrar os comentários sobre este primeiro período: a relação da CUT com a vida política brasileira. É comum e compreensível que as pessoas realizem uma associação direta entre CUT e PT. Mas é importante interpretar corretamente esta associação. A CUT é fruto de um período de intensa luta política contra o regime militar. Nas bandeiras de luta das categorias, além das reivindicações salariais, figuravam as palavras de ordem por liberdades democráticas e fim da ditadura militar. Os sindicalistas da CUT sempre souberam que as vitórias sindicais estavam necessariamente associadas às vitórias políticas.

O PT foi fundado em 1981, como resultado de uma vitória contra o regime militar – o fim do bi-partidarismo –, quando a ARENA era o partido do governo e o MDB o partido das oposições. Alguns setores do movimento social entenderam que a medida não passava de mais uma manobra do regime, que procurava dividir a força eleitoral das oposições. Outro setor, entre eles expressiva parcela do chamado “novo sindicalismo”, entenderam que era o momento de viabilizar um projeto de organização partidária que fosse além das disputas eleitorais e cumprisse o papel de organizar e representar os trabalhadores e demais setores da sociedade na luta por democracia e justiça social.

A associação do Partido dos Trabalhadores com a CUT vem desta identidade de história e projetos. Para nós, que somos sindicalistas da CUT e militantes do PT, é motivo de orgulho, pois é a comprovação de que o partido se mantém fiel aos objetivos de sua fundação. A elite brasileira se esforça para fazer desta identidade um elemento para questionar a legitimidade do movimento sindical e de outros setores da sociedade, tentando vender a tese de que as lutas por salário e condições de trabalho devem estar desvinculadas da luta política, e assim tentar justificar, junto à opinião pública, a truculenta relação dos governos brasileiros, incluindo o de FHC, contra os movimentos sociais.

Novos desafios para o movimento sindical

Os anos 90 trouxeram novos desafios para o movimento sindical. A elite brasileira se articulou em torno da candidatura de Fernando Henrique Cardoso para vencer as eleições presidenciais de 1994 e dá grande impulso ao projeto

neoliberal. As empresas estatais foram privatizadas, a economia internacionalizada, o parque produtivo passou por intenso processo de reestruturação e os direitos sociais e trabalhistas foram duramente atacados.

Mais uma vez a mídia foi convocada para manipular a opinião pública. A estabilidade da moeda foi enaltecida como o grande patrimônio a ser defendido e a “modernidade” o objetivo a ser perseguido, mesmo que às custas do desemprego, do aumento da informalidade no mercado de trabalho e da miséria da maioria da população, do retorno de doenças já erradicadas e da total dependência do capital estrangeiro.

Aos opositores, foi dada a pecha de estarem contra a estabilidade da moeda e o desenvolvimento nacional, prática, aliás, que guarda muita semelhança com os piores anos de ditadura, quando, no auge da repressão, o regime militar lançou a campanha que tinha como lema “BRASIL, AME OU DEIXE”, para justificar a repressão e exílio dos opositores do regime.

Os direitos sociais e trabalhistas foram eleitos como os vilões, causadores do desemprego e do crescimento da informalidade, e os sindicatos, por defendê-los, os representantes do atraso. O mesmo tratamento foi reservado às demais organizações da sociedade: “diálogo” só para concordar com as políticas do governo. Um dado que ilustra a prática autoritária do governo FHC é a edição e reedição de mais de 7.000 Medidas Provisórias durante seu governo, que é uma forma de substituir o Legislativo na tarefa de legislar.

Esta política tem um endereço certo: enfraquecer o movimento social para facilitar a desregulamentação dos mercados, eliminando direitos trabalhistas e sociais e abrindo caminho para o livre trânsito do capital e investimentos estrangeiros.

Foi um período em que o mercado de trabalho passou por intensas transformações. A introdução de novas tecnologias de produção e gestão da mão-de-obra, aliada à migração de plantas produtivas para novos pólos econômicos às custas de isenções fiscais e eliminação de direitos trabalhistas e a criação de mercados regionais, como o MERCOSUL, trouxeram para o movimento sindical a necessidade de ampliar sua agenda de ação e rever suas formas de atuação.

Durante os anos 80, o “sindicalismo de porta de fábrica” era sinônimo de combatividade e eficiência. Já nos anos 90 isso não bastou. Foi necessário que o sindicalismo se organizasse dentro dos locais de trabalho e, além de tratar de temas como reajuste de salários, os sindicalistas tiveram de ser preparados para interferir nos processos de inovação tecnológica, no sentido de resguardar empregos, salários e condições de trabalho.

É um cenário bastante novo, pois os patrões passaram a disputar com os sindicatos a audiência dos trabalhadores com a introdução da “gestão participativa”, pela qual os empresários convidam o trabalhador a compartilhar os objetivos da empresa, procurando minimizar o conflito de interesses.

A eliminação dos direitos trabalhistas veio no sentido de reforçar esta lógica, uma vez que a jornada de trabalho, o salário e demais direitos passaram a ser condicionados pelo desempenho da empresa, transformando o trabalhador num “fiel escudeiro” na defesa dos interesses empresariais.

A CUT enfrenta este novo cenário intensificando os esforços para viabilizar seu projeto de organização sindical. Apoiado na organização por locais de trabalho e de moradia, tentamos constituir sindicatos regionais/estaduais por ramos de atividade e centralizados nacionalmente em Confederações ou Sindicatos. Atualmente, já temos 12 Confederações constituídas e em diferente estágio de estruturação. É o caso da CONTRACS (Comércio e Serviços), CNTV (Vestuário, Couros e Calçados), CNTT (Transportes), CNQ (Químicos e Petroquímicos), CNTSS (Saúde e Seguridade Social), CNB (Bancários), CNM (Metalúrgicos), FNU (Serviços Urbanos), CONTICON (Construção Civil e Madeira), CONTAC (Alimentação e Bebida), CNTSM (Minério) e a CONTAG (Agricultura, que é uma Confederação filiada). Os demais ramos, embora não tenham Confederações constituídas, se organizam em entidades nacionais que se articulam nas lutas. É o caso dos ramos da Comunicação e Informática, Aposentados, Educação, Profissionais Liberais, Servidores Públicos.

A definição destes 18 ramos de atividade não deve ser vista de uma forma rígida. O 7º Congresso da CUT, realizado em agosto de 2000, criou uma comissão de trabalho com a tarefa de estar discutindo a composição dos ramos e estar propondo as fusões dos ramos existentes ou até a constituição de novos. O importante é garantir a política de nacionalização dos processos de contratação coletiva, buscando a celebração de acordos que garantam direitos para todos os trabalhadores do ramo de atividade, independente da empresa ou região em que eles trabalhem.

A fusão dos atuais sindicatos de categoria profissional em entidades de trabalhadores por ramo de atividade cria uma situação mais favorável para enfrentarmos o processo de terceirização da produção, que é quando ocorre a maior perda de direitos e grande parte da informalidade na relação de trabalho. Além do fortalecimento financeiro e político da entidade.

A maior resistência à política de fusão dos sindicatos vem do próprio movimento sindical. São os dirigentes e não os trabalhadores que criam as dificuldades, pois vêem na fusão uma ameaça ao seu “poder” e “status”. O preço por esta resistência é alto: nossos sindicatos estão perdendo poder de barganha com a diminuição do número de trabalhadores representados e pelas constantes

ameaças dos patrões de transferirem as plantas de produção para outra região, na busca de isenção fiscal e menores salários.

Em setores como comércio e serviços, onde a transferência da planta de produção não é possível, a perda do poder de barganha é resultado da própria fragmentação imposta pela atual legislação sindical. No Brasil, são mais de 16.000 sindicatos e existem mais de 22.000 requerimentos no Ministério do Trabalho para constituição de novas entidades, intensificando uma realidade onde, em uma mesma empresa, os trabalhadores são divididos em dezenas de categorias profissionais.

Além da intensificação dos esforços para implantação do seu projeto de organização, a CUT adota o projeto de “Sindicato Cidadão”, através do qual as entidades passam a formular propostas e organizar ações que vão além da agenda sindical tradicional. Temas como geração de emprego e renda, habitação, educação, saúde, meio ambiente e segurança pública são incorporados à agenda dos sindicatos que, além de representar os trabalhadores nos diversos fóruns da sociedade, passam a realizar ações diretas, como a organização de cooperativas habitacionais, de educação e a Agência de Desenvolvimento Solidário.

A articulação com o movimento sindical de outros países também se intensifica. Tanto com o sindicalismo dos países integrantes do Mercosul, onde conquistamos importantes vitórias como a adoção da DECLARAÇÃO SOCIO-LABORAL, em 1998, e a constituição do Fórum Social do Mercosul, quanto com o sindicalismo de países-sede de multinacionais para articulação de ações conjuntas e de solidariedade.

Para encerrar, gostaria de destacar a questão do desemprego como o maior desafio para o movimento sindical. A taxa nos centros urbanos brasileiros chegou a atingir percentuais próximos a 20% da força de trabalho. Os governos tentam vender a idéia de que o próprio trabalhador, por sua baixa qualificação e os direitos trabalhistas, é o responsável pelo desemprego.

Sabemos que o desemprego tem nas suas causas as políticas econômicas adotados pelos governos e o processo de reestruturação produtiva. Resistir às demissões, denunciar as políticas dos governos e propor políticas de geração de emprego e renda, como a redução da jornada de trabalho é o caminho, mas a ação dos sindicatos não pode parar por aí. A solidariedade e a manutenção dos espaços de participação na vida sindical devem ser parte dessa política.

Nossas entidades estão preparadas para organizar os trabalhadores empregados. Quando o desemprego atinge um companheiro ou companheira por um período mais prolongado, eles acabam sendo excluídos da vida sindical. No início da década de 80, quando enfrentamos um período de grande desemprego no Brasil, o movimento sindical impulsionou a organização de Comitês de Desempregados e teve diversas iniciativas de solidariedade, como a coleta de

alimentos e acampamentos em frente às sedes dos governos. Foi um processo positivo, mas transformou bancários, metalúrgicos, motoristas, químicos e outros profissionais em desempregados, “roubando-lhes” a identidade e afastando-os de seus categorias de origem.

Nos anos 90, apesar de propostas neste sentido, o movimento sindical fez a opção de não criar este tipo de comitês, mas sim o de organizar a luta contra o desemprego por dentro das próprias entidades, convidando os companheiros e companheiras a permanecerem organizados e participando de seu sindicato de origem.

Chile, sindicalismo y transición política

Juan Carlos Trafilaf y Raúl Montero**

Breve marco histórico político

A partir del golpe de estado de 1973, dado en Chile por las fuerzas reaccionarias que pretendieron frenar el importante proceso social y político, única experiencia en Latinoamérica con el presidente Salvador Allende a la cabeza, en nuestro país se derrumba el modelo de estado benefactor y se lo sustituye por un nuevo estado, el “subsidiario”, que se impone a través del terror y la eliminación de cualquier organización social y política que represente los intereses de las clases más desposeídas.

Así se impone el estado de sitio y comienza una dictadura, apoyada y financiada por el imperialismo yanqui, que controla al país con decretos-leyes impuestos por una junta de gobierno encabezada por los militares, quienes junto a sus aparatos represivos desbarataron todo intento de organización y oposición, dejando un saldo sangriento con miles de ejecutados, detenidos-desaparecidos, exiliados y prisioneros políticos. La mayoría de ellos, dirigentes políticos y sociales, constituyeron el marco de las violaciones a los derechos humanos por el cual hoy el principal responsable, el ex-comandante en jefe de las fuerzas armadas, Augusto Pinochet, ha sido llevado a los tribunales de justicia en nuestro país.

* Cuarto Vicepresidente FETRACORTEL, Secretario del Sindicato Nacional de Carteros, Comisión de Conflictos de la CUT.

** Primer Vicepresidente FETRACORTEL, Tesorero Sindicato Nacional de Operadores Postales.

El nuevo modelo económico, que se inició como experimento en Chile, significó el derrumbe de todas las conquistas sociales alcanzadas por la clase más explotada. Con la anulación del Congreso, las nuevas leyes fueron firmadas de puño y letra por los militares, y se inició la moda de los artículos transitorios. Se proscribió la Central Única de Trabajadores, motor, hasta antes del golpe de estado, de las principales luchas en este terreno, y también se proscriben las organizaciones sociales, tales como las juntas de vecinos, estudiantes y mujeres.

A partir de 1976 comienzan nuevos intentos por reconstruir el tejido social que había logrado sobrevivir a la masacre. Nuevamente, las cúpulas políticas son víctimas de la represión, como por ejemplo los dirigentes del partido comunista que intentaron reflatar la oposición. Poco a poco, en medio del terror, comienza un nuevo proceso de asumir la defensa del pueblo: hasta ese momento, uno de los pocos grupos que lo constituyen son las familias de quienes son víctimas de la represión, formándose las primeras agrupaciones de familiares que buscan a sus seres queridos. Luego, al alero de organizaciones políticas, comienza a resurgir el movimiento sindical y campesino. Quiero recordarles que en nuestro país, hasta 1976, no hubo ningún enfrentamiento frontal a la dictadura, salvo algunos grupos aislados que no pudieron prender en medio de los distintos sectores.

Posteriormente a esta fecha, 1976, y producto del hambre que comienza a azotar, se forman las primeras ollas comunes en las poblaciones. En este marco el movimiento de los trabajadores comienza su fortaleza, y se organiza primero sectorialmente para después constituir una coordinadora nacional, que cerca de 1980 ya se define como la Coordinadora Nacional Sindical, que agrupa distintas tendencias políticas, pero que tiene en común derrocar a la dictadura, y cuya plataforma se centra en eliminar el Plan Laboral, el cual eliminó beneficios y derechos que habían sido alcanzados tras años de luchas y victorias y que, dicho de paso, aún se mantiene vigente en mi país. Esta Coordinadora Sindical es la primera en convocar a “las marchas del hambre” y organiza las primeras protestas nacionales con cacerolazos a través de todo el país. Debemos decir con mucho orgullo que uno de esos dirigentes sindicales, también perseguido, torturado y encarcelado muchas veces, fue el padre de uno de los autores de este trabajo, José Miguel Trafilaf.

Una vez que el movimiento social se encontró fortalecido, comenzaron las primeras negociaciones para salir de la dictadura hacia una transición por los partidos como la democracia cristiana, que no querían ver cristalizada una posible revolución en Chile. Esto fue logrado poco antes del plebiscito de 1989, donde se debía contestar con un “sí” o con un “no” para ver si continuaban gobernando el país los militares. El “no” tuvo un rotundo éxito a pesar del fraude electoral, y la salida pactada a una supuesta democracia quedó así sellada. El recambio de gobierno fue liderado por la coalición de los partidos de la Concertación.

A partir de 1990, esta coalición gobierna con dos presidentes demócratacristianos, quienes en vez de cumplir con sus promesas electorales continuaron el modelo económico, profundizándolo y mejorando sus imperfecciones. Se continuó con una política de privatizaciones, entre ellas de las empresas sanitarias, entregando el agua a manos privadas. No se eliminó el Plan Laboral, y se instituyó un estado que sólo responde a las necesidades de los grandes empresarios, con las correspondientes cuotas de corrupción que esto conlleva. Nuevamente, los sectores más desposeídos de la sociedad quedaron al margen de los grandes acuerdos.

Lineamientos políticos del movimiento sindical

A. Transiciones políticas. En el marco heredado como consecuencia de la dictadura en Chile, se deben puntualizar tres aspectos:

a. Implantación del modelo neoliberal a través de la utilización de la fuerza por medio de las armas y la eliminación de todas las instituciones democráticas; en consecuencia, las distintas organizaciones sociales y sindicales fueron declaradas ilegales. Sus cúpulas dirigenciales fueron reprimidas vía la encarcelación, la desaparición o el exilio.

b. Social. Conlleva la jibarización del aparato estatal, como lo demuestra el hecho de que al momento del golpe de estado existían 600 empresas estatales (1973), y a fines de 1989 éstas alcanzan las 50. Esto produjo un cambio gravitante en el rol del estado: de ser “solidario” pasa a “empresario”, y posteriormente, a un estado netamente “subsidiario”. Ejemplo de esto es el nacimiento de la Administración de Fondos Previsionales (AFP) con que los fondos de los trabajadores pasan a ser administrados por el empresariado chileno; este mismo mecanismo es aplicado a la salud (sistema de ISAPRES), educación (Sostenedores Particulares Subvencionados), etc.

c. Político. Se impone una nueva carta fundamental, como es la Constitución de 1980, que se oficializa mediante un plebiscito. Ella genera un marco regulatorio y un poder ilimitado que conlleva a la institucionalidad de la dictadura militar, y que permite la publicación del Nuevo Plan Laboral, realizado a la medida de los requerimientos de la derecha económica. En estas circunstancias comienzan a reorganizarse el Movimiento Popular Chileno, sindicatos, federaciones y confederaciones, que se agrupan en primera instancia en la Coordinadora Nacional Sindical (CNS) y posteriormente, por la experiencia acumulada, se conforma el Comando Nacional de Trabajadores, que deriva en la actual Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Este Comando llama a la primera protesta nacional contra la dictadura militar.

B. Transiciones a la democracia. Se inicia con la masificación de los movimientos sociales y el alejamiento del apoyo estadounidense, ya que para la imagen

internacional del mismo y los intereses de las transnacionales, este tipo de gobierno autoritario no proporcionaba estabilidad en la política económica neoliberal. De aquí entonces nace el pacto derecha-militares y Concertación. Este regula mediante acuerdos el traspaso de mando, por medio de un plebiscito nacional, y también se asegura el mantenimiento del sistema económico que impuso la dictadura militar. Un agente fundamental para estas negociaciones fue la Iglesia católica, que pudo establecer los canales de comunicación y mediar entre las partes.

C. Consecuencias y efectos:

a. Organizaciones sindicales. A partir de 1989 se trastoca la visión de cohesión interna, ya que la dictadura militar deja de ser el enemigo común, lo que trae como consecuencia la politización del movimiento sindical dadas las pugnas emergentes por la conducción del mismo.

La Concertación de Partidos Políticos, ya en ejercicio del poder (gobierno de Patricio Aylwin), define como lineamiento central el tomar la conducción de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores), lo que se hace efectivo durante la presidencia de Manuel Bustos bajo la premisa de una política de consenso para permitir la modificación de la Ley Laboral. Junto a esto ocurre la derrota de los sectores más progresistas dentro de la CUT. Por tanto, la organización de mayor representación sindical se transforma en instancias hacia cuotas de poder, atomizando al movimiento sindical. De aquí se entiende el hecho de que las instancias de movilización hayan sido sectoriales y no una acción global y coordinada de dicho movimiento.

b. Empresas del estado. Como trabajadores de empresas del estado, se ha visualizado con profunda preocupación la transformación del rol del estado, ya que el carácter “subsidiario” que éste tiene permite incrementar la brecha de desigualdad social, pues se acelera el plan de privatizaciones, menoscabando la posibilidad de que el mismo estado tenga recursos económicos para responder frente a las emergentes necesidades de salud, vivienda, educación y evitar el progresivo desempleo, actualmente en el 10,6%. Aquí debemos puntualizar el hecho de que estas empresas constituyen el soporte del gasto fiscal, permitiendo y generando la continuidad del rol social y de país que se pretende eliminar, en donde los gobiernos de la Concertación, mediante discursos populistas, afirman la revisión de las privatizaciones realizadas durante la dictadura y frenar las privatizaciones de las que exige la derecha económica. Esto se traduce en que de las 50 empresas estatales que no alcanzaron a ser privatizadas por la dictadura militar, a fines del gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle, queden 17; y ahora, iniciando el mandato de Ricardo Lagos Escobar, se pretende terminar con las escasas que aún subsisten. Es por ello que la dirigencia sindical, junto a sus bases, en asambleas, seminarios y mitines, se ha dado a la tarea de aumentar la conciencia en torno a evitar que el movimiento sindical se ampare bajo el alero político de turno, buscando la independencia de éste en pos de recuperar su autonomía para reconquistar derechos

arrebatados, conservar los que aún quedan, y avanzar hacia un sistema social que concrete los anhelos de vivienda, salud, educación y trabajo.

c. Empresa de Correos de Chile. Durante la dictadura militar, en 1981, el Servicio de Correos y Telégrafos fue separado por el decreto fuerza de ley N° 10, que segmenta a este servicio en dos partes: TELEX- CHILE, privatizado y traspasado a la derecha económica con la obsecuencia de los dirigentes sindicales de la época, que eran proclives a este gobierno. Esto se realizó debido a que apostaban al gran desarrollo en el ámbito de las comunicaciones inalámbricas y su rentabilidad en un corto plazo; en cambio, para el área postal, ellos definieron una muerte en el mediano plazo, y por tanto crearon la Empresa Autónoma de Correos de Chile, amarrada bajo una estructura jurídica que le impedía su desarrollo y modernización. Un dato importante es que en esta segmentación, de once mil trabajadores, quedaron cinco mil trescientos cuarenta y uno. De aquí nace el primer sindicato de trabajadores (Sindicato Nacional de Trabajadores de Correos de Chile), primer ente que se opone a la privatización de correos de Chile mediante un gran debate interno a nivel nacional, el cual culmina en el paro nacional de 1989, después de tomas, huelgas de hambre y mitines. Esto trajo consigo el despertar de la clase trabajadora en nuestra empresa, como también las luchas de poder político sindical al interior de la organización, lo que se refleja en una conducción sindical del presidente en ejercicio obsecuente con el gobierno de Patricio Aylwin; y esto en el tiempo se traduce en la separación en dos sindicatos, primero el sindicato N° 1 y posteriormente, y a falta de representatividad y compromiso sindical, nace el Sindicato Nacional de Operadores Postales. Más adelante se suman a este último los sindicatos nacionales de carteros y técnicos profesionales. Entonces el movimiento sindical reconoce sus realidades y representaciones internas, dando origen a la Federación de Correos de Chile, FETRACORTEL, integrada por las organizaciones de los sindicatos nacionales de operadores postales, carteros y por el N° 1. Esto motivado por la búsqueda de la unidad sindical y para enfrentar los embates privatizadores de la derecha económica y política, del gobierno y de los personeros de la Concertación. En esta instancia se realizan las denuncias respecto del caso de las corruptas indemnizaciones autoasignadas por directivos de esta empresa del gobierno anterior, y junto a esto, debido a la pésima gestión de representantes de este gobierno, se solicita la renuncia del directorio actual a causa de un estancamiento y luchas de poder político entre la presidente del directorio y la gerencia general.

*El movimiento sindical venezolano
en la época de la mundialización: la transición del
“punto fijismo” al “bolivarianismo”*

Francisco Iturraspe*

Un intento de periodización y los problemas de la transición

El presente trabajo se realiza en medio de una coyuntura signada por el intento de intervención del estado en el movimiento sindical venezolano y por la realización el día 3 de diciembre del 2000 de un “referéndum nacional” para convocar a una Asamblea Sindical Nacional para reestructurar el sindicalismo, referéndum de escasa participación popular que abre una nueva etapa en la vida del movimiento. Por nuestra parte, enfocaremos en el período anterior, tratando de explicar los antecedentes del actual proceso; comenzaremos con una propuesta de periodización de la reciente historia del movimiento obrero, enfocando el tema de la transición; desarrollaremos algunas propuestas metodológicas; intentaremos algunos aportes sobre el tema de la influencia de la mundialización y, finalmente, propondremos algunas reflexiones sobre la actual coyuntura a modo de conclusiones.

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Central de Venezuela, directivo de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas y de la Asociación de Relaciones de Trabajo. Asesor del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa, de la Federación Internacional de Periodistas y otras organizaciones sindicales. panchoiturraspe@hotmail.com

El período en análisis (1980-2000) forma parte de dos períodos de la historia política reciente de Venezuela:

- el que se ha denominado “*puntofijista*” por la influencia que tuvo en él el acuerdo político entre los partidos AD, COPEI y URD después de la caída de Marcos Pérez Jiménez a comienzos de 1958, y que terminó convirtiéndose en un sistema bipartidista dominado por las dos primeras organizaciones políticas hasta que comienza su descomposición en los ‘90 y culmina en 1999, y

- el que podemos designar provisoriamente como “*bolivariano*” o “*chavista*”, que se instaura con el triunfo electoral del “Polo Patriótico” y con la sanción de la nueva Constitución.

En el cuadro siguiente resumimos muy esquemáticamente las relaciones mutuas entre los *cambios de la historia política* (segunda columna vertical), las etapas de la evolución sindical (en la primera columna: sindicalismo “partidizado”, sindicalismo “neocorporativo” y su actual intento de reemplazo por un sindicalismo “patriótico” u “oficialista”) y la progresiva ilegalización del conflicto como uno de los ejes del proceso.

a) Dos de los principales problemas del movimiento sindical venezolano -y en general de nuestra sociedad- son:

- el *grave subdesarrollo de la autonomía de las organizaciones sociales* frente al estado.

- el también *importante deterioro de la democracia en las organizaciones sociales y en la vida política* (Iturraspe, 2000).

Allí está una de las claves del drama de la Venezuela “puntofijista”. El estado y los partidos que lo hegemonizaban coparon todos los espacios. A su vez, el estado era “intervenido” por sectores económicos, políticos y financieros que, como verdaderas mafias, se apoderaban de la renta petrolera.

b) De esta manera, los sindicatos que al comienzo del período estaban “*partidizados*” fueron convirtiéndose en algo diferente al finalizarlo: sectores importantes se *estatizaron*, pasaron -en un esquema neocorporativo- a formar parte del aparato del estado. ¡El Presidente y el Secretario General de la principal central sindical, por ejemplo, comenzaron a tener teléfonos interministeriales, como si fueran ministros!

La década de los ‘80: del sindicalismo politizado al neocorporativo

La primera etapa comienza con el Congreso de Porlamar, de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), a comienzos de la década. Allí los asesores de la CTV, de varias tendencias por cierto, como Domingo Felipe Maza Za-

vala, Abdón Vivas Terán, Luis Raúl Matos Azócar y el autor de estas notas, coincidimos en que la economía venezolana había ido hacia un *capitalismo de estado* y que los trabajadores y sus sindicatos debían participar como socios del estado: de allí la idea de *cogestión* que propuso el Manifiesto de Porlamar, por una parte, y por la otra la necesidad de ampliar la base sindical a través de la *creación de sindicatos nacionales por rama de industria*.

Ese era un movimiento sindical *que si bien estaba partidizado le hacía propuestas al estado, no era parte de él*. Pero el proyecto fracasó porque el movimiento sindical no pudo reorganizarse ni acumular fuerzas para imponer su propuesta.

Recordemos que estamos también a comienzos del proceso de mundialización y que en ese proceso la economía venezolana se convierte, pese a los ingentes recursos provistos por la renta petrolera, en exportadora neta de capitales y en una economía con una volatilidad tal que impide inversiones de largo plazo. La propia industria petrolera nacionalizada comienza una tendencia a realizar grandes inversiones en el exterior. A partir del colapso financiero de febrero de 1983 se rompe el modelo de acumulación y los salarios reales comienzan un declive que durará todo el período, hasta la actualidad.

A su vez el movimiento sindical sufre un fuerte retroceso por la política del presidente Herrera Campins y con la intervención del Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV).

La incapacidad de influir en la empresa en la determinación del precio de la fuerza de trabajo a través de la negociación colectiva lleva a buscar en los decretos y leyes de aumento de salarios o determinación de salarios mínimos el cumplimiento de su acción reivindicativa frente al deterioro pronunciado del salario y el aumento de la marginalización social por el desempleo y las graves distorsiones del mercado de trabajo. Durante el período del presidente Lusinchi, un esquema de subsidios y cambio diferencial (Recadi) crea un efímero lapso en el cual el empleo aumenta pero a costa de una grave corrupción y disgregación social.

Dentro de las cúpulas sindicales se producen reacciones políticas y éticas, como durante la presidencia de la CTV por el veterano sindicalista petrolero Juan José Delpino, pero *la brecha de credibilidad entre los trabajadores y la institución sindical se profundiza*. Los cambios tecnológicos comienzan también a aumentar la obsolescencia del modelo y la estructura sindical. La dependencia del estado en cuanto a recursos financieros y presencia política se acentúa.

Esto no implica que en sectores muy importantes del movimiento sindical haya habido importantes experiencias de autonomía, tanto dentro como fuera de la estructura cetevista. Experiencias de sindicatos independientes con un alto grado de democracia sindical como el SNTP (trabajadores de la prensa), UTIT de su época (textiles), SUTIS (siderúrgicos), etc., que no son experiencias aisladas.

La década de los noventa: del neocorporativismo a la posible disgregación

Políticamente la década comienza, en realidad, en febrero del año anterior con el “Caracazo”.

El proceso de neocorporativización se hace hegemónico y comienza a desintegrarse. Cuando asume -durante el segundo gobierno de Pérez- la directiva de la CTV encabezada por Antonio Ríos, por primera vez la juramentación la hace el jefe de estado. El financiamiento de los sindicatos, los locales sindicales, etc., provienen del presupuesto público. La Ley Orgánica del Trabajo adopta esa tendencia neocorporativa: los fondos sindicales serán fiscalizados, en última instancia, por la Contraloría General de la República según el parágrafo segundo del artículo 442, ¡como si fueran fondos públicos!

Sin embargo -con la propuesta de “reforma económica” denominada “El Gran Viraje”- Pérez II prescinde de los partidos (con un sordo enfrentamiento con la propia Acción Democrática) e ignora y margina al “buró sindical” (Iranzo, 1996). Los condicionamientos de los cambios mundiales entran en contradicción con el esquema político y económico que sostenía el esquema sindical hegemónico. La desintegración del sistema político se acelera y en 1992 se producen dos intentos de insurrección militar y un grave descontento social expresado políticamente en los reiterados “cacerolazos”, “apagones” y en el desprestigio institucional.

Este proceso culmina durante el gobierno de Rafael Caldera: la escuálida “concertación social” que se pretendió montar para ampliar la base política del gobierno (pacto Alfaro -líder de AD- con Caldera) y legitimar la *privatización de la seguridad social* y la “flexibilización” del régimen de prestaciones sociales, era una comedia de equivocaciones. Nadie representaba a nadie, ni siquiera -mucho menos- los intereses del propio estado: fue un elemento muy importante en el hundimiento del sistema.

Como parte del proceso de acelerado deterioro del estado, los organismos financieros internacionales financiaron la “reforma” de la seguridad social interviniendo “neocolonialmente” junto con la participación descarada de los “expertos” de grupos financieros y, en especial, de compañías de seguros que imponían sus criterios sobre las propuestas de los equipos gubernamentales.

La intervención sindical fue patética, “intervenida” también por las promesas de un crédito japonés para la formación sindical, las expectativas de montar sus propios negocios provisionales y la participación como asesores sindicales de “expertos” con una lógica “desreguladora” que asumen “tecnocráticamente” la representación de los trabajadores sin el mínimo mecanismo de participación real de las estructuras sindicales y, mucho menos, de los trabajadores.

A la privatización y desregulación se acompaña -en una aparente contradicción- la *abusiva intervención del estado en las relaciones colectivas*, sobre todo, en la *represión “institucional-ilegal” de la huelga*. Se dicta inconstitucionalmente un reglamento restrictivo de la huelga, con la presunta participación sindical, aunque en descargo de los sindicalistas podemos afirmar que ningún dirigente fue realmente consultado.

Las cifras de huelgas ilegales trepan: la ilegalización del conflicto y la agudización de la tensión social que se había desbordado a comienzos del período con el “caracazo” derivan en una creciente anomia y un descalabro del sistema bipartidista. Los sindicatos se convierten -según todas las encuestas de opinión- en la institución más desprestigiada del sistema. En el movimiento sindical aparecen reacciones tardías pero positivas, como por ejemplo la eliminación de las cláusulas de “enganche” en la industria petrolera y de los “grupos de opinión” sindical que proponen desde dentro y fuera de la CTV las elecciones por la base.

El período de transición

a. La debacle del sistema bipartidista trae como consecuencia la desarticulación de los partidos tradicionales y las elecciones presidenciales del ‘98 con dos “outsiders” como candidatos fundamentales, y el triunfo del que representa la opción más radical frente al sistema, tanto que había intentado derribarlo por las armas. El comandante Hugo Chávez Frías es elegido presidente, diseña una nueva institucionalidad (la Quinta República) y es relegitimado este año tras modificar la constitución.

Desde antes de la campaña electoral el actual presidente enfiló sus baterías contra “las cúpulas podridas” del sindicalismo. Sin embargo -como señala Héctor Lucena- la CTV, poco después del triunfo electoral de Hugo Chávez, le envió una carta manifestándole su disposición al diálogo y ofertándole su apoyo (*El Nacional*, 11-12-98). Un reconocimiento del nuevo escenario. La arrogancia cetevista de otros tiempos desapareció (Lucena, 2000). Sin embargo, ¡su vínculo con el estado no podía desaparecer!

b. El gobierno ha pretendido desde entonces llevar a cabo elecciones sindicales “desde el estado”, sea por intervención de la Asamblea Constituyente, de la Asamblea Nacional o -actualmente- del Consejo Nacional Electoral.

Las ideologías que predominaron en nuestros sindicatos -y en la “sociedad civil” en general- han sido estatistas y ello ha contribuido a que la idea de libertad y autonomía sindical esté escasamente enraizada entre nosotros, en nuestras prácticas, en la conciencia de la mayoría de los trabajadores (Iturraspe, 1999[a]).

Pero el conjunto del movimiento sindical, desde su inicio, y a diferencia de otras experiencias más tempranas de otros países con influencia anarquista, tuvo

una fuerte vinculación con las ideas y las organizaciones marxistas, nacional-reformistas que devinieron en socialdemócratas o cristianas, pero en general con un fuerte contenido estatista, dentro del esquema del estado de bienestar de postguerra primero y del esquema neocorporativo después.

Ahora bien, dentro de este panorama no puede extrañarnos que las normas propuestas con ánimo democratizador, en muchos aspectos, sean contrarias a la idea de autonomía sindical: lo contrario más bien debería sorprendernos.

c. Sin embargo, el esquema adoptado por la nueva constitución en la materia establece en forma amplia las bases de un régimen de libertad sindical.

Por ello, en nuestras discusiones se le suele dar mucha importancia al hecho de si las propuestas de democratización se ajustan o no a las normas internacionales (y a la Constitución que les otorga el más alto nivel jurídico). Si bien esto es importante para el estado de derecho, lo más importante es definir si este tipo de medidas “desde arriba” pueden contribuir a la regeneración del sindicalismo como factor fundamental de una sociedad y de una economía democráticas.

Para ello debemos comprender que el sindicato no es parte del estado, que hay que respetar los espacios de la sociedad civil. Y lo primero que el estado debe garantizar, desde ese punto de vista, es la autonomía sindical: la democracia sindical será obra de los propios trabajadores. Este es el esquema adoptado por la Constitución del ‘99. Sobre ello volveremos en las conclusiones de nuestro trabajo.

Metodología

Consideramos que el análisis del movimiento sindical requiere de -al menos- un triple enfoque:

- a) como *actor social* del proceso histórico;
- b) como *institución del sistema político y del sistema jurídico*, y
- c) como *sujeto económico del mercado de trabajo y de la distribución del ingreso*.

Esas miradas se complementan para darnos las bases de una periodización que atienda a los cambios substanciales que se producen en el proceso de evolución del sindicalismo:

- desde el punto de vista de actor social, la historia del movimiento sindical es la de la *organización y construcción de los instrumentos* que intentan *re-presentar* lo que Melgar Bao (1988) llama la “historia de una clase subalterna” dentro de la dinámica de las sociedades latinoamericanas.

- Desde el punto de vista institucional, lo que Zapata (1993) denomina -en relación con los demás actores- la historia de su “autonomía y subordinación” y su relación con factores externos, o sea, otros componentes del sistema de relaciones laborales, del sistema político y del sistema jurídico laboral (Iturraspe, 1993).

Esta relación institucional en su aspecto dinámico tiene que ver con los *conflictos con los otros actores* y con la *negociación social*, cuyo mecanismo típico -al menos hasta ahora- es la *negociación colectiva*, en la que juega un papel fundamental aunque no exclusivo según Parra Aranguren (1997), y que lo vincula directamente a su función económica.

Desde el punto de vista económico, según Chen (1994) y Valecillos (1990), su capacidad de influir en la determinación del precio de la fuerza de trabajo y, por ende, en forma directa en la distribución del ingreso nacional, en la conformación del ahorro y la inversión y de la demanda agregada y, en forma indirecta, en las opciones tecnológicas y la factibilidad y localización de las inversiones.

Pocos sujetos sociales han recibido la atención que ha merecido en nuestro continente el movimiento sindical. Los análisis periodísticos, históricos, sociológicos, económicos y políticos llenan bibliotecas enteras, pero, sin embargo, también pocas instituciones han sufrido mayores distorsiones en su comprensión.

Por una parte, por la “competencia” de los *partidos políticos* (que han intentado identificar sus propias historias con las de las organizaciones obreras a las que han, como veremos, en algunos casos creado y, en otros, tratado de controlar) y de los *nuevos movimientos sociales* (que le disputan su representatividad, su lugar en el imaginario popular y su puesto en la organización de la llamada “sociedad civil”), y por otra parte, *por la visión “ideológica” que presentan los grupos dominantes en los aparatos estatales y de comunicación social*, con intereses generalmente enfrentados a los que el sindicato representa o debería representar.

Finalmente, por las *propias limitaciones del sindicalismo en su crisis política y en su relación comunicacional* con la sociedad en general y con los trabajadores en particular, y por las *limitaciones teóricas y metodológicas* (y, francamente, por los prejuicios de clase) de algunos escritos académicos o testimoniales que lo tienen por objeto.

De esta suerte aparecen varios interrogantes relativos al “sujeto social” del cual estamos hablando cuando hablamos de movimiento sindical, a la determinación del período de estudio, y sobre la posibilidad de hacer un “esquema” común para ese sujeto social para toda América Latina y aplicarlo al caso venezolano.

Movimiento sindical, clase obrera o clase trabajadora

Ahora bien, pasemos inmediatamente a tratar de definir *de qué hablamos cuando hablamos de movimiento sindical*.

a. En primer lugar deberíamos distinguir al *movimiento sindical* de la *clase obrera* o *clase trabajadora*.

No trataremos de trabajar aquí los enfoques de las clases sociales para América Latina, pero sí de dejar sentado que *el sindicato no es la clase trabajadora*, sino un movimiento social que *intenta* organizarla, *representar sus intereses económico-sociales* y, *generalmente, pero no siempre, políticos* y, a la vez, *trata de controlarla y encauzarla, en el marco de los conflictos sociales*.

La idea de movimiento sindical es, pues, diferente a la de la *acción de clase*. No estamos negando que las clases sociales tienen una dinámica histórica, simplemente estamos distinguiendo esa dinámica de la que sin duda forma parte la organización (y también la *no* organización: la espontaneidad), la lucha o la pasividad de los trabajadores, las diversas formas de resistencia, de uno de los resultados históricos concretos de la misma.

Es necesario, entonces, comenzar por un primer intento de “desmitificación” o de “desideologización” relativo a nuestro sujeto histórico, frente a las concepciones que establecen que, en forma mecánica o automática, *tal partido o tal organización de clase “representan” a esa clase*. Cuando nos referimos a la “representación” política el constructo de pensamiento tiene una amplia gama de matices que llevan a la justificación de que determinado grupo político “representa” los intereses históricos de tal sector social, en este caso de la clase obrera, por lo general definido más teórica que concretamente.

Pero en relación con la representación de los intereses generales y concretos, de las aspiraciones económicas frente a la distribución de la riqueza y la explotación (la “lucha económica”) de los valores sociales y culturales frente a los dominantes socialmente, a la salud y la seguridad en los medio ambientes laborales y hábitats patógenos, la lucubración justificadora se torna insubstancial: la organización tal o el sindicato cual deben “en la praxis” justificar frente a sus “representados” la defensa de esos intereses. No basta la apelación discursiva a los intereses “históricos”, ni a los “intereses de las mayorías nacionales”, ni a la lucha de clases en sentido abstracto.

b. Movimientos sindicales y movimientos políticos. La situación se complica cuando ambas organizaciones, sindicatos y partidos, interactúan en el sistema político y cuando normalmente sólo los primeros participan del sistema de relaciones laborales. Las relaciones en ambos sistemas implican un tejido histórico de conflictos y consensos, y una creciente *institucionalización de los actores*.

Los *mecanismos político-constitucionales y las leyes laborales institucionales a los sindicatos*, los hacen formar parte del juego político y económico (sea para asociarlos a determinados proyectos de desarrollo que implican la ampliación del mercado interno y la participación, por ejemplo, o para minimizarlos o quitarles poder si se imponen ajustes que requieran un redimensionamiento del estado y del mercado) y los convierten en un mecanismo permanente e institucional de control de los trabajadores, llevando a la conflictividad social por canales y marcos regulados.

Esta institucionalización puede llevar a muchos sindicatos a compartir áreas importantes de poder, a disponer de estructuras y medios financieros y -en ocasiones- a integrarse formal o informalmente al aparato del estado.

Cuando este estado es dirigido por el mismo (o los mismos) partidos que controlan a los sindicatos aparecen los fenómenos corporativos o neocorporativos: esos sindicatos que, a pesar del discurso de representar a los trabajadores, en realidad representan al estado frente a los trabajadores.

En general ocurre que se encuentran en una *posición intermedia* entre ambos:

- porque no lograr cierto consenso o legitimación entre sus afiliados o sus bases les llevaría a perder su función de canal o mecanismo de participación (y control),

- y porque de no tener capacidad de negociación con el estado o con los empresarios perderían la posibilidad de obtener “conquistas” que, a su vez, los legitimen frente a sus bases.

De esta suerte, el dirigente sindical suele tornarse un equilibrista permanente y un manejador de, al menos, *tres lenguajes o códigos diferentes para comunicarse*, ora con los *trabajadores*, ora con el *partido* y el *estado*, ora con los *patrones*, sectores con los intereses en algunos casos comunes pero generalmente contrapuestos y diferenciados en el reparto de la “torta” producida en la economía. Normalmente, nuestro sindicalista maneja, al menos, dos discursos: uno como dirigente obrero y otro como diputado.

c. Los dirigentes sindicales adquieren conocimientos, valores, destrezas, discursos, ideologías que, por una parte, los diferencian de los trabajadores y, por la otra, los asimilan a los otros dos factores de las relaciones laborales: los patronos y sus representantes, y los funcionarios gubernamentales.

Muchas veces esto produce un claro *desclasamiento*, aunque en algunos países los *funcionarios sindicales* ni siquiera provienen de la clase trabajadora sino de los cuadros de los partidos “clasistas” o policlasistas, pero que no provienen de los sectores laborales comprometidos en la producción de bienes y servicios. Igualmente, en nuestros países es importante el papel de los “asesores”, muchas veces abogados, que suelen apoderarse o secuestrar a la opinión sindical, reem-

plazando en los mecanismos “participativos” a la opinión de los trabajadores, muchas veces con intenciones loables pero, en general, como un mecanismo de reemplazo que indefectiblemente margina a la opinión -y a los intereses- de los presuntos representados, como veremos más adelante en el caso de Venezuela.

Cuando hablamos de *movimiento sindical no estamos hablando, pues, de la clase trabajadora sino de organizaciones que pretenden -y a veces lo logran, aunque a veces no, y esto con diversos grados entre ambos extremos- representar a esa clase social;*

d. La historia y las estructuras del movimiento sindical, pues, están ligadas e interrelacionadas con los demás factores y mecanismos del sistema de relaciones laborales y del sistema político, en especial:

- con los *partidos y movimientos políticos*, a cuyas relaciones ya nos hemos referido.

- con el *capital*, toda vez que las estructuras organizativas de los sindicatos suelen construirse como reflejo de las estructuras productivas determinadas por las decisiones empresariales nacionales y transnacionales y por las políticas estatales de fomento. Así, por ejemplo, los cambios en la estructura de una rama de producción ocasionarán un cambio en la organización de los sindicatos, e inclusive, su desaparición o su fortalecimiento.

Esta estructuración “refleja” o espejo puede ser, en algunos casos, determinante prácticamente inevitable de la estructura: si se cierran las minas de carbón (en Gran Bretaña, Venezuela o Chile, por ejemplo) es lógico que desaparezca el sindicato que agrupa a esos trabajadores.

- con el estado. Se dictan las leyes que primero reprimieron a la organización sindical (*etapa de la prohibición*), después la toleraron (*etapa neutra*), subsiguientemente la aceptaron y condicionaron (*etapa de regulación legislativa*) e incluso le dieron rango constitucional y protección internacional (*etapa de la constitucionalización*), muchas veces, coetáneamente con el desarrollo de mecanismos destinados a tratar de integrar y cooptar al sindicato y convertirlo en un órgano del estado (*etapa neocorporativa*).

Aquí un elemento diferente al capital juega un papel muy importante: aunque la legislación latinoamericana en general, y venezolana en particular, ha sido abusivamente intervencionista limitando la libertad sindical en la autodeterminación de los sindicatos, es notable que esta limitación también es una autolimitación ideológica que refleja la escasa autonomía de los propios trabajadores, de sus organizaciones y de las ideologías dominantes en el movimiento sindical.

e. Aparece aquí la categoría de la *conciencia de clase* y las diferentes propuestas filosófico-políticas explicativas de la misma y de su relación con la praxis social individual y colectiva de los trabajadores.

En este aspecto, es importante la *relación del movimiento sindical con los trabajadores*, relación que varía en cada proceso histórico y que se modela según los grados de autonomía del sindicalismo y de conciencia de los trabajadores: variará en la medida en que los trabajadores tengan una mayor experiencia sindical y política, y en que existan diversas circunstancias objetivas (la concentración de trabajadores en un determinado grado de “ecología proletaria”, el régimen de libertades públicas, el desarrollo tecnológico o el modelo económico imperante, por ejemplo).

En este sentido, los trabajadores tradicionalmente se organizaban *como sujetos colectivos*: en cada etapa del desarrollo organizativo se asumía la conciencia de pertenecer a determinada *categoría profesional* (zapateros, viajantes, sastres etc.), más adelante a determinada *rama de producción* (metalúrgicos, construcción, mineros etc.) y, en un sentido más amplio, la *identificación de clase* (artesanos, trabajadores, obreros...). Una forma orgánica que suele coincidir con procesos de escasa solidaridad clasista es el *sindicato de empresa*, que cuando se impone como modelo generalizado, en general por las legislaciones laborales más retrasadas, conspira contra la organización sindical de la mayoría de los trabajadores en países como los latinoamericanos, en los cuales la morfología del mercado de trabajo muestra un predominio de las pequeñas unidades productivas.

Otra forma organizativa es la *local*: trabajadores de diferentes sectores que asumen la identidad de su sector o área de trabajo, como las federaciones locales en diversos países, o el caso de los “cordones” chilenos de la época de la UP, o los “piqueteros” argentinos actuales.

Las diferentes etapas del desarrollo tecnológico y de las coyunturas políticas contribuían a estas formas de organización e identificación de los trabajadores.

En los Estados Unidos, por ejemplo, tardó más de un siglo la unidad organizativa de los gremios de oficio, que se reunieron en la AFL, con los de la rama de producción, que se unificaron en la CIO, con la creación de la AFL-CIO en los '50 del siglo pasado. Entre nosotros, el sindicalismo de oficio, después llamado “profesional”, era la típica forma organizativa de los grupos anarquistas, mientras que las organizaciones por rama eran propuestas por comunistas y después se convirtieron en la base de los grandes sindicatos en las experiencias del sindicalismo de masas en México, Brasil o Argentina.

f. Uno de los problemas actuales más interesantes en el análisis de la crisis del movimiento sindical es el *desmembramiento de los sujetos colectivos y los cambios de las personas*, con el avance del individualismo por los cambios culturales, tecnológicos y sociales, lo cual presenta desafíos impresionantes.

Está naciendo un nuevo arquetipo humano: “parte de su vida la vive cómodamente en los mundos virtuales del ciberespacio; conoce bien el funcionamiento de una economía-red, está más interesado en tener experiencias excitantes y

entretenidas que en acumular cosas; es capaz de interaccionar simultáneamente en mundos paralelos (...). Los nuevos hombres y mujeres no son de la misma naturaleza que sus padres y abuelos, de la era industrial” dice Rifkin (2000: 23).

Estas formas organizativas implican diferentes formas de relación entre los sindicatos y los trabajadores, desde los modelos más claramente democráticos, con democracia directa y de asamblea, como los anarquistas, entre los cuales los dirigentes eran parte de los dirigidos que se destacaban por su laboriosidad, maestría y condiciones morales, hasta modelos autoritarios en los cuales los dirigentes son altamente diferenciados de la masa de sus representados, con mecanismos esporádicos de legitimación y un esquema de relaciones basado en el clientelismo y el economicismo.

En general, a pesar de las grandes diferencias entre los diversos modelos, el funcionario sindical se convierte en un *gestor* de las reivindicaciones individuales y -ocasionalmente- colectivas de sus agremiados, y comienza a desarrollarse una relación política clientelar, similar a la que se desarrolla en los sistemas políticos.

Ocurre que cambia el marco normativo (por la modificación de las leyes o por la adopción de normas internacionales que permiten la autonomía sindical que deberían aplicarse jurídicamente en forma automática) y, sin embargo, los trabajadores y las organizaciones (y otros componentes del sistema de relaciones laborales) continúan pensando con la mentalidad que se aferra a las normas limitativas de la autodeterminación sindical.

g. Más allá del campo de las relaciones laborales, el sindicalismo de algunos de los países de mayor y más temprana implantación en América Latina y, por ello, con una fuerte influencia inicial anarcosindicalista, como México, Brasil, Argentina, Perú y Bolivia, tuvieron una fuerte impronta política de los *movimientos nacionales* que asociaron a las organizaciones de los trabajadores a procesos de carácter industrializador y redistributivo y que intentaron el reemplazo de las élites oligárquicas del poder político, las nacionalizaciones y la organización estatal de los servicios públicos y la seguridad social.

Estas experiencias significaron, en muchos casos, la “nacionalización” cultural del movimiento sindical, implantado con el aporte decisivo de los inmigrantes europeos, y un salto de los trabajadores a la arena política de la que estaban radicalmente excluidos en los esquemas de las “repúblicas” oligárquicas.

Junto con esa *ampliación de la ciudadanía política*, se produjo una *mayor participación en la producción y en la distribución del ingreso*, la aparición o la puesta en práctica de sistemas de jubilaciones, salud y vivienda, el cumplimiento de la legislación protectora, el acceso a la educación y otros avances sociales que colocaron a los trabajadores de esos países en una situación social claramente diferente a la que tenían en la anterior etapa, sin que ello signifique que los problemas estructurales y la distribución del ingreso hayan cambiado radicalmente.

Los procesos de urbanización y marginalización complicaron y le dieron una nueva faz a la cuestión social. El sindicalismo es percibido como uno de los actores de ese proceso de ascenso social de importantes capas de trabajadores del campo y la ciudad.

h. Este esquema sindical suele coexistir y confrontarse o integrarse con el también genéricamente denominado *sindicalismo clasista*, en el cual la relación del movimiento sindical con el estado es más conflictiva y el poder sindical y la institucionalización suelen ser mucho menores.

En el sindicalismo clasista la relación partido/sindicato suele estar determinada por dos modelos fundamentales: el modelo *leninista* y el *socialdemócrata*, en sus diferentes variables. El centro del primer modelo es la idea de la “correa de transmisión” del partido hacia la clase obrera. La política del “brodeurismo” marcó la participación de las organizaciones de izquierda en el movimiento obrero de varios de nuestros países en épocas claves de la implantación sindical. Posteriormente a la revolución cubana, en muchos países *el eje político pasó de la lucha política y sindical a la lucha armada*, convirtiendo a los militantes sindicales de esa tendencia en agentes de reclutamiento de cuadros para la lucha guerrillera.

En cambio, el segundo modelo propone la participación de los sindicatos en partidos socialdemócratas o similares, la estrategia de participación parlamentaria y de avance en la correlación de clases cercana, en algunos aspectos, a algunos modelos nacionalistas, como el esquema argentino de la “columna vertebral”, para definir la relación sindicatos/movimientos políticos.

Algunos destacados autores han tratado de distinguir entre *sindicalismo* y *movimiento obrero*, asignando a la primera denominación un carácter *básicamente economicista*, “constreñido a la administración de las demandas económicas, sociales y educativas de los trabajadores...”, mientras que -en esta concepción- el movimiento obrero “buscará transformar el lugar de la clase obrera en la estructura social y darle a los trabajadores una voz y un voto en el proceso de toma de decisiones de la sociedad” (Zapata, 1993: 15).

Creemos que esta distinción es equívoca, en primer lugar, porque no refleja la que está instalada en la terminología de la mayoría de nuestros países, en donde se suele usar indistintamente “movimiento obrero”, “movimiento sindical”, “movimiento de los trabajadores”, con diversas acepciones y matices, aunque en este último concepto suelen incluirse organizaciones de tipo barrial, étnico, etc.

Se trata de dos formas o concepciones del sindicalismo que dependen del *desarrollo político* de las organizaciones.

Existirá, pues, un sindicalismo economicista o meramente reivindicativo y un sindicalismo como movimiento político, como parte de movimientos nacionales

o ligado a partidos clasistas o policlasistas y, por ende, con participación política. Como solía afirmarse en las épocas anteriores al postmoderno “desprestigio de la política”: no hay sindicalismo “apolítico”; en todo caso, los apolíticos suelen coincidir con la política de los patronos.

Ya hemos dicho que en muchos de nuestros países el movimiento sindical ha jugado un papel muy importante en los *procesos reales de construcción de los proyectos nacionales transformadores* que fueron reemplazando a la dominación oligárquica (Massardo, 2000) por modelos industrializadores dentro del esquema desarrollista de sustitución de importaciones que, a su vez, permitieron con sus éxitos y fracasos la formación de los sectores sociales que son la base social del movimiento.

En América Latina es común escuchar con mayor o menor veracidad histórica que los partidos fundaron los sindicatos, pero ahora la tendencia parece revertirse con la *creación de partidos políticos por parte del movimiento sindical*, cuyo caso más claro es en Brasil el Partido de los Trabajadores. Los ejemplos más importantes en Venezuela los podemos encontrar en el Partido del Congreso del Trabajo, cuando José González Navarro era presidente de la CTV, que después integraría el MEP y, más recientemente, la Causa R. Pero como en muchas otras ocasiones, no estamos inventando nada: es el modelo del *Labor Party*, creado por el *Trade Unions Congress* en Gran Bretaña, claro que con las características propias de nuestras realidades nacionales y, en los casos aludidos, con una lucha simultánea contra una estructura política “oficial” en sus orígenes.

Este desarrollo político suele acompañarse con el desarrollo organizativo: el movimiento sindical en la arena política desarrolla estructuras que lo identifican con el sindicalismo de masas. En este sentido, ha desarrollado el paso del sindicalismo de cuadros al sindicalismo de masas, generando una institucionalidad sindical y un “aparato”.

Pero creemos que también es equívoca la diferenciación a la que hacíamos mención, porque en el proceso gradual de organización de los trabajadores la “primera oleada” -históricamente hablando- fueron los obreros urbanos y los de los sectores de la minería, de las industrias de bienes exportables y del transporte, el proletariado como se los denominaba en la Europa del siglo pasado y en los años iniciales de nuestras organizaciones laborales latinoamericanas, fuertemente influenciadas por la migración.

Pero, en una segunda ola de organización se van sindicalizando los trabajadores no manuales o empleados, los trabajadores de los servicios y los asalariados rurales y, más adelante, en una tercera oleada, los profesionales y técnicos, los funcionarios públicos y los trabajadores informales, generando un conjunto complejo de experiencias colectivas que confluyen en el concepto general de movimiento sindical, aunque en ese proceso algunas de las organizaciones no hayan asumido plenamente la forma sindical.

El calificativo de “obrero” parecería provenir de un *reduccionismo* que predominó en muchas corrientes sindicales que propugnaron dogmáticamente la “vanguardia” de los sectores obreros, que durante muchos años tuvieron un papel muy importante por su mayor experiencia, por la “centralidad” de la fábrica y la capacidad organizativa que otorgaba la concentración en zonas industriales o mineras: la ecología proletaria.

Históricamente no hay ninguna correlación mecánica entre el origen obrero o no obrero de los componentes de una organización sindical y su desarrollo político: muchos sindicatos cuyos afiliados son predominantemente “proletarios” tienen un desarrollo político escaso, son meramente economicistas y, en cambio, sindicatos de trabajadores rurales o de empleados públicos pueden tener una importante autonomía y un destacado papel en proyectos de transformación de la sociedad.

Más aún, en el fondo las concepciones “obreristas” suelen esconder dos graves problemas:

- un “*corporativismo*” obrero, propio de lo que se ha denominado la “aristocracia obrera”, y que se articula con
- la idea de la *vanguardia “externa”*, por la cual la clase obrera necesita del partido (que “representa” sus intereses históricos) para avanzar políticamente en la sociedad.

Esta concepción, en el fondo, puede representar *una variante del subdesarrollo político del movimiento sindical*: los sindicatos tienen un papel económico-reivindicativo y su aspecto político es el de ser la correa de transmisión del partido. Entramos aquí a uno de los capítulos más interesantes de la ciencia política como es el de la relación entre los partidos y los sindicatos, no solamente en nuestro continente (y uno de los campos en los cuales deberíamos revisar los dogmas y los paradigmas que han imperado).

La *crisis del movimiento sindical* en nuestra región tuvo directa relación con la *crisis del modelo de desarrollo* de industrialización sustitutiva de importaciones y la *del tipo de estado* con el que políticamente, de manera explícita o implícita, se asoció al sindicalismo en ese período.

Es el momento de situar diacrónicamente “el momento” de la crisis sindical a nivel mundial: *nuestra propuesta la sitúa en la década de los ‘80*.

En 1980 la tasa de sindicación en los Estados Unidos era del 20,4% y en 1986 se había reducido a un 14%: es decir, había disminuido más de un punto porcentual por año (Secretaría de la OIT, Ginebra, Suiza, 1989:122).

De persistir esa tendencia en forma mecánica -lo que no es técnicamente posible- se podría haber pronosticado que en el pasado año 2000 habría desapareci-

do en los Estados Unidos el último trabajador sindicalizado, como antes se había extinguido en ese país “el último mohicano” (Iturraspe, 1999[a]).

Pero la tendencia no era solamente en ese país: en períodos similares las tasas se habían reducido en Canadá, Italia, Holanda y el Reino Unido e, igualmente, en varios países de América Latina.

El período en estudio, entonces, coincide con el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y con la aparición de la economía abierta que se ha dado en denominar *neoliberal*, y es la época en la que también comienza a desarrollarse la profundización del proceso de mundialización y una aguda crisis política y cultural que afecta a los paradigmas y al modo de vida que se habían desarrollado durante los treinta años dorados de crecimiento de la economía mundial.

Podríamos afirmar que, además, también es en esa etapa en la cual hacen crisis las concepciones ideológicas dominantes en nuestros sindicatos y, por la acción de los cambios en el mercado de trabajo, hay profundos cambios en los sectores sociales que habitualmente conformaban las bases de la organización, más allá de los problemas de los sujetos colectivos a los que hacíamos referencia.

Por ello es que nos proponemos describir someramente las últimas etapas del desarrollo del movimiento sindical para tratar de entender a qué movimiento sindical concreto se le aplica la crisis que trae aparejada la mundialización y cuáles son las posibilidades que trae esa crisis.

La mayoría de los textos de historia del movimiento sindical en América Latina terminan cuando empieza la mundialización: a partir de allí hay un salto y aparecen en la bibliografía internacional las especulaciones sobre el futuro, una prospectiva que se desarrolla en un péndulo que va desde los augurios de su desaparición con el “*fin del trabajo*” (Rifkin, 1999) hasta los felices horóscopos de la construcción de “*máquinas revolucionarias políticas, teóricas, libidinales y estéticas*” que nos propone Guattari (1989).

Los efectos de la mundialización

Estamos frente a cambios substanciales que están modificando profundamente nuestra visión del mundo y nuestra sociedad y que, por supuesto, están afectando radicalmente al movimiento sindical (Iturraspe, 1998[a]).

a. La crisis de la centralidad del trabajo y agravamiento de la “brecha” entre pobres y ricos.

Si bien el taylorismo y el fordismo tuvieron una implantación desigual y relativamente restringida entre nosotros, la nueva etapa ha impactado seriamente en nuestras sociedades, tanto con su aporte a las distorsiones del mercado de traba-

jo (aumento del desempleo, disminución del salario real, desregulación, precarización e informalidad) como con sus impactos culturales y políticos: el principal enemigo del movimiento sindical es el desempleo.

Con mercados de trabajo como el venezolano, con una informalidad que abarca la mayoría de la fuerza laboral y altas tasas de desempleo, la legítima defensa de los intereses de los trabajadores empleados-formales representa, a los ojos de gran parte de la sociedad, la pugna corporativa por privilegios.

Los actores sociales pierden influencia frente al mercado que, en las actuales condiciones de la oferta y la demanda “locales” y del dumping social internacional, tienden a aumentar los efectos perversos sobre la equidad social: prácticamente en todos nuestros países la “brecha” entre los sectores sociales privilegiados y los marginados es cada vez mayor, generándose una potenciación de las desigualdades heredadas de los períodos anteriores.

Nuevamente en este caso, las desigualdades sociales que se agudizan cada vez más permiten un reagrupamiento de los actores sociales, nuevas formas de articulación entre los antiguos y emergentes protagonistas, así como la preocupación creciente frente a la “nueva cuestión social” por parte de diversos sectores interesados en la “governabilidad”.

b. La crisis del estado-nación y de los actores sociales. Los ajustes y la apertura de nuestros países forman parte de un proceso de transformación social, económica, financiera, política, cultural y comunicacional a escala internacional que se ha denominado “globalización” o, más castizamente, “mundialización” (Iturraspe, 1999[b]).

Los estados-nación han perdido el control de la situación y -según muchos observadores y protagonistas- la economía global ha transpuesto de tal forma las fronteras que los estados se ven sobrepasados.

En efecto, el mundo en general y la región en particular viven un proceso de deterioro acelerado del poder del estado-nación, desigualmente manifestado y causado por una multiplicidad de procesos.

La pérdida creciente de poder económico frente a las empresas transnacionales y frente al impresionante aumento del comercio mundial, sobre todo entre los países desarrollados. En nuestros países la deuda externa ha colocado a nuestras economías en una situación muy comprometida frente a los centros financieros internacionales. Gran parte de los presupuestos públicos están afectados al servicio de las obligaciones internacionales contraídas. En los países desarrollados los aportes impositivos de las empresas transnacionales al fisco son cada vez menores, mientras los requerimientos sociales crecen. Entre nosotros, con una presión impositiva menor, el cúmulo de los problemas acumulados en las anteriores etapas y magnificados por el neoliberalismo es aún mayor.

Comienza a ser erosionado, en todas partes, por los *regionalismos y las autonomías*, resquebrajando su monolitismo como se ha puesto de manifiesto dramáticamente en Europa en estos últimos años. Los procesos de descentralización “acercan” al estado a la población y lo hacen más accesible pero también más vulnerable.

Se ve afectado por los *procesos de integración y la creación de zonas de libre comercio* que implican una clara reducción de la idea tradicional de soberanía, y que traen consigo cambios significativos en la posición, funciones y estructuras del estado. Sin embargo, frente a esta crisis del actor estatal, la integración parecería también un mecanismo ineludible para enfrentar en común los problemas básicos de nuestras sociedades, desde una perspectiva común y abandonando ciertos provincialismos que conspiran contra la eficacia de las políticas sociales.

La *pérdida del control de las comunicaciones y de la cultura dentro de la “aldea global”* y el fortalecimiento de grandes transnacionales de las comunicaciones con la posibilidad de llegar, merced a la difusión de las nuevas tecnologías satelitales, a cualquier lugar del planeta.

La *crisis del estado “por dentro”* en el doble orden de sus *relaciones con los trabajadores* (antes “servidores” sujetos a rígidas normas estatutarias y ahora permeados por la convención colectiva y la organización sindical) y *con los ciudadanos* (antes súbditos) cada vez más atentos a sus derechos y prerrogativas frente al aparato estatal, gracias a una formidable toma de conciencia sobre los *derechos humanos y la defensa del ambiente*, una de las transformaciones más importantes de nuestro siglo que, por una parte, limita el poder del estado y que, por otra muy importante, pone de manifiesto sus limitaciones para hacer cumplir las regulaciones.

Los procesos de *privatización y racionalización* tienen como meta reducir - en algunos casos drásticamente- el tamaño del estado y su influencia. En América Latina aparece claramente esta tendencia, aunque también comienzan a producirse importantes reacciones.

Una fuerte *crisis ideológica de las ideas estatistas* en todas sus concepciones y, por el contrario, la *hegemonía de concepciones neoliberales y postmodernas que suponen la satanización de lo estatal y el desprestigio de la política como actividad social*.

Una notable “revolución de las expectativas” crecientes de la población que, por otra parte, ve dificultada su atención por las crecientes limitaciones financieras originadas en reducciones fiscales y las evasiones hacia los paraísos financieros.

De esta suerte, dentro de las expectativas que mencionábamos, las demandas que diferentes sectores hacen al estado frente a problemas sociales muy importantes como los del empleo, cada vez tienen una menor posibilidad práctica de ser

resueltos por la vía del paternalismo estatal, en especial, en los países de menor desarrollo relativo. Frente a ésta, los estados recurren al financiamiento y asesoramiento de las instancias transnacionales, que pasan a tener un gran poder de decisión en la política social.

Por otra parte, la apertura económica cambia radicalmente las reglas de juego en la puja distributiva entre el capital y el trabajo, de la cual el estado era el árbitro que equilibraba, a través de la política laboral, un balance entre el costo de la mano de obra y la necesidad de crear y mantener un mercado que demande los productos creados por la industria substitutiva de importaciones.

c. En la economía “global”, en esa puja distributiva de la ganancia, participan ahora actores externos, además de los trabajadores y empresarios del propio país, porque al internacionalizarse el mercado de trabajo todos los empresarios y trabajadores (de todos los países) participan de esa competencia. De esta manera, “tanto el empleo como el salario se pueden ver afectados por una carrera que fije los precios y el volumen de la fuerza de trabajo de acuerdo a las ofertas más bajas y desprovistas de beneficios sociales: es lo que se ha dado en denominar el “dumping social” (Iturraspe, 1998[b]).

“Ya no son solamente las empresas, sino también las ciudades, las regiones y los países los que tienen un rol en este proceso de apertura y competitividad internacional, si entienden bien las reglas. Les bastará invitar a instalarse a la inversión y a la fabricación, reducir al máximo, reducir las restricciones a un mínimo y proveer una mano de obra bien adiestrada con infraestructura moderna. (...) Los estados, las regiones, las ciudades, los municipios se han transformado en postores para la instalación de una nueva fábrica o, lo que es más frecuente, para el mantenimiento de una existente, que una sociedad multinacional podría deslocalizar. Si la comunidad afectada puede ofrecer suficientes ventajas -rebajas fiscales, subvenciones, becas de formación- o si el sindicato de la fábrica acepta las exigencias de la dirección, la fábrica podrá continuar localizada allí hasta que otra oportunidad más propicia se le presente afuera. Las comunidades locales y los sindicatos de las diferentes regiones se disputan los mismos empleos sobre la base de concesiones. De ello deriva que el mejoramiento o el mantenimiento del empleo en alguna parte significa un aumento de la cesantía en otra parte” (Chonchol, 2000: 12).

La etapa actual: la crisis del modelo de industrialización por sustitución de importaciones trajo consigo las *aperturas económicas* y la aplicación de los *modelos neoliberales* que introdujeron la *desregulación laboral fáctica o legal*, una tendencia a la *individualización de las relaciones de trabajo con la preeminencia del mercado* sobre las relaciones colectivas, la reforma de la seguridad social para convertirla en mecanismos individuales de capitalización e instrumentos de ahorro forzoso con vistas a la acumulación del capital. Muchos piensan que esta

etapa también está en crisis, sobre todo, después de la crisis del sudeste asiático y de la creciente reacción mundial contra las políticas globalizadoras.

Desde el punto de vista cronológico, la etapa actual comienza con la crisis de los años ochenta, “la década perdida” para América Latina. Este es el período que nos hemos detenido a analizar para el caso concreto de Venezuela.

Reflexiones a modo de conclusión o ideas finales: ¿qué es lo que puede hacer el estado de acuerdo a la doctrina de la OIT adoptada por la constitución?

a. Específicamente el artículo 3 del Convenio 87 establece que los sindicatos tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes y que “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”: mucho menos puede el estado convocar elecciones a los sindicatos.

El estado no puede dictar disposiciones legislativas que regulen detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y empleadores, ya que estas normas entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas. En cambio, sí puede legítimamente reglar cómo y cuándo se elegirán los trabajadores que participen de los directorios de sus empresas, siempre y cuando no excluyan a las organizaciones sindicales de participar en esas elecciones, porque esa exclusión sería discriminatoria.

Pero el estado no puede decirle a los sindicatos cuándo van a elegir a sus dirigentes o si se van a unificar o no. Esto, que es la esencia de las normas propuestas reiteradamente, al menos en algunas de las versiones sucesivas que hemos revisado, es inconveniente además de contrariar la letra y el espíritu del artículo 95 de la Constitución.

Es evidente que, dentro de los parámetros legítimamente establecidos en la Constitución, es en los estatutos y reglamentos sindicales -dictados por los propios sindicatos en ejercicio de la autonomía normativa o autorregulación- donde se establecerá dónde, cuándo y cómo se desarrollarán las elecciones y quiénes pueden participar en ellas.

Sin embargo, a principios de octubre, con 106 votos a favor, la Asamblea Nacional (AN) aprobó un decreto que permitió realizar una consulta popular el 3 de diciembre sobre la convocatoria de una Asamblea Constituyente Sindical, a fin de democratizar y reunificar el movimiento obrero del país.

El proyecto contó con el visto bueno de las bancadas del Movimiento V República, MAS, proyecto Venezuela y COPEI, mientras que los diputados de Acción Democrática, Primero Justicia, Alianza Bravo Pueblo y Convergencia salva-

ron su voto. Cabe destacar que el diputado de Causa R., Andrés Velázquez, propuso que el acuerdo sea publicado en un diario de circulación nacional, recomendación que fue aprobada por la mayoría de los diputados. Según el proyecto aprobado, la Asamblea Nacional (Poder Legislativo unicameral en la nueva Constitución) no va a hacer los estatutos de la Asamblea Constituyente de Trabajadores, pues esta responsabilidad recaerá en el poder electoral. El organismo electoral, después de una batalla legal resuelta por el Tribunal Supremo, puso en marcha los mecanismos que permitieron llevar a cabo el referéndum conjuntamente con las elecciones locales del 3 de diciembre. La participación popular en el mismo fue realmente escasa, inferior al 90%. El Consejo Nacional electoral, a fines de diciembre de 2000, resolvió convocar en enero de 2001 las elecciones sindicales “desde el estado”.

b. Un estado democrático tiene muchas *formas legítimas de garantizar la representatividad sindical* -fundamental para el desarrollo de un mercado de trabajo sano- sin interferir en la vida interna de las organizaciones, en la elección de sus dirigentes, etc.

Varios países de Europa, por ejemplo, regulan en su legislación diversos mecanismos que garantizan la democracia y la representatividad sin desmedro de la libertad sindical. Si queremos democratizar y promover el movimiento sindical hagámoslo en serio. Aún desde el estado se puede promover, desde abajo, la organización laboral, mediante mecanismos cogestivos. Pero para ello hay que atravesar algunas dificultades con la contraparte social del sindicato, con las empresas y con el estado empleador, específicamente.

Se trata, por ejemplo, de los Comités de Empresa de España, Francia y otros países, así como los establecidos por una directiva comunitaria europea (94-95). Dentro de unas propuestas que discutimos en julio de 1999 en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa convocado por la Asociación Venezolana de Abogados Laboristas (y en la que participaron, por ejemplo, Isaías Rodríguez, León Arismendi, Juan Rafael Perdomo, César Bustamante) estaba la idea de incluir en la Constitución a los Comités de Empresa como instrumento de democratización sindical desde abajo.

En las empresas o instituciones en las cuales trabajen una cantidad determinada de trabajadores, cincuenta o más, por ejemplo, dado el tamaño de nuestras empresas, los trabajadores, sin distinción alguna, afiliados o no a un sindicato, deberán elegir entre sus compañeros sus representantes a un comité de empresa que tendrá por funciones fundamentales vigilar el cumplimiento de las normas laborales, colaborar en la gestión de la empresa, etc. En las empresas más pequeñas se puede elegir un delegado y un suplente, por ejemplo. Todos tienen derecho a participar y los candidatos de diferentes sindicatos se “cuentan” en cada elección. Es frecuente que en tal o cual comité participen trabajadores y trabajadoras de la UGT (Unión General de Trabajadores) o de las Comisiones Obreras con otros in-

dependientes en España. Las elecciones se realizan en un solo día y previas campañas muy interesantes, con programas, propuestas, y debate de ideas.

Sin ir muy lejos, nosotros tenemos una institución de naturaleza congestiva parecida -y escasamente jerarquizada y desarrollada- que son los comités de higiene y seguridad establecidos por la Ley Orgánica de Prevención.

Hubiera sido muy positivo establecer los comités de empresa constitucionalmente, pero de igual manera se pueden establecer ahora por ley basándonos en el artículo 70 de la Constitución que dice: “son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, (...) en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión. (...) La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo”.

De esta manera, el estado puede hacer que la democracia y la representatividad se garanticen, desde abajo, por los propios trabajadores. Los Comités de Empresa se articulan con los sindicatos, que continúan con la titularidad de la negociación colectiva, y que le dan el carácter pluralista a los Comités.

c. Ciudadanía productiva. Pero todo esto debería ir acompañado por un marco de desarrollo de una nueva mentalidad participativa de los trabajadores y empleadores, del desarrollo de lo que hemos denominado la “ciudadanía productiva”. Los trabajadores no pueden limitarse a la ciudadanía política: deben devenir en ciudadanas y ciudadanos de la empresa, en protagonistas del esfuerzo productivo y también en acreedores de la justa distribución de la productividad. Esa es la base de la justicia social y de la redistribución del ingreso.

Los comités de empresa deben ser el órgano fundamental de la ciudadanía productiva, y las empresas deberían recibir con los brazos abiertos una propuesta que permita mejorar la competitividad y el ambiente laboral.

De esta suerte, más allá de las rencillas políticas -muchas veces justificables- los trabajadores tendrán como eje de los debates y de las aspiraciones los logros cotidianos, la defensa de sus derechos y la construcción de su propio porvenir.

Otro mecanismo interesante es en Francia la elección por los trabajadores de los jueces laborales que los representan en los tribunales de “*Prud’hommes*”. Una versión “desarrollada” de nuestras antiguas comisiones tripartitas, pero electas democráticamente, en elecciones nacionales en las que participan todos los trabajadores y también se realizan simultáneamente. Son la base de un sistema de justicia laboral de legendaria eficacia.

Como vemos, el estado puede establecer mecanismos de elección directa, secreta y universal de representantes de los trabajadores en sus propios órganos, por ejemplo, en una comisión para determinar concertadamente el salario mínimo, porque éste es un órgano del propio estado.

d. Sector Público. Para el sector público parece urgente restaurar el espíritu de la Ley de Carrera Administrativa, en el sentido de un cuerpo profesional de servidores del estado, más allá del clientelismo político de tal o cual gobierno.

El problema en la administración pública, como en tantas otras esferas de la vida ciudadana, es el incumplimiento normativo reiterado. Claro, sobre la base de esta distorsión, los sindicatos y la negociación colectiva en el sector, que son una garantía reiterada en la Constitución, han devenido en sistema insostenible.

Debería pues aprovecharse esta oportunidad para sanear el sistema, aplicando las leyes, concursando a los funcionarios y -quizás- estableciendo un sistema de representación directa de los empleados y obreros en unos consejos similares a los de la administración pública británica, *Whitley*, en los cuales los trabajadores participen directamente en la autorreforma de los servicios. Se trata de hacer -me perdonan la expresión- una “reingeniería” de todo el estado para adaptarlo a una normativa jurídica que garantice la profesionalización y la mística de servicio público de los funcionarios y que sea la base de un sistema de relaciones laborales democrático, eficiente y no clientelar.

Estos consejos de reforma deberían tener representantes electos directamente por los trabajadores de cada sector del funcionariado, los cuales, junto a los representantes de las autoridades públicas, revisen los mecanismos de selección, ingreso, participación, la propia negociación colectiva, y busquen un modelo democrático de relaciones laborales para el sector, de acuerdo al Convenio 151 de la OIT.

Dentro de la transición parecería que el acuerdo logrado tras la huelga petrolera de octubre de 2000, la escasa participación popular en el referéndum del 3 de diciembre y la renuncia colectiva de la dirección de la CTV, nos colocan frente a una nueva perspectiva en la que se puede *conciliar la democracia sindical con la autonomía sindical*, lo que creemos parece ser el imperativo de la actual hora del mundo del trabajo entre nosotros: son objetivos compatibles y ojalá los trabajadores y los legisladores encuentren el camino para hacerlo.

Bibliografía

- Chen, Chi-Yi 1994 *Mercado Laboral. Teorías y Políticas* (Caracas: UCAB).
- Chonchol, Jacques 2000 “¿Hacia dónde nos lleva la globalización?”, en *ARCIS-LOM* (Santiago).
- Guattari, Félix 1989 *Cartografías del deseo* (Santiago de Chile: Francisco Zegers).
- Iranzo, Consuelo 1996 “Respuestas del movimiento sindical venezolano del sector público frente a la reestructuración económica”, en Alá, Santiago Carlos y Elsa Planell Larrinaga (edits.) *Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina* (San Juan: ALST-Universidad de Puerto Rico).
- Iturraspe, Francisco 1993 “Intervención del estado y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Venezuela”, en Ermida Uriarte, Oscar (coord.) *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo* (Montevideo: FCU).
- Iturraspe, Francisco (ed.) 1998[a] *Globalización, integración, dumping social y cláusulas sociales* (Caracas: Universidad Central de Venezuela).
- Iturraspe, Francisco (ed.) 1998[b] *Empleo, un reto para el crecimiento* (Caracas: UNESCO-SELA).
- Iturraspe, Francisco 1999[a] *Desarrollo y crisis del movimiento sindical* (Caracas: Universidad Central de Venezuela).
- Iturraspe, Francisco (ed.) 1999[b] *Los derechos de los trabajadores en la era de la mundialización* (Caracas: Universidad Central de Venezuela).
- Iturraspe, Francisco 2000 “Democracia y autonomía sindical: ¿cómo conciliar dos metas valiosas?”, en *SIC* (Caracas) Año LXIII, N° 622, Marzo.
- Lucena, Héctor 2000 “Reestructuración política y regulatoria de las relaciones laborales venezolanas”, ponencia presentada al *III Congreso de ALAST* (Buenos Aires: Mayo) Mimeo.
- OIT-Oficina Internacional del Trabajo 1989 *El trabajo en el Mundo* Nro. 4, Ginebra, Suiza
- Massardo, Jaime 2000 *Notas para una discusión a propósito de la historia contemporánea de América Latina* (Santiago de Chile) Mimeo.
- Melgar Bao, Ricardo 1988 *El Movimiento Obrero Latinoamericano* (Madrid: Alianza Editorial).

Parra Aranguren, Fernando Ignacio 1997 “Ideas en torno a la negociación colectiva como resultado y como proceso”, en *Revista de la Fundación Procu - raduría* (Caracas) N° 17, 135-164.

Rifkin, Jeremy 1999 *El fin del trabajo* (Buenos Aires: Paidós).

Rifkin, Jeremy 2000 *La nueva era del acceso* (Barcelona:Paidós)

Valencillos, Héctor 1990 *Economía y política del trabajo en Venezuela* (Caracas: Academia Nacional de Ciencias Económicas).

Zapata, Francisco 1993 *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano* (México: Fondo de Cultura Económica).

Siglas

AD: Acción Democrática (partido socialdemócrata).

BTV: Banco de los Trabajadores de Venezuela.

Buró Sindical: Órgano político partidista, en especial el de AD.

Causa R: Partido formado sobre la base de sindicatos de obreros industriales, en su origen especialmente en Guayana.

CGT: Central General de Trabajadores, escisión de Codesa.

Codesa: Confederación de sindicatos autónomos independiente-socialcristiana.

Convergencia: escisión de COPEI con otros grupos menores calderistas.

COPEI (Comité de Organización Popular Electoral Independiente): partido socialcristiano.

CTV: Confederación de Trabajadores de Venezuela (pluripartidista, con hegemonía socialdemócrata).

CUTV: Central Unitaria de Trabajadores (izquierda).

FBT: Frente Bolivariano de Trabajadores, ligado al MVR

FTC: Frente de Trabajadores Copeyanos (fracción sindical de COPEI).

MAS: Movimiento al Socialismo escisión del PCV.

MEP: Movimiento Electoral del Pueblo, escisión de AD.

MIR: Movimiento de Izquierda Revolucionaria (escisión de izquierda de AD, luego fusionado con el MAS)

MVR: Movimiento quinta República (partido del presidente Chávez).

Polo Patriótico: Frente político de respaldo al Presidente Chávez (MVR, MAS, MEP, PPT, PCV y otros).

PCV: Partido Comunista de Venezuela.

PPT: Patria para Todos, división de La Causa R.

SNTP: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa.

SUTIS: Sindicato de Trabajadores de la Industria Siderúrgica (de Guayana).

URD: Unión Republicana Democrática (centrista).

UTIT: Unión de Trabajadores de la Industria Textil.

Libertades sindicales en Venezuela en los comienzos de la V República

Gregorio Salazar*

No hay mejor manera ni más directa para abordar el nuevo y complejo cuadro frente al cual se encuentra el movimiento sindical venezolano, pero más concretamente la principal central obrera del país, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), que citar las palabras del hombre que también en este campo está moviendo, para bien o para mal (y esto último no es una simple muletilla, sino un dilema cierto para un buen número de los venezolanos) la rueda de la historia.

Es el 24 de junio de 1998, faltan menos de seis meses para las elecciones presidenciales y el candidato Hugo Chávez, en una amplísima entrevista concedida al historiador Agustín Blanco Muñoz, y posteriormente recogida en el libro *Habla el Comandante*, afirma: “Si no logramos la gobernabilidad, si no logramos transformar la estructura y el cuadro de fuerzas en el Congreso y en el Poder Judicial y los factores reales, la CTV por ejemplo, que hay que demolerla, no habremos hecho nada. Pero ahora, ¿cómo demolerla, cómo desmontarla? Con Constituyente popular, con fuerzas que lleguen de verdad allí para desmontar todo eso”.

* Licenciado en Comunicación Social en la Universidad Central de Venezuela, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa de Venezuela (SNTP) y oficial regional para América Latina de la Federación Internacional de Periodistas (FIP).

La casi sexagenaria CTV, invadida por los vicios, yerros y omisiones de los partidos tradicionales, pero sobre todo bajo el férreo dominio de Acción Democrática, no era susceptible, de acuerdo con el discurso del candidato presidencial Hugo Chávez, de ser adecentada o democratizada, transformada, renovada o rescatada como fuerza de los trabajadores. Era y es, a su juicio, sencillamente irrecuperable.

Transcurridos más de dos años de aquella afirmación, el discurso del ahora presidente Chávez continúa inmutable. Oigámoslo en el discurso del 3 de septiembre de este año, en el acto de creación de la Fuerza Bolivariana de los Trabajadores: “La batalla está servida, a la CTV vamos a demolerla. No vayan a pensar los señorones de la CTV, es que nosotros estamos haciendo aquí sólo calistenia, oratoria o que hemos venido a pasar un fin de semana en Caracas. No. Dicen que guerra avisada no mata soldado, pero nosotros nos damos el lujo de anunciar nuestras guerras. Una de las próximas guerras que viene es contra la CTV y la vamos a demoler”. Y en esta guerra, la revolución tiene su cronograma, como se verá más adelante.

Los decretos de la Constituyente

El momento en que el Ejecutivo da la primera demostración de que está dispuesto a pasar del mero discurso a los hechos tal vez esté marcado por la aparición en la Gaceta Oficial, el 19 de octubre de 1999, de la resolución N° 0351 emanada del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se designó “una Comisión Electoral integrada por los organismos públicos más representativos de la vida nacional, a los efectos de dirigir, coordinar y realizar” las elecciones de la Federación Campesina de Venezuela, organización en cuyo seno se había presentado una virtual división por razones políticas. El citado organismo quedaba integrado por representantes de la Procuraduría Agraria Nacional, la Asamblea Nacional Constituyente, el Consejo Nacional Electoral, el Gremio de Abogados Laborales de Venezuela y el Ministerio del Trabajo. Nótese la ausencia de la representación de los trabajadores.

La resolución asignó a dicha comisión “la tutela, guarda y vigilancia sobre todos los bienes de la Federación Campesina de Venezuela (FCV) hasta la toma de posesión de la nueva junta directiva”. En el mismo acto se ordenó a las instituciones de crédito suspender todas las operaciones y cuentas cuyo titular fuera la FCV. Evidentemente se trató, simple y llanamente, de una intervención del estado en una organización sindical.

Pero luego el Ejecutivo nacional tendría a su disposición el escenario más propicio para llevar adelante su acción “transformadora” o supuestamente “democratizadora” del movimiento sindical venezolano: la Asamblea Nacional

Constituyente. La Constituyente fue la gran oferta electoral del teniente coronel Hugo Chávez Frías, y la que en definitiva tuvo el respaldo mayoritario del pueblo venezolano. La propuesta era elaborar una nueva Constitución Nacional, disolver los poderes constituidos y dar paso a una nueva institucionalidad, la de la V República, para superar la crisis en la que se sumió el país tras el fracaso de los partidos tradicionales. Así, el 25 de abril de 1999 se realizó el referéndum mediante el cual el pueblo venezolano aprobó la convocatoria a la Constituyente. En junio del mismo año se eligió a los miembros de la Asamblea, que se instaló el 5 de julio de 1999. Durante cinco meses de trabajo, tiempo récord para procesos similares en América Latina, fue redactada la nueva Carta Magna de la República, ahora Bolivariana, de Venezuela, la cual definitivamente fue aprobada mediante referéndum el 15 de diciembre de 1999.

La Constituyente fue escenario de varios intentos, algunos de ellos abortados por la intervención directa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las quejas internacionales de la ORIT, de emitir lo que se denominaban “Decretos de Emergencia Sindical”, en los cuales se planteaba la incautación de los bienes de las organizaciones sindicales y la prohibición de salida del país de sus dirigentes. A pesar de las advertencias y protestas, más internacionales que nacionales, la Asamblea Nacional Constituyente terminó aprobando, durante los últimos días de su gestión, tres actos constituyentes marcados por una fuerte impronta antisindical, que fueron publicados en la Gaceta Oficial del 2 de marzo de 2000.

El Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA), la organización no gubernamental más importante para los derechos humanos en Venezuela, recoge en uno de sus informes que “la Asamblea Nacional Constituyente en un momento de su existencia intentó dictar un Decreto mediante el cual se declaraba en reorganización al movimiento sindical, se disolvían las cuatro centrales existentes y se decretaba la unificación del movimiento en una sola central”. Y agrega: “Sin duda que, de haberse concretado tal medida, ello hubiese significado la consumación de una evidente intervención del Estado en la autonomía que debe imperar en la organización social de los trabajadores venezolanos. Por fortuna, la rápida actuación de un grupo de dirigentes sindicales y el apoyo de una Comisión de la OIT que realizó diversas entrevistas con la Directiva de la Asamblea Nacional Constituyente, evitó que tal hecho se consumara”.

No obstante, la Constituyente terminó por dictar varios decretos referidos al ámbito sindical. Obviamente, aunque el blanco era la CTV, los actos de la asamblea tenían que ser dirigidos al movimiento sindical en general, porque de otra manera se hubiera tratado de una evidente discriminación. El primero de esos decretos suspendió la negociación colectiva de la industria petrolera por un lapso de 180 días, en clara transgresión del Convenio N° 98 de la OIT y del artículo 96 de la recién aprobada Constitución, que consagran el derecho a la negociación co-

lectiva. Como fundamento de tal normativa se invocó una declaratoria de “emergencia nacional” que nunca había sido decretada por el Ejecutivo. El mismo texto, además, “faculta al Ejecutivo Nacional para que establezca las condiciones que regirán la contratación colectiva de la Administración, centralizada y descentralizada, incluyendo las empresas del Estado”. Como se advertirá, se configura aquí una violación flagrante del Convenio 98 de la OIT, a partir del cual el Estado venezolano asumió el compromiso de fomentar la negociación colectiva voluntaria y no la imposición unilateral de las condiciones de trabajo.

El segundo decreto se refiere a las Medidas para Garantizar la Libertad Sindical, una de cuyas inconsistencias es no guardar correspondencia con su exposición de motivos. En efecto, según aquella, las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su Constitución y los Convenios 87 y 98, son reglas de obligatorio acatamiento por los órganos del poder público. Las referidas normas, del mismo plano de legalidad que las constitucionales por mandato del artículo 23 de la Constitución venezolana, por una parte y el artículo 95, por otra, consagran la autonomía de las organizaciones sindicales para regular, en sus propios estatutos, lo concerniente a la alternabilidad de los dirigentes mediante la elección universal, directa y secreta.

El convenio N° 87 de la OIT, por su parte, confiere a las organizaciones sindicales el derecho a redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes, sin injerencia de las autoridades públicas. Es lo que la doctrina denomina el derecho a la autorregulación de las organizaciones sindicales y que, como tal, es consustancial a la libertad sindical. Se supone, a la luz de dichos preceptos, que cada organización es libre para organizar su vida interna y elegir a sus dirigentes mediante comicios sindicales en los cuales sea debidamente resguardado el derecho de cada uno de sus afiliados a elegir y a ser electo en votaciones universales directas y secretas, con apego a los estatutos respectivos.

No obstante, el artículo 1 del Decreto de la Constituyente crea una Comisión Electoral Nacional de la cual forman parte tres confederaciones sindicales (Confederación de Trabajadores de Venezuela, Central General de Trabajadores y Central Única de Trabajadores de Venezuela), organizaciones sindicales no confederadas a las cuales independientemente del número se les asigna cuatro representantes, y dos agrupaciones denominadas El Nuevo Sindicalismo y el Frente Constituyente de Trabajadores, que son agrupaciones políticas que hacen vida en el sindicalismo venezolano, pero carentes de entidad jurídico laboral.

A dicha comisión se le asigna la responsabilidad de garantizar “la realización de elecciones libres, democráticas, universales, directas y secretas para elegir a los directivos de las organizaciones sindicales de trabajadores”. En otras palabras, esa plenipotenciaria comisión tendría facultades para organizar los procesos electorales sindicales que se efectúen en el país.

Tal dispositivo es abiertamente contrario a la potestad de autorregulación que tanto el Convenio 87 como el artículo 95, constitucional, atribuyen a cada organización sindical. Es decir, no le está dado a una organización inmiscuirse en las elecciones de otra, nada más y nada menos porque el acto de libertad resguardado por la Constitución consiste precisamente en respetar las diferencias. Cuando la norma constitucional dispone que los trabajadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, lo hace para no menoscabar el derecho a la diversidad de enfoques y a los puntos de vista diferenciados, y tal independencia de las organizaciones, unas de otras, es precisamente lo que se desvirtúa cuando una pretendida Comisión Electoral Sindical asume para sí la potestad de organizar todos los procesos electorales sindicales.

Cabría preguntarse, por ejemplo, ¿a título de qué puede la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) inmiscuirse en las elecciones de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV)? Tales organizaciones tienen enfoques distintos de la problemática laboral y de sus soluciones, pero además, históricamente, han marcado distancias una de la otra, por razones ideológicas o políticas.

El tercer decreto de la Constituyente destituyó a los Directores Laborales, esto es, a los representantes de los trabajadores en las Juntas Directivas de las empresas públicas, institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público. En el único considerando del Decreto se sostiene que los directores laborales “se han convertido en factor de perversión y de corrupción de la actividad laboral”. De modo que, aparte de la destitución arbitraria, se juzgó y condenó sin la menor observancia por la garantía del debido proceso, que es uno de los derechos humanos fundamentales.

El contrato petrolero

El caso de la discusión y firma del contrato colectivo de la industria petrolera venezolana, el de mayor importancia y tradición en el país y que ampara a más de 40 mil trabajadores, dejó ver en toda su magnitud hasta donde estaba dispuesto a llegar el Ejecutivo nacional en el desconocimiento de los convenios internacionales de la OIT y de la propia Constitución de la República en materia de libertades sindicales y del derecho a la negociación colectiva. Las irregularidades en dicho contrato se iniciaron desde el momento en que el Ministerio del Trabajo dio cabida en las discusiones al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Petrolera y sus similares (SINTRAIP), afectos al gobierno, sin que dicha organización sindical hubiera sido firmante del proyecto de contrato colectivo, introducido por la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares de Venezuela (Fedepetrol) y la Federación de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivado de Venezuela (Fetrahidrocarburos) el 28 de junio de 1999, y cuya primera discusión se dio el 20 de septiembre del mismo año.

Después de varios meses sin avances de significación, Fedepetrol optó por llamar al paro indefinido de los trabajadores de la industria, el 2 de marzo de 2000. Pero el Ejecutivo tenía una carta bajo la manga, y dio a la luz un decreto de la Constituyente, más de dos meses después que ésta había cesado en sus funciones, el 30 de enero, suspendiendo las discusiones del contrato por un lapso de seis meses. Los sindicatos petroleros, cuyo llamado no fue acatado masivamente, y ante la realidad del mandato de la Constituyente, suspendieron el paro el mismo día de su llamado, con lo cual el sector oficial se apuntó una clara victoria. Pero la arbitrariedad del gobierno no se quedó allí, pues mientras se negaba a discutir con los representantes sindicales, por considerarlos ilegítimos, mantenía suspendidas las elecciones sindicales por resolución del Consejo Nacional Electoral. Y para colmo de males, la suspensión de la negociación operaba sólo para las federaciones sindicales, pues la empresa, liderada en esta iniciativa por su presidente Héctor Ciavaldini, importante pieza política del partido oficialista, proponía directamente su propio proyecto de convención con arreglos individuales y organizó un referéndum para que los trabajadores decidieran si estaban de acuerdo con él, a la par de elegir delegados sindicales para negociar independientemente del procedimiento legal que involucraba a las federaciones. La elección de estos delegados, y algunos de los planteamientos que estos formulaban, fueron ampliamente publicitados en la prensa en avisos pagados por la propia empresa. Y en ellos se evidenciaba una amplia coincidencia entre los puntos de vista de la empresa y la Comisión Nacional de Delegados. Por ello acordaron:

1. Que es positiva la consulta que la empresa está realizando con sus trabajadores como mecanismo de participación.
2. El Acta Compromiso entre los Delegados y la empresa ratifica la discusión, revisión y modificación de las propuestas, hasta llegar al entendimiento entre las partes.
3. Convocar a todos los trabajadores a participar en el proceso de consulta que se realizará los días lunes 21, martes 22 y miércoles 23 del mes en curso.
4. Que la pregunta final aceptada por PDVSA es la expresión y voluntad de la mayoría de los Delegados y cubre las aspiraciones de todos los trabajadores.
5. Que estamos de acuerdo con la pregunta de la consulta que hará la empresa porque favorece los intereses de los trabajadores.

La pregunta estaba referida a la propuesta de la empresa sobre el contenido de un “contrato moderno”. No obstante, la actuación de estos delegados, en la fase final de la discusión, fue decisiva para que el Ejecutivo nacional, que durante todo el tortuoso proceso de negociaciones había tenido la sartén por el mango, sufriera un aparatoso revés, del cual no escapó el propio presidente de la República.

En efecto, vencido el lapso de suspensión del contrato y en medio de amenazas de las representaciones sindicales de efectivas protestas callejeras durante la realización en Caracas de la II Cumbre de Jefes de Estado y Soberanos de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), se reiniciaron las negociaciones, que no tardaron en retomar un clima de conflictividad cuando PDVSA trató de retirar la oferta de un incremento de Bs. 6.000 diarios (poco más de diez dólares) que había puesto sobre la mesa en una fase anterior de la negociación. Adicionalmente, los nuevos delegados, en los cuales el Ejecutivo pensaba que tendría, si no aliados, por lo menos un sector negociador más comprensivo, tomaban la batuta de la negociación, planteando inclusive propuestas más ambiciosas que las de los sindicatos tradicionales. Antes se habían producido las declaraciones del jefe del Comando Unificado de las Fuerzas Armadas Nacionales, el general Manuel Rosendo, declarando “traición a la patria” a toda manifestación convocada por los sindicatos venezolanos durante la realización de la Cumbre de la OPEP. Por su parte, el doctor Héctor Ciavaldini, presidente de PDVSA, llegó más lejos al afirmar en declaraciones de prensa que las huelgas quedaban prohibidas.

No obstante, la industria petrolera se mantenía en actitud intransigente frente a los trabajadores a más de un año de haber sido introducido el contrato. Surgieron de nuevo las amenazas de paro, esta vez en medio del creciente descontento de los trabajadores. Finalmente los sindicatos llamaron de nuevo al cese indefinido de operaciones, el cual se inició el día 9 de octubre. La industria petrolera puso en práctica su plan de contingencia, pero transcurridos los primeros días la situación se había convertido en insostenible, mientras los trabajadores se sumaban en casi un ciento por ciento a la paralización de las operaciones.

Se produjo entonces uno de los hechos más resaltantes de esta confrontación. Transcurridos cuatro días del paro, el presidente de la República, durante una gira que realizaba al oriente del país, el viernes 13 de octubre, ratificó su decisión de no negociar con los sindicatos. Este es un episodio elocuente en que vale la pena detenerse, sobre todo por la forma frontal y retadora, con plena seguridad en su capacidad de convocatoria, con que el presidente asumió este choque con los sindicatos petroleros. Dijo el presidente Chávez que estaba dispuesto a dialogar con los trabajadores, “pero no me manden bandidos, porque yo no hablo con bandidos. No acepto chantaje. Ahora, si ustedes no quieren hablar y quieren parar la empresa completa y enterrarla, entiérrenla. Vamos a ver quién puede al final. Yo acepto el reto y llamo al pueblo venezolano a ver quién puede más, si la voluntad de todo un pueblo o la voluntad de un grupo de chantajistas de oficio. Yo soy así y así moriré, me gustan los retos” (*El Nacional*, 14-10-00).

Al finalizar su discurso, el presidente envió un mensaje no a los trabajadores, no a sus gerentes, no a los contratistas, no a las federaciones o a los sindicatos, sino en el factor de poder en el cual está poniendo todas sus bazas para salir victorioso de la confrontación: “Señor Ministro de la Defensa: vamos a incrementar

el plan de contingencia para garantizar que la extracción y la comercialización petrolera no se pare ni un solo segundo” (El Nacional, 14-10-00). El mismo diario recogía ese día una noticia importante, y tal vez de conocerla de antemano el presidente Chávez no hubiera hecho semejante afirmación: ciento ocho gandoleiros (o camioneros) transportistas de gasolina en el oriente del país se habían sumado al paro. Y en el estado Zulia, el principal productor de petróleo, ya comenzaba a escasear el combustible.

Los lectores de los diarios se llevaron el día domingo 15 de octubre una sorpresa mayúscula cuando las primeras páginas anunciaban la firma del contrato petrolero, quedando aprobados los mismos Bs. 6.000 diarios de incremento salarial que se habían ofrecido inicialmente. En su programa dominical, el Presidente, en una sosegada alocución, se dirigió a los trabajadores y anunció la destitución del presidente de PDVSA, Héctor Ciavaldini, quien había sido uno de los principales factores del gobierno con su total identificación con el mandatario nacional. Lo cierto es que durante la madrugada del sábado el Ejecutivo había analizado los efectos de la huelga petrolera y todo apuntaba hacia una posible paralización del transporte nacional y de productos petroleros hacia el exterior. No pasó inadvertido para nadie en el país que el presidente Chávez había encajado su primera derrota política severa en mucho tiempo.

El proyecto de ley para la protección de las garantías y libertades sindicales

La nueva herramienta de la cual ha echado mano el gobierno nacional para la democratización compulsiva del movimiento sindical (aunque en realidad, insistimos, quien está en el centro de la mira es la CTV por sus históricos vínculos con los partidos tradicionales de los cuarenta años de democracia, uno de los cuales, Acción Democrática, mantiene todavía sobre ella férreo dominio) es el proyecto de Ley para la Protección de las Garantías y Libertades Sindicales, una vieja aspiración de la Causa Radical en su enfrentamiento con la CTV.

La ley, que ya fue aprobada en primera discusión por la Asamblea Nacional de mayoría oficialista, se propone “desarrollar y ampliar los principios de libertad y democracia sindical establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los Convenios Internacionales”. Sin embargo, a lo largo del texto lo normal es lo contrario, aparte de que no añade nada nuevo a la normativa vigente en Venezuela. Veamos.

1. En el Título I, los artículos 2 y 4 son contrarios al Convenio 87 y al artículo 95 de la Constitución, que recomienda a las propias organizaciones sindicales, en sus estatutos y reglamentos, regular la alternabilidad de los dirigentes.

2. En el Título II, los artículos 6 y 7 repiten el contenido del artículo 95 de la Constitución. El artículo 8 reproduce, parcialmente, al artículo 401 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), con el añadido de una pena de arresto o una multa. Por cierto, éste es uno de los rasgos característicos del proyecto: establecer delitos y multas en una ley que no es precisamente el Código Penal.

3. En el Capítulo II del mismo Título, los artículos 9, 10, 11, 12 y 13 reproducen reglas contenidas en el Convenio 98 de la OIT, en el artículo 443 de la LOTy en los artículos 143, 144, 243, 244, 245 y 246 de su Reglamento. El artículo 14 contraviene lo dispuesto en el artículo 446 de la LOT y en el 156 del Reglamento.

4. En el Capítulo III, los artículos 21 y 22 merecen un estudio más detenido. El artículo 23 es copia del artículo 448 de la LOT, pero inventa un “Órgano de administración de justicia en vía intrasindical” encomendada a unos Consejos de Ética que parece un cambio de nombre de los Tribunales Disciplinarios de los Sindicatos. El artículo 24 consagra, en su parte final, la no reelección por más de dos períodos, tema cuya incompatibilidad con el Convenio 87 de la OIT ha reiterado cientos de veces el Comité de Libertad Sindical. El Presidente de la República aspira a gobernar 12 años. ¿Por qué un dirigente sindical no puede ejercer su actividad por más de seis?

5. En el Capítulo IV, el artículo 25, sobre la inamovilidad de los promotores y adherentes de sindicatos, es una mala copia del artículo 450 de la LOT.

6. En el Título III, Capítulo I, los artículos que van del 29 al 37 regulan materias estatutarias o propias de los reglamentos electorales de las organizaciones y, por tanto, son inconstitucionales por violación directa del artículo 95 de la Constitución y del Convenio 87 de la OIT. En los Capítulos II y III del mismo título es evidente el no respeto al derecho que tienen los trabajadores de elegir libremente a sus dirigentes sin intervención del poder público, pues como tajantemente lo indica el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

En síntesis, estamos ante un proyecto de ley que parece haber sido elaborado con mucha premura, que pone demasiado énfasis en aspectos punitivos y que, adicionalmente, pone de lado normas de rango superior de obligatorio acatamiento por la Asamblea Nacional en su trabajo legislativo. No obstante, la mayoría oficialista parece decidida a su aprobación en tiempo récord.

Para algunos resulta evidente que dicho proyecto de ley no podía desvincularse del proyectado “referéndum sindical” que fue anunciado el 3 de diciembre de 2000, tras el cual se convocaría a una “constituyente de los trabajadores” que dejaría allanado el camino para la aplicación de la ley de protección sindical. En este sentido, uno de los artículos propuestos inicialmente, pero que no quedó formando parte del texto final del proyecto de ley, establecía la disolución tras el re-

feréndum de todas las directivas de sindicatos, para dar paso a comisiones de trabajadores que organizarían las nuevas elecciones. Es decir, así como la Asamblea Nacional Constituyente procedió a disolver a los poderes constituidos en el estado venezolano, asimismo la “constituyente de los trabajadores” disolvería las directivas sindicales. Se supone, pues, que al concluir ese proceso emergerá un movimiento sindical renovado, democratizado, legítimo y verdaderamente representativo. El detalle está en que, obviamente, el Ejecutivo nacional espera que ese nuevo movimiento surja identificado con el movimiento político que lidera el presidente de la República, pues ésta es la nueva fuerza que supuestamente personifica lo renovado, lo democrático, lo legítimo, auténtico y representativo de Venezuela en su V República. Sin embargo, por lo menos hasta ahora, resulta evidente que las fuerzas que acompañan al presidente Chávez no tienen el suficiente implante sindical para asumir el control de este segmento de la sociedad.

El referéndum y la Constituyente Sindical

El 3 de septiembre de este año, en el acto de creación de la Fuerza Bolivariana de los Trabajadores, el presidente Chávez anunció lo que sería el próximo paso en el cronograma de la revolución sindical: “Referéndum. El próximo es referéndum. Ahí tenemos al Poder Electoral para que se encargue de este asunto. Ahora vamos a hacer un referéndum nacional de los trabajadores y trabajadoras para preguntarle a todos los trabajadores: ¿quieren ustedes la unificación de la fuerza de trabajadores sindical en Venezuela?” (transcripción página web Globovisión).

Agregaba luego el presidente Chávez, refiriéndose al referéndum: “Yo sé que ese es un clamor de los trabajadores para que acabemos con la anarquía, hay miles de sindicatos. ¿Cuántos sindicatos hay? Miles, 9 mil sindicatos me dice el vicepresidente, que sabe bastante de eso. ¡9 mil sindicatos! Imagínense ustedes. Si fuese por sindicatos, los trabajadores venezolanos deberían tener el nivel de vida más alto del mundo entero, si fuera por sindicatos. Lo que pasa es que no sirven para nada (...) pero entonces ese es el próximo paso, un referéndum nacional y, luego, elecciones generales para elegir democráticamente verdaderos líderes obreros y obreras de Venezuela”. Resulta evidente que, de acuerdo a la afirmación del presidente Chávez, la existencia de 9 mil sindicatos es, per se, sinónimo de anarquía.

El presidente les pidió a los trabajadores que no dejaran para mañana lo que podían hacer hoy, y enseguida siguió impartiendo directrices. “Le pido al señor vicepresidente de la República, le pido al Ministro del Trabajo, le pido como Jefe de Estado al Presidente de la Asamblea Nacional que vayamos revisando los plazos, los términos constitucionales coordinando con el Poder Electoral, porque miren ustedes ¿qué les parece la siguiente idea? El mismo día de las elecciones

en juntas parroquiales. ¡Ah!, perfecto, el 3 de diciembre, que están pendientes las elecciones para las juntas parroquiales, que eso no cuesta nada y con eso nos ahorramos dinero. Vamos a hacer otro referéndum ahí mismo, en una esquinita de la boleta le preguntamos a los trabajadores: ¿quieren o no quieren unificar las fuerzas sindicales venezolanas?”.

Transcurrió exactamente un mes y una semana antes de que la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela diera cumplimiento a los deseos del presidente. El 10 de octubre fue emitido un acuerdo con los siguientes considerandos: que Venezuela vive un proceso constituyente de refundación de todas las bases y estructuras de la República, el cual tiene diversas expresiones en lo político, económico y social; que Venezuela es signataria de los Convenios 87 y 98, inherentes a la libertad sindical, contenidos éstos en los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; que la democracia sindical impone la necesidad de reestructurar las organizaciones sindicales a las reglas generales que el soberano decidió establecer para regular la estructura social del país y alcanzar los fines supremos de la sociedad; que el modelo sindical vigente en el país está agotado debido a prácticas antidemocráticas y a la falta de legitimidad, que desnaturalizan la esencia de estas organizaciones; que las actuaciones distorsionadas de esta dirigencia sindical han producido daños patrimoniales, pérdida de la estabilidad en el empleo, disminución del poder adquisitivo del salario real, pérdida de la seguridad social y profundos daños en el país.

Y continúa: que la dispersión y división del movimiento sindical han contribuido a disminuir la capacidad organizativa y la credibilidad en las organizaciones laborales, y en consecuencia han debilitado su estructura sindical y excluido a los trabajadores de la participación en las decisiones nacionales por la ausencia de representantes calificados; que es aspiración de la nación y de todos los trabajadores y trabajadoras del país lograr la reorganización, unificación y democratización del movimiento de los trabajadores; que la Asamblea Nacional está obligada a canalizar, impulsar y facilitar los procesos de transformación social y política, por mandato expreso de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; que la transformación del movimiento laboral venezolano es un tema de especial trascendencia nacional, que no puede seguir siendo demorada bajo ninguna circunstancia.

A partir de esa premisa, se concluye en tres acuerdos: el primero es “convocar a los trabajadores y trabajadoras a poner en marcha el proceso constituyente de las organizaciones laborales, con el fin de democratizar el movimiento sindical del país”. En segundo lugar se acuerda que por ser un tema de especial trascendencia nacional, tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, convocar a un referéndum nacional de conformidad a lo establecido en los artículos 70 y 71 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con las siguientes preguntas:

1. ¿Está usted de acuerdo con la democratización y reorganización del movimiento laboral-sindical venezolano en todos los niveles que procure la unificación en concordancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los convenios internacionales suscritos por la República en materia de libertad sindical?

2. ¿Está usted de acuerdo con la convocatoria y elección de una Asamblea Constituyente de Trabajadores, bajo estatuto electoral especial aprobado por el Poder Electoral, previa consulta y oídos de los distintos movimientos organizados de trabajadores, cuyo fin sea refundar el movimiento sindical venezolano en el marco del artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela?

El tercer acuerdo es muy revelador porque la Asamblea Nacional decide “instruir” al Poder Electoral, que se supone autónomo de acuerdo a la Constitución Nacional, “para que instrumente el presente referéndum, en cumplimiento del artículo 293 y de la disposición transitoria octava de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, conjuntamente con las elecciones municipales a efectuarse el 3 de diciembre de 2000”.

La información periodística en días sucesivos dio cuenta de las diferencias surgidas en el Consejo Nacional Electoral en relación con el acuerdo emanado de la Asamblea Nacional. Dos de los miembros suplentes de ese cuerpo, Leonardo Pisani e Ignacio Avalos, renunciaron a sus cargos por desacuerdos conceptuales con el resto de la directiva del órgano electoral. Para los renunciantes, entre otras razones, “el CNE carece de competencia para organizar referendos sindicales, pues tal asunto sería materia exclusiva de los trabajadores y sus organizaciones y por tanto el Estado no debe inmiscuirse en las mismas”.

En efecto, de acuerdo a la nueva Constitución, el Poder Público Nacional está formado por el Legislativo, el Ejecutivo, el Judicial y el sistema de justicia, el poder ciudadano y el poder electoral, “cuyos órganos se rigen por los principios de independencia orgánica, autonomía funcional y presupuestario”, entre otros, pero hasta ahora en las distintas controversias públicas que se han presentado en la materia de su competencia el poder electoral no ha dado muestras de tal autonomía frente al Poder Ejecutivo. De allí que no debe extrañar el “lapsus” del Ejecutivo cuando acuerda “instruir” al CNE para la realización del llamado referéndum sindical.

Contra la convocatoria a referéndum, además de la oposición interna en el CNE, también se produjo la respuesta sindical, pero ésta fue lenta, débil y dispersa. Inclusive una marcha convocada por la CTV representó un evidente fracaso.

Posteriormente, dos de las principales organizaciones sindicales del país, Fedepetrol y Fetraconstrucción, adscritas ambas a la CTV, solicitaron al poder electoral declarar improcedente la solicitud formulada por la Asamblea Nacional, “en resguardo del principio de legalidad, de la democracia, de la libertad sindical, del derecho de asociación y de la autonomía de los poderes”.

Sostuvieron los reclamantes que si bien el artículo 95 de la Constitución Nacional no admite lugar a dudas en cuanto a que la vida sindical debe ajustarse a los principios democráticos y a elegir a sus directivos y representantes mediante el voto universal, directo y secreto de sus afiliados, tal exigencia no puede servir de argumento para que un partido, en este caso el del gobierno, pretenda utilizar las instituciones estatales para ejecutar sus planes particulares, y mucho menos para tratar de imponer sindicatos únicos en flagrante transgresión al orden constitucional.

Agregan que los referendos previstos en la Constitución Nacional y en la Ley Orgánica del Sufragio y Participación Política son instrumentos para consultar al soberano sobre decisiones que deban tomar los órganos estatales en el ejercicio de sus competencias. Pero al cuerpo electoral no se le puede convocar para que opine sobre el modo como se organiza un sector de la sociedad (los trabajadores, los jóvenes, las mujeres, etc.) porque la Constitución garantiza la libertad de asociación, que es uno de los derechos humanos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La convocatoria a referéndum sindical contraviene otros artículos de la Constitución venezolana y de convenios internacionales. Los patronos, por ejemplo, por disposición expresa del artículo 443, literal B, de la Ley Orgánica del Trabajo, tienen prohibido inmiscuirse en los actos electorales de los trabajadores. Y el estado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, numeral 2, del Convenio 87 de la OIT, debe abstenerse de toda intervención en los asuntos propios de la vida sindical.

Hay otro señalamiento importante de los reclamantes: “La más actualizada doctrina laboral coloca a los organismos sindicales en el ámbito del derecho privado, otros los incluyen en una categoría intermedia (derecho social). Fue la legislación corporativa de regímenes como el de Mussolini en Italia, Franco en España y otros de la misma estirpe, la que reguló a los sindicatos como personas de derecho público”.

En fin, son muchos los aspectos legales, de orden nacional e internacional, que pueden ser esgrimidos por la improcedencia de la convocatoria al referéndum sindical. Las cosas continuaron complicándose en este campo para el sector oficial, dado que el martes 7 de noviembre la OIT, a través del Jefe del Servicio de Libertad Sindical, Bernard Gernigón, emitió un pronunciamiento, en respuesta a una consulta de la CTV, en el que afirmó que “el referéndum es totalmente incompatible con los principios del Convenio 87. (...) La reorganización, unificación y mayor democratización es una cuestión que corresponde a los sindicatos y no a la asamblea constituyente de trabajadores (sobre la que por otra parte no se indican sus funciones ni lo que se espera de ella)”.

Tan preocupante como la poca observancia que el sector oficial mostraba por la legalidad, era sobre todo el hecho de que a escasos veinticuatro días de la fecha para la cual había sido convocado el referéndum, todavía la población venezolana no sabía si en definitiva la consulta popular constaría de una o dos preguntas, y en cuáles términos estarían planteados los interrogantes. En efecto, ante las observaciones hechas por el CNE, en el sentido de que no se puede convocar a una “asamblea constituyente”, en este caso de trabajadores, por cuanto como tales se entiende a aquellas destinadas a elaborar textos constitucionales, surgió desde la propia Asamblea Nacional otra redacción de la pregunta, que fue ésta: “¿Está de acuerdo con convocar a una Asamblea Nacional, cuyo fin sea desarrollar modelos organizativos y propuestas de transformación democráticas del movimiento laboral, necesarios para desarrollar el contenido del artículo 95 de la Constitución Nacional?”. El diario *El Nacional*, en su editorial del martes 7 de noviembre, ironizaba señalando que tal interrogante sería lo mismo que preguntar: “¿Está de acuerdo con que se hagan todos los esfuerzos posibles para lograr un mayor bienestar económico entre los sectores más necesitados del país?”.

Otra crítica reiterada al referéndum es que, tras su ejecución, lo que se busca es la creación de una central, única y oficialista, que no responda a los reclamos legítimos de los trabajadores, sino que desde el Ejecutivo reciba las directrices sobre la forma en que daban comportarse a la hora de exigir sus reivindicaciones. Es, por cierto, una de las críticas que sempiternamente, y no con poca razón, se le ha hecho históricamente a la CTV. El presidente Chávez parece corroborar ese criterio cuando, a su juicio, la pregunta debe ser: “¿quieren ustedes la unificación de la fuerza de trabajadores de Venezuela?”. Y adicionalmente ha afirmado que la nueva central sindical que surja debe ser “para contribuir con el proceso de cambio”.

Adicionalmente, es preciso recordar que todo este proceso de reacomodos que se pretende “desde arriba” en el mundo sindical venezolano está discurriendo con la suspensión absoluta de las elecciones en todos los sindicatos y gremios profesionales, a través de medidas dictadas por el poder electoral en tres oportunidades: el 25 de marzo, el 24 de julio y el 27 de octubre de 2000. Las elecciones sindicales continuarán suspendidas hasta el primer trimestre del 2001, por lo menos.

Referéndum: abstención record

A medida que se acercaban los días del referéndum, más se acentuó la presión internacional en contra del gobierno venezolano por parte de la OIT y de la Organización Internacional Interamericana de Trabajadores. En medio de la expectativa nacional, el propio presidente de la ORIT, Bill Jordan, se trasladó a Venezuela y advirtió que de ejecutarse el referéndum y procederse a la intervención del movimiento sindical, Venezuela se expondría a sanciones internacionales por

parte de los trabajadores e, inclusive, de los entes financieros multilaterales. Las descalificaciones del gobierno venezolano cayeron, entonces, contra el movimiento sindical internacional. La posición del presidente Chávez puede resumirse en una sola de sus frases: “¿Qué me importa a mí lo que diga la OIT?”. Curiosamente, esa frase equivalía a desconocer a la propia Constitución Bolivariana impulsada por Chávez, dado que la carta magna venezolana reconoce el rango constitucional de los convenios internacionales suscritos por Venezuela, y entre ellos, obviamente, los de la OIT sobre libertades sindicales.

No valieron todas las advertencias que se hicieron a nivel nacional e internacional sobre la evidente arbitrariedad que constituía el referéndum: ni los pronunciamientos de la OIT, ni los de la ORIT, ni los razonamientos de las mentes más lúcidas del laboralismo venezolano, ni la renuncia de los propios miembros del Consejo Nacional Electoral, ni las voces del sindicalismo independiente a las que no se les podía acusar ni de corrupción ni de compromisos con el pasado político. El Presidente Chávez, fiel a su estilo, asumió personalmente, con toda la vehemencia y el poder del Ejecutivo, la convocatoria al referéndum, y puso en juego su propio prestigio político en el cometido de “demoler la CTV” mediante la esperada legitimación del soberano. Se daba como un hecho que si el referéndum era masivamente favorable a Chávez, la orden del sindicalismo oficialista era tomar por asalto la sede de las federaciones, e incluso la de la propia CTV. De hecho, a pesar de que el resultado no fue lo que se esperaba, algunos militantes del MVR tomaron por asalto sedes de las federaciones en Táchira, Sucre y otros estados, pero fueron repelidos por gente de la CTV.

El analista Alberto Quirós Corradi, uno de los articulistas con más receptividad en la opinión pública venezolana, resumió de manera muy clara una de las principales críticas que se le hicieron al referéndum: “Creo que es un referéndum totalmente impropio, puesto que pone a opinar sobre el destino del liderazgo sindical actual a quienes no pertenecen a ese movimiento, inclusive a militares, desempleados, empleados no sindicalizados y patronos. Bien está que el Estado, a través de la Ley del Trabajo y su Reglamento, establezca los mecanismos para vigilar la limpia selección del liderazgo sindical. Pero cuando un gobierno que ha dado claras señales de autoritarismo pretende suspender mediante referéndum a las autoridades sindicales en ejercicio de su cargo por 6 meses, basado en el mito de participación de ciudadanos que no serán llamados para seleccionar a sus reemplazos, la suspicacia nos tiene que llevar a pensar que lo que se busca no es la democratización del movimiento sindical, sino la sustitución del grupo que ya agotó su liderazgo por otro grupo afecto al Gobierno, que no ha justificado su legitimidad para optar a ser la generación de relevo”.

A escasos días del referéndum, la pregunta a los electores recibió nuevos cambios y su redacción definitiva fue ésta: “¿Está usted de acuerdo con la renovación de la dirigencia sindical, en los próximos 180 días, bajo Estatuto Especial

elaborado por el Poder Electoral, conforme a los principios de alternabilidad y elección universal, directa y secreta consagrados en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y que se suspendan durante ese lapso en sus funciones los directivos de las Centrales, Federaciones y Confederaciones Sindicales establecidas en el país?”.

Y finalmente el referéndum se realizó, conjuntamente con las elecciones municipales, el 3 de diciembre, como estaba previsto. Desde las primeras horas del 3 de diciembre quedó claro que la consulta constituiría un rotundo fracaso para el comandante Chávez. La gente se quedó en sus casas, mientras muchos de los que acudían a las urnas participaban en las elecciones municipales, pero rompían o se guardaban la tarjeta destinada al referéndum sindical. Se produjeron detenciones de algunos de los electores que rompieron la boleta sindical. La abstención resultó la más alta de la historia del país. El CNE anunció que la abstención en los comicios municipales fue superior al 75%, y se tomó cuatro días para anunciar los resultados del referéndum. Sorprendentemente, la abstención en éste resultó casi idéntica a la de los comicios municipales, cuando resultaba evidente que muchos de los venezolanos que votaron para lo municipal se abstuvieron en el referéndum sindical. Los porcentajes fueron de 76,57% de abstención, de los cuales el 72,34% se inclinó por el SÍ y el 27,34% por el NO.

Preliminarmente asoman dos conclusiones: la primera es que buena parte de la sociedad venezolana se convenció de que el llamado a referéndum con propósitos intervencionistas era una arbitrariedad. Otro sector no se sintió involucrado en el llamado, aún cuando éste lo hiciera, con su proverbial vehemencia, el presidente Chávez. Y una tercera conclusión es que al asumir el presidente en persona el rol protagónico en esa convocatoria fallida, recibió de lleno el costo político de ese revés.

Tras el referéndum, y para facilitarle el cauce al proceso, el Comité Ejecutivo de la CTV renunció en pleno y designó una junta de conducción nacional, y lo mismo en las federaciones.

A los pocos días se reunió una mesa de diálogo sindical con la participación, inclusive, de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) afecta al gobierno, pero luego de varias reuniones la mesa se disolvió debido a que no hubo acuerdo sobre el tema de la unidad del movimiento sindical, así como sobre si debían realizarse primero las elecciones de base antes que las de las federaciones (tesis de la CTV y otros sectores), o a la inversa, como lo proponía la FBT. Otro punto de desacuerdo era sobre la realización de una Asamblea Nacional de Trabajadores para discutir la unidad. La FBT sostenía que esa asamblea debía hacerse antes de las elecciones, mientras que los otros sectores (SCTV, Nuevo Sindicalismo, Frente Constituyente de Trabajadores, Unión de Trabajadores Revolucionarios, no confederados) sostenían que la Asamblea Nacional debía reunirse una vez legitimada toda la dirigencia sindical del país.

A instancias de la OIT, la mesa de diálogo volvió a instalarse el 1 de marzo de 2001 y acordó discutir durante diez días sobre cuatro temas básicos: unificación, reestructuración del movimiento sindical, elecciones y agenda laboral. No obstante, la diferencia de criterios sobre las materias antes mencionadas no se había dirimido.

Desde hace más de un año, todas las elecciones sindicales y de colegios profesionales siguen suspendidas por el Consejo Nacional Electoral que, de acuerdo con la nueva Constitución, tiene la facultad para organizar las elecciones de todo el movimiento sindical. En el mes de febrero acaba de aprobar un estatuto electoral por el cual se deberán regir las elecciones de los sindicatos y de los partidos políticos. Las elecciones, según una decisión del CNE de diciembre pasado, deberán realizarse en el primer semestre del año.

A manera de conclusión

La serie de situaciones y hechos que hemos descrito acaba de llevar al Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA), la organización más importante de esta área en Venezuela, a afirmar que las violaciones a las libertades sindicales en este país han pasado a ser, de una práctica que aunque recurrente era eventual, una política de Estado.

En ese estado de cosas es fácil comprender que la discusión en el mundo sindical venezolano no está dándose sobre problemas como flexibilización, desregulación, cambios tecnológicos, competitividad, sino para asegurarse su propia sobrevivencia como movimiento sindical independiente.

Adicionalmente, el pésimo ejemplo que está dando el gobierno como empleador (caso contrato petrolero) y como conductor forzado del proceso de transición política en el mundo sindical, indudablemente incidió, golpeó, debilitó a los sindicatos, que mediante la suspensión de los procesos electorales quedaron en situación de ilegitimidad frente a patrones históricamente reacios a respetar las libertades sindicales y en un país donde ese derecho humano fundamental no es, a comienzos del tercer milenio, un valor verdaderamente apreciado como un activo fundamental para la vida en democracia con equidad, con igualdad de oportunidades y para la concreción de la tan ansiada justicia social.

La obsesión por disolver o desaparecer a la principal central obrera del país, con más de un millón de afiliados, hizo perder de vista al movimiento político dominante, que contaba con aliados internos y apoyo popular como para impulsar, desde dentro y de manera más democrática, la transformación de esa confederación, su rescate y adcentamiento, lo cual -nadie puede desconocer- es una necesidad del movimiento sindical y de interés de todo el país.

A pesar de todas las dificultades que enfrenta en este momento el movimiento sindical venezolano, al cual los patronos oficiales y privados no le reconocen legitimidad basándose en que sus directivos tienen el período de mando vencido y no han sido relegitimados, y a pesar también del desprestigio de vastos sectores sindicales tradicionales, en el seno de los trabajadores se ha producido una reanimación del debate sindical y una gran expectativa por lo que será el proceso electoral convocado para el primer semestre del 2001. Valga destacar el hecho de que un movimiento como el Nuevo Sindicalismo, con importante implante sobre todo en la masa trabajadora de las empresas básicas y en el sector eléctrico y telefónico, persistente cuestionador de la CTV, ha decidido competir en las elecciones de esa central, lo que fortalece el carácter plural de esa confederación. De manera que, si como resultado del intento del gobierno por intervenir al movimiento sindical y del debate que se abrió en el país sobre este tema, se produjeran avances para la unificación, la reestructuración y el fortalecimiento del respeto y la valoración de las libertades sindicales en Venezuela, paradójicamente el movimiento sindical venezolano estaría dando pasos de avance hacia su transformación y verdadera legitimación en medio de la mayor crisis que ha enfrentado desde los tiempos de la dictadura perezjimenista en la década de los años '50.

Transición política y recomposición sindical Reflexiones desde Bolivia

Tom Kruse**

Introducción

Uno

El lunes 17 de enero de 2000 se inició en la ciudad de El Alto el XII° Congreso Ordinario de la Central Obrera Boliviana (COB). En los días anteriores ya se anunciaba que no sería un Congreso simple: varios sectores importantes anunciaban su inasistencia, y sectores campesinos del altiplano exigían una vez más cambios en la estructura orgánica que les impiden asumir la dirección de la ente matriz. Ni se logró conformar un *presidium* legítimamente: de las 63 organizaciones, sólo votaron 31. A los 3 días, 22 organizaciones se irían del Congreso; se declararían un cuarto intermedio de 90 días, y retomar el Congreso en Potosí -donde también habrían de fracasar los intentos por llevar a cabo el Congreso. Comentó un dirigente: “El XII° Congreso nació muerto”. En abierta actitud de burla, observadores y analistas en los medios hablaron de la “muerte cerebral” de la COB¹.

¹ El autor quiere agradecer los comentarios, críticas y estímulos de Carlos Arze, Ricardo Calla, Silvia Escobar, Alvaro García, Raquel Gutiérrez, Fernando Mayorga, Lourdes Montero, Oscar Olivera, José Seoane, Carlos Villegas y Fernanda Wanderley. Desde luego, cualquier error u omisión es la responsabilidad exclusiva del autor.

² Investigador del Centro de Estudios del Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) en La Paz.

Dos

El lunes 10 de abril de 2000, desde el balcón de la Federación de Fabriles de Cochabamba, el dirigente de dicha federación se dirige a una multitud de más de 70.000 personas para declarar una victoria: el sistema de agua de la ciudad, recién concesionado a un consorcio montado por la Bechtel Corporation de Estados Unidos, sería ahora desprivatizado, y la legislación sobre agua potable sería cambiada según las demandas de los campesinos de la región. Movilizaciones de creciente magnitud y militancia desde enero de 2000 habían culminado en 5 días de feroces batallas callejeras contra policías y efectivos militares, con un saldo de un muerto y docenas de heridos de bala. Días antes, en pleno estado de sitio, efectivos de la policía de élite en La Paz iniciaron una huelga por aumentos salariales; concedido el aumento de 50%, salieron a reprimir. En tanto, en el altiplano se levantaron la comunidades de Achacachi; la represión militar dejó un saldo de 4 muertos. En abierta actitud de perplejidad, observadores y analistas en los medios concedieron que, tal vez, la historia no había llegado a su fin, mientras que otros anunciaron la primera rebelión del nuevo milenio.

El problema

La yuxtaposición de estas imágenes estilizadas es deliberada: mientras la COB deambula sin rumbo ni dirigencia, el país revienta en escenarios de conflictividad que producen, por primera vez desde 1985 y “el ajuste”, una ruptura en el *zeitgeist*. Dos cosas quedan claras: por un lado, desde las calles y campos la gente había anunciado algún límite “del modelo”; por el otro habían demostrado que estas conflictividades tienen una relación débil y ambigua con los sindicalismos y lo que queda de la COB. Sobre esta tensión -COB descendente, malestar y conflictividad ascendente- se debate la crisis y el futuro del sindicalismo en Bolivia hoy. Detrás de esta tensión yacen preguntas profundas: ¿cuál es la relación entre los “actores emergentes” de los conflictos recientes y el mundo del trabajo? Y más a fondo, como se preguntaba Laís Abramo “... quanta pobreza, quanta exclusão, pode aguantar uma democracia?” (Abramo, 1999: 42).

En este ensayo pretendemos juntar algunos elementos para este análisis. Miramos primero hacia atrás al nacimiento y desarrollo de la COB, perfilando brevemente el proceso de “continuidad de rupturas” (Dunkerley, 1992: 181)² en el cual la COB en su relación con el estado de la Revolución Nacional, erigiría un corporativismo *sui generis*, necesario para entender lo peculiar de “la transición” boliviana en 1982. Mientras la COB, jugó un rol decisivo en el proceso político para conquistar la democracia, “el ajuste” de 1985 resultaría ser una democracia “necesariamente” neoliberal, cuyo *sine qua non* era la extinción de la COB como actor político.

Luego, revisaremos brevemente los cambios en los procesos productivos industriales y el mercado de trabajo desde 1985, un período marcado por la “estabilización sin reactivación”. Detrás de la no-reactivación se darían cambios importantes -de precarización, informalización, polarización, y exclusión- que, a la vez, complejizaran significativamente el terreno de una “reconstitución sindical”. Para concluir, revisaremos tres “campos” de debate-propuesta sobre la crisis del sindicalismo hoy en Bolivia (tomado de Arze Vargas, 2000), y las visiones y estrategias emergentes de dirigentes fabriles de tres Federaciones de Fabriles diferentes.

Concluimos que, aunque hay rebrotes de conflictividad y emergencia de nuevos actores, estamos todavía lejos de iniciar un proceso claro de recomposición sindical en el ámbito productivo urbano. Los cambios observados en los procesos productivos tienden a dificultar esta recomposición, introduciendo ambigüedades a la relación entre el mundo del trabajo y la acción colectiva y política. Con la disolución de la COB, las federaciones y sindicatos en la práctica ingenian sus propias estrategias sindicales. Estas estrategias tienden a ser improvisadas, defensivas y reactivas, y tienden a divergir de las estrategias más políticas del pasado, aunque más por necesidad que por una opción política o ideológica. No obstante, mostramos que en algunos casos el entorno conflictivo y la ausencia de un discurso ordenador impuesto “desde arriba” conducen a búsquedas fructíferas.

Antecedentes

En el centro de la “transición política y recomposición sindical” en el caso boliviano, hay una paradoja. En Bolivia, la Central Obrera Boliviana (COB) era un movimiento sindical, y su matriz ordenadora “... la autora principal de la recuperación de la democracia actual en Bolivia...” (Calla, 2000: 218). No obstante, a pocos años esta “autora” sería una de las primeras víctimas de esta flamante democracia en su fase “neoliberal”. El “proceso de ajuste” económico en Bolivia, iniciado en plena democracia en 1985 con el Decreto Supremo N° 21060, suponía y requería una radical desmovilización y desarticulación de la COB. La devaluación y contracción requeridas por los arquitectos del ajuste no permitirían inelasticidades no-naturales en la fijación de los precios, o ataduras a la discrecionalidad ejecutiva desde la sociedad. En este sentido, se estaba cerrando también un capítulo de la historia contemporánea boliviana, el del ciclo del “estado del ‘52”.

Este estado y la misma COB nacerían bajo el impacto del acontecimiento histórico más importante de la historia social boliviana desde la fundación de la república, la Revolución Nacional de abril de 1952. Con las revoluciones de México, Cuba y Nicaragua, la revolución en Bolivia representa uno de los procesos de transformación social más importantes de América Latina en el siglo XX. Conce-

bido inicialmente como un golpe, se convertiría en un alzamiento popular armado de mineros, fabriles, y luego campesinos, que rebalsaría las intenciones de los golpistas. Llevaría a la nacionalización de las minas de los barones del estaño (“la rosca”) y su conversión en empresas estatales bajo la dirección de un estado desarrollista. Iniciaría procesos de ciudadanía (educación, sufragio) y reforma agraria (en 1953), que incorporarían al proceso histórico boliviano a masas de campesinos y mineros, hasta entonces excluidos³. Los pilares del nuevo modelo era capitalismo de estado en lo económico, corporativismo-prebendalista en lo político, y nacionalistas-modernizante en lo ideológico.

Las tensiones internas de este modelo no tardarían en manifestarse. Malloy y Gamarra (1988) argumentan que los ciclos de conflicto, ruptura e inestabilidad del “estado de ‘52” pueden ser explicados por las oscilaciones entre las demandas de la acumulación (el estado como “capitalista general”) y legitimación (el estado como rector de un aparato “neopatrimonialista” cada vez más costoso) en un contexto de creciente dependencia. El sostén económico serían las empresas recién nacionalizadas, sobre todo la minería. Sin embargo, su manejo bajo criterios políticos, divorciados en mayor o menor grado de una lógica de acumulación, conduciría a una descapitalización de las minas (Klein, 1992: 267). Al mismo tiempo, esto colocaría a Bolivia y al estado boliviano en una posición cada vez más dependiente ante sus acreedores bilaterales, multilaterales, y frente a la “asistencia” de EE.UU., felices de usar la ayuda y endeudamiento como instrumento político en plena guerra fría (Eckstein, 1985: 483-86; 1976: 37; Kofas, 1995; Morales and Sachs, 1989: 179)⁴. Las políticas del estado oscilarían cíclicamente entre la disciplina fiscal exigida por sus acreedores, y “concesiones” a la COB. Como afirma Nash,

“... Los cambios rápidos en las relaciones estructurales entre el movimiento laboral y el gobierno nacional (...) respondían a las políticas vacilantes por medio de las cuales el gobierno intentaba en vano balancear los intereses internos de la fuerza de trabajo y las demandas externas de sus acreedores extranjeros. La imposibilidad de equilibrar estos intereses diametralmente opuestos condujo a una situación política polarizada y una serie de golpes constantes...” (Nash, 1979: 268).

Cómo la COB -a diferencia de otros entes sindicales matrices en América Latina- era capaz de ejercer una presión tan contundente y sostenida, requiere una mención. Nacido al calor de la revolución⁵, se crea también con una extraordinaria autoridad moral que se convertiría en rol de “co-gobernante” en el nuevo estado, inicialmente -sugiere Lazarte- por principios, pero luego crecientemente por las “‘ventajas’ inmediatas y sectoriales” que permitía extraer al estado (Lazarte Rojas, 1989: 129-130). En su primera década en el poder, la COB pondría dos vice-presidentes, más de 15 diputados, varios senadores, directores de empresas estatales, y una presencia permanente en los ministerios con los “ministros obreros”

(Nash, 1992: 4). En las empresas mineras del estado se instituyó el “control obrero”, que permitía un voto por parte de la COB en decisiones empresariales. Pero la inoperancia de estos mecanismos se revelaría rápidamente, y dentro de menos de 10 años, el “cogobierno” adquiriría una connotación negativa, en el movimiento sindical. Concluye Nash: “... el movimiento laboral dio un giro de participación en un gobierno reformista de clase media, a una estrategia de rebelión para defender los intereses de clase...” (Nash, 1979: 292).

El rol que jugaría la COB nunca era ni sería simplemente “económico”. Al desgastarse este rol de cogobernante, emergerían otros -más radicales- pero sin abandonar por completo elementos corporativos en su relación con el estado⁶. Y con la continuidad de rupturas, crecientemente estaría marcado por momentos de represión feroz, en los cuales la distinción entre objetivos sindicales “económicos” y “políticos” tendería a desaparecer.

El epicentro de esta condensación eran las minas y los mineros, trabajadores en una economía de capitalismo de estado de enclave. Nash (1979) y García Linares (2001) destacan varios elementos que contribuirían a la formación de una experiencia y construcción de clase particularmente potente: los mineros vivían en concentraciones masivas; con contratos indefinidos disfrutaban una estabilidad social y previsibilidad en el tiempo; las formas de trabajo y convivencia cotidiana formaron un fuerte tejido social y fidelidades internas. Con abundante evidencia etnográfica, Nash enfatiza la reelaboración de culturas andinas en contextos industriales de dramática explotación, que producían y sustentaban la comunidad, y una economía moral, sistemáticamente violentada. Resume la autora:

“... Las costumbres y creencias [de una vida rural del pasado reciente] eran tan importantes como las nuevas ideologías revolucionarias, a las cuales fueron expuestas en el contexto industrial. Imperativos morales más que racionalidad socialista dominaba su conciencia mientras buscaban soluciones colectivas a sus problemas de sobrevivencia...” (Nash 1992: 3).

En y sobre este tejido se construía un sindicalismo en el cual se fusionaban los derechos sindicales con los ciudadanos -es decir, ser miembro de sindicato era la “carta de ciudadanía” y el escenario de reconocimiento social y político. El sindicalismo tenía características prácticas organizativas que reforzaban esto: estaba basado en la empresa, es decir, en relaciones gruesas y directas; predominaba la asamblea y prácticas densas de participación directa en la toma de decisiones; a partir del sindicato se erigió de hecho una estructura organizativa sólida, piramidal, que llegaría a abarcar casi todo el territorio nacional y todos los sectores.

Los mismos autores destacan varias construcciones discursivas importantes en el mundo de las minas, que se irradiarían por todo el movimiento sindical y la estructura cobista. Estos discursos estructuraban, condensaban y hacían inmediatamente “aprehensible” un sentido fuerte de la noción de clase, y en la cotidiani-

dad -en el trabajo, en la asamblea, en los conflictos constantes con el estado- se iba reactualizando. Cabe mencionar dos elementos. Primero, existía la idea de que el país dependía del trabajo de los mineros⁷, lo cual cotidianamente imbuía el trabajo con utilidad social, encontraba resonancia y amplificación en textos y posiciones políticas, y contrastaba cotidianamente con condiciones en que se trabajaba y vivía, revitalizando así la indignación. Por otro lado, estaba el hito fundacional de la revolución misma -prueba contundente de la eficacia de la acción colectiva- que encontraba su resonancia y reactivación en los sucesivos enfrentamientos con el estado, y en particular, en las masacres y episodios de represión.

Como demuestra Nash, la clase -entendida como una configuración de posicionamientos, prácticas, y predisposiciones- era un producto potente de una historia elaborado en el trabajo y la comunidad, en los intersticios de lo global y lo nacional, lo tradicional andino y lo moderno. Desde sus comunidades de densa interacción y en condiciones materiales y físicas adversas y de “crisis permanente”, los mineros enfrentaban a sus enemigos comunes en el gobierno y en el mercado internacional, produciendo, sugiere Nash, “...la fuerza de trabajo tal vez más iluminada aunque peor remunerada en América Latina...” (1979: 309). Esta “iluminación” no sería algo inevitable, deducible de una posición en las estructuras económicas, sino producto de los procesos cotidianos (de trabajo y vida comunitaria) y liminales (de conflicto, movilización y masacre). Concluye Nash, “... la fuerza del movimiento laboral extrae su sustento de [*draws upon*] la comunidad que permite a los trabajadores resistir las condiciones más opresivas y los ataques más agresivos...” (1979: 309). Dentro de la COB esta experiencia minera particular se elevaría a un modelo prescriptivo hegemónico (el deber ser del sindicato y del sindicalista) y se la institucionalizaría en mecanismos para garantizar que el proletariado mantenga una mayoría absoluta en la dirección de la COB, una práctica de subordinación exclusionista todavía muy problemática.

Bajo esta hegemonía, cíclicamente la COB -como indica García Linera (2001)- sería capaz de crear bloques sociales multisectoriales y de varias clases. El ejemplo más claro sería la lucha que dirigió por el retorno a la democracia contra la dictadura de Banzer (1971-1978). En resumen, a lo largo de los 33 años que contempla el ciclo del “estado del ‘52”, la COB jugaría una variedad de funciones, a veces contradictorias: aglutinante, pero productora de subordinaciones en su vanguardismo; contestataria, pero mediadora en sus negociaciones con gobiernos civiles; reivindicativa, pero delimitadora de lo reivindicable; y escenario de ciudadanía ante o inclusive contra el estado, pero con efectos “estatizantes” y desmovilizadores (García Linera, 1999: 52).

La transición y ajuste

Ante un movimiento arrollador encabezado por la COB, la dictadura de Banzer sería efectivamente derrocada en 1978, pero el retorno la demoraría tres años complejos en las cuales habría 3 elecciones, 6 golpes, 3 transiciones negociadas y 9 presidentes, culminando con la narco-dictadura de García Mesa. Instalado finalmente en 1982, el presidente Siles y su coalición -la Unidad Democrática Popular (UDP)- enfrentó la acumulación de 18 años de demandas reprimidas, endeudamiento crítico heredado del “banzerato”⁸, sequías desastrosas en el altiplano (1983), y caídas dramáticas en los precios de materias primas, en especial del estaño. Siendo una coalición débil, con liderazgo vacilante, y socios que jugarían con un pie adentro y otro afuera del gobierno, una asignación coherente de los costos de la debacle sería políticamente imposible. Al principio, la COB apoyaba al gobierno, pero en la medida en que se agudizaba la crisis económica le iba retirando su favor.

A partir de 1982 las transferencias netas de recursos del resto del mundo (nuevos préstamos menos el pago de interés) se volvieron negativos (de 3,1% de PIB en 1981, a -3,2% en 1982, y -6,9% del PIB en 1983), creando una brecha que el gobierno de Siles intentó cubrir con emisiones monetarias. El resultado era una hiperinflación de proporciones históricas, llegando a más de 180% por mes en 1985, producto no tanto de nuevos gastos o “concesiones” desmedidas a la COB, sino de la incapacidad de reducir gastos ante la caída de nuevos préstamos, la caída de la tributación, y el mayor servicio de la deuda (Morales and Sachs, 1989: 70).

De 1984 en adelante Bolivia enfrentaría una crisis espectacular: protestas diarias, la inseguridad y pérdida traumática que la hiperinflación engendra, y un gobierno vacilante⁹. Los costos para la COB serían altos también: la movilización constante contra los paquetes deflacionarios de Siles y la falta de un *endgame* -salida- tendía a un desgaste político y económico de sus bases. Llegado el momento, se encontraría sin recursos para resistir efectivamente el paquete mucho más radical.

Llegando a la presidencia en agosto de 1985, en menos de un mes el presidente Paz Estensoro introduciría una serie de medidas deflacionarias y contractionarias radicales (“el 21060”), un caso extremo del *shock treatment* aplicado en varios países de la región. En octubre la inflación se volvió negativa con la virtual desaparición de la demanda y del colapso de la resistencia de la COB. A partir de 1985 se inició la clausura de minas que operaban a pérdida y, dentro de los dos años, los despidos y el desempleo llegarían a 460.000 personas: 23.000 mineros de un total de 28.000 de la minería estatal, 6.000 de minas privadas, 10.000 de la administración pública, y 2.000 de los bancos, mientras más de 110 fábricas se cerraron. Con esto se produciría una de las mayores dislocaciones socio-productivas en la historia del país (Morales and Sachs, 1989; Dunkerley, 1992).

Mientras la Federación de mineros y la COB intentaban en vano resistir, miles de mineros “votaron con sus pies”, aceptando indemnizaciones y migrando a las ciudades principales del país y las zonas de producción de coca (Nash, 1992).

Efectivamente, con el desgaste del período de la UDP, más el cierre de las minas, el *sine qua non* del ajuste se logró: la desmovilización y derrota política de la COB. En años posteriores, los autores del 21060 explicitarían su carácter eminentemente político como precondition de su eficacia económica¹⁰. Se desataría un intenso debate, todavía vigente, en torno a la medida en que el desploma de la COB -y el difícil camino de su recomposición sindical- era producto de contradicciones y errores internos. De la izquierda tradicional señalarían la falta de liderazgo revolucionario; de la izquierda crítica citarían los orígenes corporativistas-colaboracionistas del proyecto populista-nacionalista como un limitante fatal a la iniciativa social desde abajo. Otros enfatizarían el debilitamiento por las prácticas pediguño-clientelares y/o exclusionistas-vanguardistas (la centralidad obrera, sesgo salarista, racismo y desprecio del campesinado, sexismo, etc.); y de la flamante derecha en su versión neoliberal -anunciando ahora el “fin de la historia”- insistirían en lo fatalmente anacrónico tanto de las formas (la “lógica de suma cero” y la falta de capacidad propositiva) como de los contenidos del sindicalismo (las tesis varias del “fin del trabajo”, y con ello, la de los sindicatos). En cualquier caso, la “autora” del retorno a la democracia había sufrido una derrota política, y la disolución de varias de sus bases materiales y vivenciales. Una pregunta central de aquel momento era: ¿cuánto *shock* puede aguantar la democracia? Es un hecho extraordinario que en democracia se logró la desmovilización de la COB casi sin sangre y con poca represión.

Ahora la pregunta, citada arriba, es otra: “¿cuánta pobreza y exclusión acumulada puede aguantar una democracia?”. El Dr. Jeffrey Sachs, co-autor del 21060, comentó retrospectivamente: “...Les dije a los bolivianos, desde un comienzo, que lo que Uds. tienen acá es una economía pobre, miserable, con hiperinflación; si Uds. son valientes, si tienen agallas, si hacen todo bien, terminarán con una economía pobre, miserable con precios estables...” (citado por Green, 1995: 6). Tenía razón: actualmente, después de 15 años de ajuste, el crecimiento ha alcanzado un promedio de 2,3% anual¹¹, bastante por debajo de las tasas de crecimiento de los años ‘60 y ‘70, y -dada la distribución crecientemente desigual de la riqueza y del ingreso- muy por debajo de lo que se necesita para enfrentar a la pobreza endémica (ver especialmente el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, 1998 y Escobar de Pabón, 2001). En el mismo período, los ingresos crecieron a una tasa del 0,4% por año, y se estima que algo más del 70% de los bolivianos viven por debajo de la línea de pobreza (CEDLA, 1999). Pero detrás de esta miseria estable hay procesos de cambio que reproducen y agudizan la polarización económica, la precarización laboral y la exclusión social. Entender las perspectivas de la precomposición sindical requiere conocer estos procesos.

Sindicalismos urbanos post-ajuste

Planteamos arriba que la economía de enclave minera había producido y sostenido una configuración potente (de enclave), luego irradiada por la COB. Ahora, esta configuración se desbarataría, dando lugar a preguntarse: ¿cuáles serían las nuevas configuraciones emergentes, los nuevos actores a surgir a partir del mundo del trabajo?

Las observaciones a continuación se limitan a un aspecto de los sindicalismos bolivianos hoy¹². El enfoque es sobre sectores productivos industriales, y deja de lado dos escenarios de suma importancia, pero más allá del alcance de este trabajo: los sindicatos de trabajadores de los sectores públicos (en particular de salud y educación), y el sindicalismo campesino. El primero es, lamentablemente, poco estudiado o conocido en su debida magnitud. Hoy por hoy son sectores de peso en términos cuantitativos y cualitativos, aunque tienen (como se menciona más adelante) una relación ambigua con los nuevos conflictos. El sindicalismo campesino es también un tema de fundamental importancia para el país. Producto de la revolución de 1952, la problemática rural-étnica-política se “campesinizó” y “sindicalizó” -es decir, quienes eran indios “se volvieron” campesinos, y se difundió y/o impuso la “forma sindicato” de organización rural- para incorporarse al aparato corporativo tanto de gobiernos civiles como militares, hasta 1974 y la ruptura del “pacto militar campesino”. Lo que se llamaría “sindicato rural” abarcaría un conjunto de procesos económicos, políticos y culturales sumamente complejos, y cuya relación con los sindicalismos urbanos tiene una historia conflictiva, y lejos de estar “resuelta”. La articulación posterior a 1974 del movimiento campesino con la COB, y su complejización con la emergencia de discursos y demandas étnicas, son procesos en los que se juega nada menos que la carga de más de 500 de exclusión racista -elementos centrales al proceso social boliviano, pero mas allá del alcance del presente trabajo. Las observaciones a continuación tienen, por tanto, un objetivo más limitado: compartir el estado del análisis sobre las transformaciones productivas industriales urbanas y las estrategias sindicales emergentes (o la falta de las mismas) a 15 años de distancia del ajuste.

Evolución y cambio en el aparato productivo

Grebe ha caracterizado el aparato productivo a los 15 del ajuste con la fórmula “10-100-500.000”, donde tendríamos:

- “...Diez empresas capitalizadas [privatizadas] con virtual control sobre los sectores estratégicos de la provisión de servicios básicos para la población y las empresas productivas, que se encuentran sometidas teóricamente a los mecanismos de regulación de reciente creación.
- Unos 100 grupos económico-financieros nacionales y extranjeros con presencia principalmente en la industria, la minería, la agricultura comercial y la banca.

- Un tejido intermediario sumamente débil, compuesto por muy pocas empresas, y muy alejadas del nivel tecnológico de la industria de los países vecinos.

- Algo más de 500.000 microempresas que operan en la agricultura, el comercio y la artesanía, en condiciones de muy baja productividad y limitadas capacidades de constituirse en las fuerzas motrices del cambio económico...” (Grebe López, 1998).

Recogemos este *snapshot* estilizado (“los 10”, “los 100”, y “los 500.000”) para identificar algunas tendencias de cambio productivo, que inciden sobre y reconfiguran el mundo del trabajo urbano.

“Los 10”

Con 8 años de ajuste, recién se logró proceder a la privatización de lo privatizable en Bolivia: aquellas empresas públicas apetecibles para la inversión directa extranjera. Este proceso, y el virtual cierre de las minas de la COMIBOL, marcará el cambio más significativo en cuanto al retiro del estado de las actividades productivas. Con el proceso de privatización, en 7 años \$1.600 millones de activos productivos públicos cambiarían a manos privadas, palanqueando en el proceso una cantidad similar de inversiones nuevas. Entre las empresas privatizadas estaban Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), la aerolínea Lloyd Aéreo Boliviano (LAB), la Empresa Nacional de Energía (ENDE), la empresa de telefonía de larga distancia (ENTEL), y los ferrocarriles.

La promesa electoral de los privatizadores era la de crear 500.000 trabajos nuevos, mientras reforzaba el sistema de pensiones, basado en formas peculiares de privatizar llamada “capitalización”. En esencia, se procedería a vender el 50% de las acciones al socio “capitalizador”, que se comprometería a un programa de inversión a cambio de un control gerencial total. De las demás acciones, 1% iría a los trabajadores de la empresa, y el restante 49% se distribuiría entre los ciudadanos mayores de edad, a ser manejado por Agentes de Fondos de Pensiones (AFPs), ahora bajo el control de inversionistas argentinos y españoles. En la teoría, las AFPs asignarían representantes de “los bolivianos”, quienes defenderían los intereses de los bolivianos en las mesas directivas de las empresas privatizadas. En la realidad, la falta de información precisa y puntual, y la designación clientelar de los asientos en los directorios, imposibilita una fiscalización real de las empresas privatizadas.

Con la privatización se han dado cambios importantes en los procesos productivos y la sindicalización. Las estrategias empresariales han partido de un combinación de i) “racionalización”, que en la práctica condujo al desmembramiento de varias empresas y a la “externalización” o “terciarización” de varias actividades; ii) la inversión en tecnología, la que permitiría una competitividad a

nivel internacional; y iii) la flexibilización laboral. Ejemplificador de estos procesos es YPFB, convertido en una empresa que administra contratos de concesión de actividades de exploración, explotación, transporte, refinación y distribución (Arze Vargas, 2000: 22).

El empleo entre “los 10” ha cambiado significativamente. A nivel de las tomas de decisión, los bolivianos casi sin excepción han sido reemplazados por extranjeros del país de origen de los capitales (italianos en telefonía, chilenos en ferrocarriles, estadounidenses en petróleo y gas, etc.). Por lo general, las “capitalizadas” han buscado firmar contratos colectivos que buscan por varios medios “racionalizar” y flexibilizar su fuerza de trabajo. Esto tiene por lo menos dos facetas: una flexibilidad funcional, con mayores exigencias, y una nueva polifuncionalidad de los empleados, que a nivel de técnicos no está reflejada con una mayor remuneración. Por el otro lado, una flexibilización numérica, lograda de varias maneras. Ejemplar en este sentido es ENTEL, que a través de “cambios de destino” de los trabajadores (al interior del país) en efecto induce la “separación voluntaria” de los trabajadores¹³.

En general, estas reestructuraciones han mantenido o reducido el empleo en las empresas privatizadas, conducido a la des-sindicalización de ciertas actividades, y dificultado la organización sindical nueva. También conlleva efectos secundarios. Por ejemplo, las exigencias de ENTEL a las cooperativas telefónicas locales las han inducido a competir en base a la reducción de costos laborales; la reciente instalación de líneas de fibra óptica en Cochabamba -exigida por ENTEL- se ha realizado con cuadrillas de ex-trabajadores de la empresa local bajo contratos no laborales, sino de servicios.

En resumen, y aunque faltan estudios más sistemáticos al respecto, algunas tendencias parecen claras entre “los 10”. Lejos de las promesas electorales todo indica que se ha mantenido o reducido el empleo en las empresas; el desmembramiento ha producido nuevas fragmentaciones y jerarquizaciones, colocando trabajadores en “núcleos” o “periferias”, lo cual reduce la densidad sindical y dificulta nuevas sindicalizaciones, y en varios casos degrada el trabajo dentro de las empresas (más trabajo a cambio del mismo o menos salario), mientras precariza e informaliza el trabajo anexo a las empresas.

“Los 100”

El segundo grupo -heterogéneo por cierto- en el esquema de Grebe son los “... 100 grupos económicos-financieros nacionales y extranjeros con presencia principalmente en la industria, la minería, la agricultura comercial y la banca...”. Con la apertura comercial se sufrió una marcada caída de sus actividades y la quiebra de muchos de ellos, aunque se ha ido recuperando en los últimos años. Aunque carecemos de estudios amplios sobre la evolución de estrategias empre-

sariales (Gittleman, Horrigan and Joyce, 1998) y sus impactos en el empleo, sí contamos con una serie de estudios puntuales en este grupo de industriales nacionales (Arze Vargas, 1997; Kruse, 1999; Escobar de Pabón, 2000). Estos estudios sugieren varias tendencias.

En primer lugar, la industria sigue siendo liviana, relativamente pequeña, y la innovación en cuanto a procesos y productos, circunscrita a un número reducido de las empresas más grandes. Sugiere Arze que en general las estrategias de competitividad se basan en incrementar el volumen de producción, mientras reducen mano de obra. Se ha detectado la incorporación de discursos sobre nuevas formas administrativas (el *just in time*, aplicación de la “calidad total”, etc.), pero las instancias de su aplicación parecen ser todavía pocas. En aquellos casos donde sí hay una incorporación de tecnología moderna, el mismo autor sugiere que se tiende a reforzar sistemas tayloristas (2000: 23-24). Por el otro lado, son ampliamente conocidos y registrados -aunque poco sistematizados- los casos de subcontratación e informalización de la producción en este grupo.

El cuadro que emerge es diametralmente contrario a la noción de la evolución productiva flexibilizadora en sus versiones “virtuosas”¹⁴. Al contrario, se ha constatado que la flexibilización funcional, numérica y salarial entre “los 100” ha producido en varios casos una especie de involución industrial. La externalización del “sector informal” significa en muchos casos una des-tecnificación del proceso productivo, la ampliación de formas despóticas de manejo empresarial, y un empeoramiento de las condiciones laborales, estrechamente ligado a la feminización de la fuerza de trabajo. Aun donde hay mejoras en la productividad, parecen estar divorciadas de las condiciones de empleo y de la remuneración. Un estudio reciente de la OIT proporciona datos sugerentes: no obstante un aumento de la productividad significativa en la industria manufacturera entre 1990 y 1996, los salarios reales en el mismo sector *cayeron* en 14% (Martínez de Bujo, 1998: 26, 96).

En resumen, las estrategias predominantes entre “los 100” tienden hacia la explotación de “ventajas espurias” o lo que algunos llaman el “camino bajo” (Harrison, 1997: cap. 6). Estas estrategias articulan este grupo de manera cada vez mas estrecha e íntegra al sector informal. En resumen, es aquí donde más se ven las tendencias de precarización y exclusión (de los derechos laborales y ciudadanos) en la inclusión (a los procesos productivos). Aun más que en el grupo de “los 10” - donde persiste un núcleo de trabajadores “privilegiados”- es aquí entre “los 100” donde la “flexibilización primitiva” (de la Garza Toledo, 1992) se manifiesta.

“Los 500.000”

Por último, Grebe alude a “...algo más de 500.000 microempresas que operan en la agricultura, el comercio y la artesanía, en condiciones de muy baja pro-

ductividad y limitadas capacidades de constituirse en las fuerzas motrices del cambio económico”. En cuanto al número de trabajadores, éste es el sector más importante de la economía y del aparato productivo. Se estima que 8 de cada 10 trabajos nuevos en la última década han sido creados acá (CEDLA, 1999); un tanto más de los 7 de cada 10 que se estima para la región (Weller, 2000).

Los estudios de la industria en el sector informal resaltan la volatilidad e imprevisibilidad de los mercados servidos, y las estrategias necesariamente ágiles para sobrevivir en estas circunstancias. En particular, los estudios enfatizan estrategias basadas en ciclos bruscos de absorción y expulsión de mano de obra, lo cual permite ajustarse a los altibajos del mercado, mientras hace poco probable las innovaciones tecnológicas o de procesos que permitirían mayores niveles de productividad. El sector es tremendamente dinámico y heterogéneo, y las categorías para describirlo son más paraderos en procesos rápidos de ajuste que características duraderas de las unidades. En este sentido, estudios de campo han hecho ver que en períodos cortos los trabajadores de una unidad productiva pueden transitar rápidamente entre las categorías “familiar”, “semi-empresarial” y “empresarial”, para luego volverse proletarios invisibles cuando la familia-base de la empresa ve necesario migrar, por ejemplo, a Buenos Aires (Kruse, 2000).

En cuanto a la relación entre el sector informal y el mercado de trabajo, se ha detectado anecdóticamente algunas tendencias. En períodos de crecimiento estable, los salarios en el sector informal pueden ser iguales o mejores que en el sector formal. No debe sorprender que en estas circunstancias, y ante la enorme dificultad de encontrar empleo fijo, muchos aspiran a “independizarse” -es decir, a establecerse en alguna actividad en el sector informal y a la autonomía que esto concede. En tiempos recesivos, sin embargo, se ha visto que muchos buscan volver a integrar al mercado de trabajo por la estabilidad de ingreso que representa, aunque sea en condiciones inferiores¹⁵.

Por otro lado, este sector juega un rol importante en la economía en su conjunto, aunque todavía difícil de cuantificar. Como hace años señalaba Portes, lejos de ser un residuo de una premodernidad que tendería a desaparecer con la industrialización, lo “informal” se ha establecido como el ámbito principal de la economía nacional (Portes, 1995). Lo “marginal” se ha vuelto “central” y muy imbricado en la economía formal, ahora “marginal” en cuanto a su capacidad de generar empleo. Estos lazos son múltiples. Como explica García Linera,

“... hoy la banca, la industria, el gran comercio, la gran minería privada, la agroindustria de exportación, cada uno a su modo ha refuncionalizado el uso de sistemas laborales, asociativos y culturales de la economía campesina, artesanal, doméstico-familiar para la obtención de materia prima (leche, lana, soya, trigo, arroz, minerales, coca); para la elaboración de partes de componentes del producto total (joyas en oro, zapatos, textiles, pasta base); para el abastecimiento de fuerza de trabajo temporal y la tendencia a

la baja del salario urbano (petróleo, industria); o para la obtención de tasas de interés superiores al promedio ([banca de microcrédito])...” (2001)¹⁶.

Sobre las condiciones laborales, la información es contradictoria. En cuanto a horarios y salarios, las unidades del sector informal pueden ser a veces mejor, otras veces peor que el empleo formal. Como señalámos arriba (como hipótesis más que como afirmación), lo que parece incentivar las entradas y salidas es más la relativa importancia de ingresos estables que el nivel de remuneración misma. Dada la correlación de fuerzas sumamente adversa para los trabajadores al nivel de piso de fábrica, y la inoperancia de muchos sindicatos en la defensa cotidiana de los derechos laborales, no se puede tomar por sentado que las condiciones laborales son necesariamente peores en el sector informal, y es claro que el despotismo y paternalismo reinan en ambos.

En cambio, una cosa sí marca una diferencia importante: en el grupo de “los 100” quedan sindicatos y referentes sindicales activos; en cambio en el sector urbano de los “500.000” el sindicalismo se va perdiendo como referente, y la noción de que el mundo del trabajo podría ser un ámbito de derechos (sujeto a regulación y fiscalización *pública*) y base de la participación social, se vuelve casi inconcebible. En un estudio de caso en México, Saraví describió un fenómeno homólogo:

“...El incumplimiento de la legislación, ni siquiera parece ser considerado como una situación que coloca al productor en infracción, sino que la infracción parece radicar en el trabajador que exige su cumplimiento. (...) Con frecuencia, los mismos trabajadores tienden a interiorizar esta misma percepción, lo cual hace que mientras en muchos de ellos directamente se desconoce cuáles son sus derechos, en otros desaparece la concepción de “derechos” que corresponden al trabajador, cuyas consecuencias pueden ser más perjudiciales que el simple desconocimiento (1997: 19, n. 7).

El mercado de trabajo y la condiciones laborales

Como en América Latina en general (Klein and Tokman, 2000: 18), la disminución en el empleo público no ha sido contrarrestada por la generación del empleo por la empresa privada. Entre 1985 y 1995 cayó el empleo público del 24% al 13% de la PEA, mientras el empleo en las empresas privadas formales sólo subió del 16% al 19%.

Cuadro 1
Empleo por segmento del mercado laboral

Año	Empleo público	Empleo privado empresarial	Empleo privado informal
1985	24%	16%	60%
1995	13%	19%	68%

Fuente: Arze Vargas and Maita Pérez, 1999; Arze Vargas, 2000: 28.

Como señala Arze en su resumen del mercado de trabajo, más de 15 años de ajuste no han modificado significativamente el perfil del mismo. Lo que sí ha cambiado son las condiciones de trabajo. Los detalles han sido amplia y sistemáticamente presentados en otros lugares (Arze Vargas, 2000; Arze Vargas, Dorado, Eguino y Escobar de Pabón, 1993; Arze Vargas y Maita Pérez, 1999; CEDLA e ILDIS, 1997). En resumidas cuentas indicaremos que, desde el ajuste, los bolivianos trabajan más horas (con la excepción del sector estatal), bajo condiciones más precarias (entre 1989 y 1999 los contratos “eventuales” han subido de 20% a casi 40% del total de los ocupados, según Arze Vargas, 2000: 47), con reducidas posibilidades de acceder al seguro social y beneficios complementarios, y en ámbitos donde la posibilidad de invocar derechos laborales se achica. Y esta fuerza de trabajo es cada vez más joven y femenina, y tiene cada vez mayores niveles de instrucción (Arze Vargas, 2000: 41).

En los últimos años el desempleo abierto en Bolivia ha estado muy bajo, rara vez pasando del 5%. Pero detrás de esta cifra se esconde una subempleo dramático. Acorde a estimaciones de CEDLA, si se cuantifica y convierte aquellos trabajos insuficientes para satisfacer necesidades básicas en menos puestos de trabajo, pero adecuados para sí satisfacer aquellas necesidades básicas, se llega a un nivel de “desempleo equivalente” que varía entre 28% y 35% en la primera década post-ajuste, con un promedio de 31,9%¹⁷.

Es imprescindible subrayar la crisis social en medio de la cual se dan estos procesos. Hay ya datos abundantes sobre las tendencias regionales: formas de inversión y crecimiento que reducen la utilización de mano de obra, creciente desempleo, y procesos de desintegración y recomposición de los procesos productivos que tienden a exacerbar varias polarizaciones (entre calificados y no, entre instruidos y no, entre formales y no, etc.). El resultado a nivel regional: un aumento alarmante de precariedad, vulnerabilidad y exclusión social (Klein and Tokman, 2000; Weller, 2000; Pérez Sáinz, 2000). En este contexto, Bolivia parece ser un caso dentro de la tendencia general, aunque algo extremo. Como subraya Escobar sobre el caso boliviano, la precarización se “ha instalado” e inclusive ha llegado a un límite, produciendo ahora un aumento en el desempleo abierto. El efecto más pernicioso que señala es la invisibilización y la exclusión:

una especie de des-ciudadanización que parte de los cambios en el mundo del trabajo (Escobar de Pabón, 2001).

Sindicalismos fabriles post-ajuste

Lo cuantitativo

La tasa de sindicalización -medida como afiliados como porcentaje de los asalariados- no ha variado sustantivamente entre 1989 y 1999: de 25,7% y 25,1%, respectivamente. Lo que sí ha variado es la composición de los afiliados: el porcentaje de jóvenes afiliados se ha duplicado (reflejando tal vez más una inserción muy joven que más sindicalización) y el porcentaje de adultos jóvenes (de entre 20 y 34 años) ha caído de 21,6% a 18,5%, quienes, su supone, son lo que más estarían sufriendo los efectos de las estrategias basadas en “ventajas espurias” (Arze Vargas, 2000: 46).

Cuadro 2

Afiliación por categoría ocupacional y rama de actividad (porcentajes)¹⁸

	1989	1999
Obreros ¹⁹	17,5	10,95
Empleados ²⁰	28,0	30,4
Manufactura	15,5	13,8
Construcción	10,6	6,6
Transporte y Com.	35,4	31,9
Comercio	7,5	4,6
Servicios ²¹	34,1	43,4
Otros ²²	24,8	22,1

Según datos de Arze, en 1987 -es decir, poco después del ajuste y varios años antes de las privatizaciones- la COB estaba conformada por 37 organizaciones de nivel nacional, 18 confederaciones y 19 federaciones. De ellas, 18 estaban conformadas principalmente por trabajadores dependientes de empresas e instituciones estatales, 10 por trabajadores dependientes de empresas privadas, y 9 por otros sectores varios (campesinos, gremiales, artesanos, estudiantes, cooperativistas, artistas, comerciantes). Hoy, en cambio, el mismo autor afirma que, producto de la relocalización, las privatizaciones y los procesos de transformación, por lo menos 5 de las 18 organizaciones conformadas por trabajadores dependientes del estado han sufrido “cambios radicales”, y otras tres “...prácticamente han desaparecido...” (Arze Vargas, 2000: 42-43).

Varios factores -algunos señalados arriba- se juntan para producir una efectiva des-sindicalización²³. En primer lugar, están las estrategias empresariales. Por varios medios inducen directamente a la des-sindicalización como forma de abaratar costos de mano de obra; entre otros están la subcontratación, el desmembramiento de la empresa en unidades inferiores a 20 trabajadores (el mínimo necesario para organizar legalmente un sindicato), y campañas cotidianas de intimidación y amenazas contra dirigentes sindicales. Estas últimas resultan eficaces con una fuerza de trabajo cada vez más femenina y joven, de escasa experiencia sindical y poco conocimiento de sus derechos. En otros sectores relativamente nuevos (ciertos sectores de servicios, floricultura, etc.), está sobreentendido al arrancar que el sindicalismo está proscrito -proscripción que es libre y rápidamente aplicada.

En resumen, operan múltiples dinámicas en Bolivia que militan en contra del sindicalismo: en las empresas capitalizadas se da una fragmentación y jerarquización de la fuerza de trabajo, dejando un núcleo privilegiado cada vez más reducido y posiblemente contribuyendo más al desempleo que al empleo. Entre las “100” industrias nacionales, las formas de enfrentar la apertura comercial tienden a ser en base al abaratamiento de la mano de obra, produciendo precarizaciones e informalizaciones varias. Se da al mismo tiempo un crecimiento relativo y absoluto de aquella masa de trabajadores del sector informal, articulados de varias maneras al sector informal, quienes ejercen una presión negativa constante sobre los salarios, asegurando de este modo que los “ajustes privados” (González de la Rocha, 1999) seguirán subsidiando las ganancias empresariales. Al mismo tiempo, emerge una fuerza de trabajo cada vez más femenina, joven, “acostumbrada” a la inestabilidad, y con precarias o inexistentes experiencias y referentes del sindicalismo.

Lo cualitativo

Para el sindicalismo las transformaciones cuantitativas son significativas. Empero, tal vez tanto o más importantes aún son los cambios cualitativos. Estudios de piso de fábrica y la experiencia de los dirigentes sindicales (ver abajo) indican que detrás de cifras de precarización, des-sindicalización y vulnerabilidad social general se esconde una inoperancia de los sindicatos existentes y dificultades enormes para conformar nuevos sindicatos. Hoy el trabajo se desenvuelve en un medio cotidiano terriblemente adverso a la concepción, la articulación y la defensa de un interés colectivo.

No es una exageración hablar de sistemas de relaciones industriales basados en el miedo, inclusive en empresas relativamente “modernas”. Como han sugerido varios autores, para que funcionen los regímenes fabriles se requiere -aun en los sistemas más minuciosamente estandarizados- una colaboración activa y creativa por parte de los trabajadores. Apunta un autor: “...procesos productivos de-

penden de una gama de prácticas informales e improvisaciones que nunca pueden ser codificadas...” (Scott, 1998: 6). El proceso productivo descansa, entonces, sobre balances tenues sostenidos, ajustados y renegociados cotidianamente entre trabajadores y gerentes. En la medida en que se va “informalizando” el aparato productivo, nuestra experiencia sugiere que las relaciones industriales descansan cada vez más sobre despotismos y paternalismos, una tendencia identificada por otros analistas en otros contextos (Lautier, 1999; Harvey, 1989; Yelvington, 1995; Benenati, 1998; Hsiung, 1996). En estas circunstancias, muchas veces las muy celebradas “formas de resistencia cotidiana” al régimen productivo paradójicamente pueden ser o neutros o un factor que directamente debilita la emergencia, consolidación y defensa de un actor colectivo en el mundo del trabajo²⁴.

Cuando hacemos referencia a los aspectos cualitativos del sindicalismo, nos referimos en primera instancia a estos ámbitos: la capacidad de negociar balances tenues entre capital y trabajo en fábricas, y lograr resultados en lo cotidiano. Operando en un terreno despótico y/o paternalista, y con -como dicen los dirigentes citados abajo- “10 u 11 en la puerta” para cada trabajador empleado, no debe sorprender que el sindicalismo cualitativamente esté en pleno repliegue, con actitudes defensivas, y con visión inmediateista. Cuando mucho, están defendiendo lo que tienen o negociando cómo frenar la erosión de ello.

En el sector informal sugerimos que cualitativamente la situación es más dramática: el referente, concepto mismo de “derechos” o una voz o cuerpo colectivo en el trabajo, está por lo general ausente. La forma más común de “registrar” una queja es marcharse, fenómeno que produce trayectorias laborales sumamente fragmentadas, lo que un autor ha llamado la emergencia del “trabajador nómada” (García Linera, 1999)²⁵.

Debates sobre el sindicalismo

Al mismo tiempo, y a otro nivel, la COB está en plena crisis. Como afirma Calla, “...tratar sobre los sindicalismos en Bolivia ya no es (...) sinónimo de referirse a la COB. (...) Los sindicalismos bolivianos ya no cuentan más, sino formalmente, con una matriz ordenadora y centralizadora para su accionar, lo que causa (...) dinámicas centrífugas y desencuentros entre sus distintos sindicatos sectoriales y regionales...” (2000: 218). Las disputas tienen que ver con problemas orgánicos reales (por ejemplo, ¿cual será el rol de los sectores campesinos en la dirección?) y también con la manera en que la COB se ha convertido, por un lado, en un escenario de politiquería periódica de los partidos y, por otro, en una competencia triste por los residuos de un corporativismo pasado. Con frecuencia las dirigencias nacionales se prestan a estos juegos políticos y a sujetarse “...a sus antiguas fidelidades con el estado y a los márgenes que éste puede concederles...” para prolongar sus carreras individuales (Arze Vargas, 2000: 79).

Arze ha resumido el debate actual al respecto en tres campos, cada uno con su propio análisis de los orígenes de la crisis y sugerencias en cuanto a qué hacer. El cuadro a continuación -basado en Arze (2000: 54-66) y con elaboraciones mías- resume los campos: los "modernizadores", quienes postulan la necesidad de sindicatos coadyuvantes de la reconversión productiva; las izquierdas tradicionales, que argumentan continuidad en el capitalismo y la centralidad obrera y su vanguardia partidaria; y lo que Arze llama los "críticos", quienes, sin abandonar el marxismo, postulan cambios sustanciales en el capitalismo, los procesos de subjetivación y, por tanto, en las formas de organización, necesariamente ahora "autogestionarias".

Cuadro 3
*Debates sobre la COB y el sindicalismo en Bolivia*²⁶

	Grupo 1: enfoque de los "modernizadores"	Grupo 2: enfoque de las "izquierdas tradicionales"	Grupo 3: enfoques "críticos"
Cambios materiales en sistema económico	Se ha dado un cambio cualitativo en la economía global, que invalida conceptos y categorías anteriores del capitalismo (creación de valor, capital, trabajo, empresa, etc.)	En su esencia, el capitalismo no ha cambiado, sino que se ha profundizado la explotación. Relativa ausencia de labor analítica en relación a los cambios.	Ciertos conceptos marxistas siguen siendo válidos, pero se ha cambiado y complejizado dramáticamente el capitalismo, creando un escenario dramáticamente distinto.
Orígenes de crisis de la COB	Con la desaparición inevitable o natural del estado desarrollista, dejó de tener sentido su contraparte corporativo-social. La COB fue incapaz de entender estos cambios, y queda anclada en su pasado. La COB se volvió "... estática, sin horizonte para reaccionar y desenvolverse con solvencia bajo las reglas de juego democrático. Los estereotipos que maneja la COB con referencia a la democracia 'burguesa' la colocan casi siempre fuera de contexto, sin capacidad de propuestas..." (Camargo Chávez, 2000: 11).	La orientación política ha sido determinante de su éxito o fracaso en la movilización para conquistas y creación de un órgano de poder. Las dirigencias de la COB se dejaron desviar a propuestas reformistas, y a la trampa del corporativismo (co-gobierno), que condujo a una burocratización y estatización del ente sindical. Los reflujos del sindicalismo revolucionario son sobre todo producto de traiciones de los líderes, y el abandono de principios.	La forma que tomó la COB en cuanto a instrumento de poder era a la vez su "grandeza y su tragedia". El corporativismo peculiar que le permitió una fuerza extraordinaria terminaría debilitando la "sociedad" y destruyéndola a la misma COB. Al imbricarse con "...las jerarquías estatales que usurpan decisiones que competen a la sociedad...", se corrompe -es decir, en lugar de inyectar poder social al estado, se inyecta estado al ente sindical, "...mediante la cooptación de dirigentes sindicales..." (García Linera, 1999: 52).

Cuadro 3 (continuación)

	Grupo 1: enfoque de los "modernizadores"	Grupo 2: enfoque de las "izquierdas tradicionales"	Grupo 3: enfoques "críticos"
Estrategia de salida de la crisis	Como la "globalización" es determinante y no puede ser resistida, los sindicatos deben volverse "corresponsales" con los empresarios del aprovechamiento oportuno de las posibilidades de mercado. Esto implica espíritu de colaboración, flexibilidad e individualización de los costos de empleabilidad.	Los objetivos fundacionales del sindicalismo revolucionario siguen en pie, basados en la centralidad obrera. Falta reconstituir liderazgos forjados en momentos de tensión social, y atención a rebeliones obreras como expresiones incipientes de construcción de un instrumento de poder obrero.	Rechaza todo tipo de vanguardismo, y ve en las rebeliones recientes formas emergentes de subjetivación y organización. Postula la necesidad de apoyar a la "auto-organización" de los trabajadores. Sin descartar el sindicato en sí, rechaza enfáticamente el sindicato en su versión corporativista.
Adherentes y voceros	Ministerios del Estado, empresarios privados, algunos think tanks, proyectos con financiamiento del BID, analistas y consultores.	Dirigentes de algunos sectores, a veces sólo discursivamente, residuos de los partidos trotskistas.	Pocos intelectuales y docentes universitarios, con cierta resonancia entre organizaciones de reciente emergencia.
Textos claves	Camargo Chávez (2000), Lazarte Rojas (2000); Toranzo Roca y Arrieta (1989).	Tesis de Pulacayo, varios números del periódico Masas.	García Linera (1999, 2000).

Estrategias sindicales hoy

La crisis en las cúpulas de la COB han desarticulado las Centrales Obreras Departamentales (CODes) de la entidad matriz (COB) y, en la práctica, han dejado a las federaciones sectoriales y sindicatos actuar por su propia cuenta. Al mismo tiempo, ha surgido un discurso de "volver a las bases", e iniciar un proceso de reconstrucción desde abajo²⁷. Aunque significa la pérdida de un ente aglutinador social y político a escala nacional, por otro lado este "abandono" ha exigido de los sindicatos y sus federaciones un aterrizaje en las nuevas realidades del mundo del trabajo (French y James, 1997).

Las estrategias emergentes son varias -aunque el término "estrategia" puede ser un tanto generoso. Más que una estrategia lo que emerge parece ser -con algunas excepciones- un conjunto de movidas defensivas improvisadas, más los tramites y ligas deportivas de siempre. Hay muchísima claridad, pero faltan las habilidades y capacidades para convertir esta lucidez en acción programática. Para indicar algunas "estrategias" emergentes, presentamos extractos indicativos de entrevistas a dirigentes fabriles en su último Congreso en septiembre de 2000 en Oruro.

Santa Cruz: "Muy pocos somos los dirigentes que pensamos de esa forma"

Ediberto²⁸ es joven, de las provincias, no de la ciudad. Desde su ingreso al mercado laboral hace 11 años ha trabajado en varias cosas: ayudante de transportista, albañil, radialista y, al final, fabril en una fábrica de plásticos. Su aspiración a participar en la vida pública lo ha llevado a la dirigencia sindical. Representa - a juicio del autor- una tendencia nueva, más pragmática en el sindicalismo boliviano, nacido no de los postulados de los "modernizadores" (ver arriba), sino de las batallas cotidianas de la Federación de Fabriles.

En Santa Cruz las élites locales han construido una identidad regional fuerte en contraposición a lo andino altiplánico y valluno (léase en oposición a *lo indio*), proyecto compartido en cierto grado por las clases subalternas. El desarrollo regional despegó con el *debt-led development* bajo la dictadura de Banzer (1971-78), y hoy el epicentro de la economía boliviana marcha inexorablemente hacia el oriente, cuya capital es Santa Cruz. En 1952 Santa Cruz era una cabecera provincial; hoy día es la ciudad más moderna de Bolivia, con más de un millón de personas.

La sede de la Federación de Fabriles de Santa Cruz es un edificio antiguo del estilo colonial: oficinas en tres pisos alrededor de un patio interior, con algunas piezas alquiladas o prestadas. La descomposición del patrimonio, adquirido en los momentos más prósperos del corporativismo, es palpable. Hace unos años atrás la federación contaba con 43 sindicatos; hoy cuenta con 33, y hay unos cinco en proceso de conformarse. El sindicato más grande es de unos 400 trabajadores, y en los más pequeños, el mínimo establecido por ley, es decir, 20. Se estima que aglutina entre 5 mil y 8 mil trabajadores (no hay un censo fabril), de un total estimado por el mismo dirigente en unos 200.000 trabajadores en la región.

La desaparición de los 10 sindicatos, explica Ediberto, se debe a la quiebra de algunas empresas y a campañas empresariales de des-sindicalización, vía el desconocimiento de la personería jurídica del sindicato, el despido de los dirigentes, y el desgaste burocrático. Relata un caso típico:

"...Bueno, el resultado de este conflicto fue que después de 8 meses los dirigentes lamentablemente tuvieron que transar [con la gerencia] (...) por la razón de que [un dirigente] no goza de sueldo dirigente estando [en conflicto]. Y bueno la empresa los propuso: les voy a pagar hasta hoy día pero ustedes tienen que presentar su resistimiento al proceso: (...) renuncian al sindicato, renuncian a su fuente de trabajo, o sea, quedan los trabajadores afiliados totalmente abandonados..."

Las estrategias anti-sindicales, insiste, no son aisladas:

"...Lo que pasa actualmente es que la empresa privada ha ido fortificando su organización como federación, como confederación, como cámara, y es-

to hace de que ellos se reúnen ahora, antes no lo hacían de esta forma pero ahora se reúnen netamente para ver cómo tratar, digamos, de contrarrestar que los trabajadores no se organicen...”.

También enfrentan cotidianamente amenazas y hostigamientos “menores”. Al preguntar “¿Qué hacen los empresarios?”, ilustró:

“... Acusarlos, acusarlos de robo, acusarlos de sabotaje, amedrentarlos [*¿En qué sentido?*] Psicológico. [*Dame un ejemplo.*] [Asumiendo la voz del empresario:] ‘Mira, si tú te metes en esto yo te puedo hacer esto, te puedo denunciar a la policía, te puedo acusar de robo y te puedo inventar un montón de testigos, yo pago [a los testigos] yo tengo plata’...”.

Pero a diferencia de otros dirigentes, atribuye estas prácticas no al empresario como tal, sino al carácter retrógrado de algunos de ellos.

“...Esa es la forma de algunos malos empresarios, esos que ni siquiera han cursado la secundaria, de esa gente [que] ignora todavía que es lo que hay detrás de la empresa, los derechos de los trabajadores, la relación humana entre obrero y patrón. Ellos lo toman de otra forma, se creen dictadores dentro de su fuente de trabajo, dentro de su empresa con la gente ¿no? creyendo que son unos vasallos, pero lamentablemente es así...”.

Al atribuir la erosión de los derechos laborales al ajuste estructural, indica que los empresarios (nacionales) también han perdido con la medida:

“...Desde 1985 con el 21.060 que nació el 29 de agosto ya son 15 años; ellos [los empresarios] en aquel tiempo aplaudieron ese decreto pero hoy en día ellos lloran porque sufren las consecuencias, porque las empresas lamentablemente se están yendo a la quiebra, nuestros empresarios no se han preparado para este cambio...”.

Este pragmatismo se refleja en las prácticas cotidianas. Lograr defender los derechos de los afiliados, y avanzar en lo posible para mejorar sus condiciones, requiere de un fin de acercamientos, improvisaciones, y trámites día a día: pronunciarse, con los empresarios, en contra de nuevos impuestos; apelar a la conciencia de unos empresarios para frenar los abusos de otros más despóticos; etc. En esta “economía” local, sugiero que el discurso retórico queda relegado no por un giro político, sino por su relativa inutilidad en relación con el trabajo práctico; el pragmatismo nace no tanto de una estrategia preconcebida o de una desviación ideológica, sino de la necesidad de actuar desde una posición sumamente débil y desamparada. El dirigente explicita este desamparo, al referirse a la crisis de la COB:

“...Sinceramente yo te diré lo siguiente, la Central Obrera Boliviana para todos los trabajadores, para todo el proletariado (...) es un ejemplo de cómo se ha sabido conducir de una manera muy acertada, digamos. Lograban

conseguir beneficios sociales que iban en favor de todos los trabajadores; pero hoy en día la Central Obrera Boliviana no consigue absolutamente nada para los proletarios, ni siquiera un parámetro para poder de ahí partir y negociar un pliego petitorio. No lo hace, ¿por qué? Porque no tienen la capacidad los dirigentes o no piensan como obreros...”.

“...No diremos [que los dirigentes son] corruptos sino que son incapaces, esa es la palabra, porque ellos van allá obedeciendo a ciertos apetitos personales, o yendo a cumplir con una misión que va delegada de algún color político, como lo hemos podido ver durante todo el período anterior. Entonces por esa razón es que nuestra Central Obrera Boliviana lamentablemente está en crisis: porque los dirigentes que asumen tal responsabilidad no tienen la capacidad suficiente para poder conducir. (...) Los empresarios saben, los empresarios saben pues que la Central Obrera ya no suena ni truena, así que hablarles o mencionar a la Central Obrera Boliviana es para que ellos más bien se rían, lo tomen a chiste, no sé...”.

Aunque se habrá vuelto más local el accionar sindical, un legado de épocas anteriores queda: el de pensar en términos más amplios, de cambio social a escala nacional. Y en esta propuesta de cambio hay una ruptura clara con el concepto de instrumento directo del poder obrero y con las “formas tradicionales”, entendidas como enfrenamientos y tomas de posiciones de fuerza. Dice:

“...Muy pocos somos los dirigentes que pensamos de esa forma; si pensáramos unos 100 dirigentes así como pienso yo y como piensa [otro dirigente], te digo que en Bolivia el sindicalismo no sería la dictadura proletaria, sino el sindicalismo sería el instrumento fundamental para conducir a la sociedad, para dar, para proponer que es lo que deben hacer nuestros representantes nacionales, diputados, senadores y hasta el mismo presidente ¿no? Pero, lamentablemente, bueno, nosotros los sindicalistas muchos pensamos de una forma tradicional -que aquí es con palo, que aquí es con piedra, que aquí es gritando fuerte, que aquí es con huelga...”.

Oruro: “vamos a ser esclavos”

Nos reunimos con dos dirigentes de la Federación de Fabriles, que aglutina a unos 2.000 trabajadores en 21 sindicatos, principalmente de industrias livianas. Hay una empresa “grande”, de alimentos, con unos 700 trabajadores, y muchos pequeños con entre 30 y 70. Ambos dirigentes son hombres, sobre sus 40 años, e hijos de mineros. Oruro, ciudad del altiplano a más de 4.000 metros sobre el mar, era en otra época uno de los centros mineros más importantes del país y, posiblemente, del continente. Hoy, la grandeza de algunos de sus edificios contrasta con la actividad letárgica del centro de la ciudad. Del ajuste, relocalización y desindustrialización, nunca se ha recuperado. La sede de la Federación ocupa el segun-

do piso de un enorme y antiguo edificio en pleno proceso de descomposición. Compartiendo el edificio están un puño de abogados de pueblo y pulperías.

A diferencia del dirigente cruceño, los dirigentes de Oruro han trabajado por períodos largos en dos o tres industrias -trayectorias fabriles comunes de su cohorte. Al hablar, el tono es sombrío, la clave retórica de tragedia o desdicha, como la ciudad y región misma que ha conocido grandes rupturas y traumas en los últimos años, engrosando las filas del comercio minorista:

“...Ahora incluso tenemos aquí en Oruro más comerciantes que compradores, más vendedores, todos tienen que buscarse la forma de poder ganarse un peso por lo menos para llevar a sus hogares...”.

Sobre las condiciones generales, señalan la disposición de ganar salarios miserables con tal que sea una miseria estable:

“...Hay trabajadores honestamente que no ganan básico nacional²⁹, no ganan ¿por qué? Porque quieren tener algo [algún trabajo estable] en las fábricas...”.

El ajuste -“el 21.060”- figura grande en su explicación de su situación: lo articula directamente al cambio de balance, poder en las fábricas, empeoramiento de condiciones, y al miedo permanente de perder el trabajo:

“...Yo creo que [con] el 21.060 los empresarios se han dado formas de poder evitar la carga social por parte a los trabajadores. Para ello se han valido de muchos argumentos y contratos fijos, contratos semestrales, trimestrales, anuales; todo con el propósito de no pagar los beneficios que por ley les tendría que corresponder si es que pasa alguna cosa. Dentro ese aspecto yo creo que muchas empresas, como bien decimos hace rato, están actuando por ese lado y no denuncian ese tipo de anomalías porque si denuncian van a perder la fuente de trabajo...”.

“...Bueno, el empleador dice: ‘Este [sindicalista] es demasiado molesto y hace sufrir, bueno, sáquese’. Y el 21.060 les faculta, en dos días están fuera. ¿Qué va a hacer el trabajador? Y ahí es una palabra que todos emplean: ‘se va uno y están en la puerta 10, 11’, con la mitad incluso del salario que pueden percibir, y hay así...”.

Resaltan continuamente la dificultad de cultivar nuevos dirigentes, por el miedo de perder el trabajo:

“...Anivel sindical siempre incluso los mismos trabajadores somos así [con miedo]. Si salimos a una Federación, o si nos metemos a un sindicato, como quien dice, estamos sacando un pie ya afuera de la empresa; es así más claro y concreto. Teníamos [como dirigentes de la Federación] nuestra gestión de dos años aquí o en la Confederación, y en la puerta ha aparecido un

memorándum de retiro ya, entonces es un riesgo. Por eso es que a veces carecemos incluso de cuadros sindicales porque el trabajador no quiere asumir esa responsabilidad porque sabe que va a perder su fuente de trabajo...”.

Agrega el otro dirigente:

“...Efectivamente, como decía el compañero, existen tal vez compañeros más capaces, que tengan más conocimiento sobre el campo sindical, pero lamentablemente la presión es enorme...”.

El cuadro que presentan es dramático: empobrecimiento, precarización y des-sindicalización. Comentó uno de los dirigentes, “...si se da cuenta sí vamos a perder todo. Yo pienso de que ya no vamos a ser trabajadores, sino vamos a tener que pasar a ser como esclavos si vale ese término...”. En este contexto, emergen estrategias defensivas que buscan preservar puestos de trabajo, aunque sea sacrificando condiciones de trabajo y prestaciones sociales:

“...Muchos trabajadores por no perder su fuente de trabajo han tenido que en algunos casos ceder algunas conquistas que han tenido, algunos beneficios pero con el propósito de no perder su fuente de trabajo. Han tenido que dar su mano a torcer para seguir manteniéndose dentro del trabajo: eso ha sido tal vez uno de los puntos de la crisis que también ha debilitado en gran manera al movimiento sindical...”.

En la medida en que hay “estrategias”, giran en torno no a derechos laborales, sino al *derecho al trabajo mismo*. Ante las presiones -reales o percibidas- de los sindicatos, los empresarios amenazan con cerrar sus puertas. Por tanto, dentro de la visión de los dirigentes está la necesidad de impulsar la reactivación económica desde el sindicato:

“...Queremos la reactivación económica, (...) queremos capital fresco para empezar a producir más, porque si nos vamos a dejar así o vamos a quedarnos de manos cruzadas nosotros, los ejecutivos de las empresas van a tender a cerrarse de a poco. Y esto significa pues el desalojo de sus fuentes de trabajo, no sólo de los trabajadores sino del conjunto de sus familias, que las esposas, los hijos...”.

Relatan en términos positivos las ocasiones en las que se han movilizado para presionar al gobierno y a los bancos para ayudar a la empresa:

“...Entonces la materia prima la traemos de Chile, Perú, de la Argentina, también de Venezuela, entonces es muy caro. Por eso hemos pedido juntamente con el empresario, el empresario no quiere el cierre de la empresa, justamente es por eso que los dos -empresario y trabajadores- estamos empujando el mismo carro, pero lastimosamente el gobierno y la banca más que todo, la banca privada no nos quieren acceder...”.

“Nos damos cuenta ahora que -como diría- no hay pelea entre el trabajador y el empresario. El se ha dado cuenta de que gracias a su sindicato está su empresa; ha logrado tal vez recuperar su autorización [de importación] y entonces ha preferido tener su sindicato, lo ha reconocido...”

No obstante, saben que es un campo minado, y no una alianza simple. Recalcan que los mismos empresarios no respetan estos gestos y apoyos:

“...Mientras nosotros damos el brazo, el hombro por nuestras empresas por no perder la fuente de trabajo, por debajo nos dan bola, eso es un riesgo que se corre. Lo dije bien claro no se puede confiar, no hay confianza, hay que estar preparados para eso, así...”

En este contexto, la crisis de la COB es presentada como un factor que coloca al dirigente sindical en una posición humillante ante los gerentes, dificulta su trabajo, y en la que no tiene solución a la vista.

“...Yo le digo sinceramente, ya a veces hasta da vergüenza. Eso de los fracasos de la Central Obrera Boliviana han hecho también pues de que nosotros como dirigentes perdamos tal vez esa credibilidad no sólo de nuestras bases sino lamentablemente de nuestros jefes. (...) Lamentablemente ellos se ríen porque efectivamente ha sido como así. Esos dos congresos [fracasados de enero y mayo de 2000] que lamentablemente entre trabajadores no podemos resolver nuestros propios problemas...”

“...Para nosotros es un proceso -como le digo- si en este momento precisamente lo que estamos peleando son nuestras fuentes de trabajo, y encima que se nos vengán entidades matrices [de la COB] que nos representan a nivel nacional que no puedan darse solución, que no tengan una dirección bien constituida, eso va ser mucho. Yo creo que va a tener otro proceso para poder ya ganarse esa credibilidad de parte de nuestros empresarios. Como le digo no sólo la lucha ahora es ahora para el trabajador sino también la lucha es para nuestras fuentes de trabajo...”

Al preguntar sobre una visión estratégica o proyección social del movimiento sindical, se hizo mención a la necesidad de lograr articulaciones a nivel regional (“... Ahora estamos hablando con los fabriles a nivel regional ya; ya no a nivel de empresas porque si vamos a nivel de empresas solamente vamos a estar así: solos...”). Mencionan las movilizaciones sociales “nuevas” señaladas arriba, pero más como un fenómeno que los deja relegados, que como un aliado potencial. Concluyó un dirigente:

“...Se está saliendo a las marchas, pero lamentablemente cuando somos por eso empresas pequeñas no nos dan importancia, con este movimiento social, campesino, que es más ocupación para el gobierno...”

Cochabamba: “tenemos que perder el miedo”

Históricamente el granero de Bolivia, el *hinterland* de las minas, Cochabamba, es una ciudad de medio millón de habitantes, cuyo corazón económico sigue siendo el mercado de ferias campesinas (“la cancha”) y su proximidad a las áreas de cultivo de la hoja de coca. En los últimos años la ciudad ha absorbido docenas de miles de emigrantes del altiplano y de las minas. Hay varias industrias significativas, entre ellas una refinería de petróleo, una cervecera (ahora de capitales argentinos), una procesadora de soya (ahora de capitales peruanos) y una planta productora de calzado de Bata, de capitales canadienses, establecida en 1940.

Militantes de dicha planta han protagonizado el sindicalismo fabril boliviano por décadas; hoy el dirigente de la Federación de Fabriles de Cochabamba, Oscar Olivera, es trabajador de dicha empresa y, en los últimos meses, se ha vuelto conocido por su rol de portavoz en la lucha, mencionada arriba, que culminó en la desprivatización del agua de la ciudad, concedida por 40 años a un consorcio armado por la Bechtel de EE.UU., una de las mayores empresas de ingeniería civil del mundo. En tanto, Olivera se convirtió en uno de los primeros dirigentes laborales en jugar un rol central en los “nuevos” conflictos sociales, aunque paradójicamente un tanto al margen de la federación de sindicatos fabriles que dirige.

De las federaciones fabriles en Bolivia, la de Cochabamba se ha destacado en los últimos 5 años por tener un análisis franco de la crisis que está viviendo, y ciertas líneas de trabajo para enfrentarla. Entre estas líneas está una que busca estudiar para entender mejor el contexto actual, que a veces ha logrado articular las labores voluntarias de académicos y consultores³⁰; una línea para mantener una presencia sostenida en los medios locales de comunicación, que con el tiempo le ha ganado cierto prestigio como fuente fidedigna de información sobre el mundo del trabajo, sea fabril o no; una política de “puertas abiertas” a demandas y problemas de los sectores populares, que la ha convertido en paradero de todo tipo de reclamo popular que no encuentra donde ventilarse; y una línea de organización de nuevos sindicatos. En varios intentos -algunos con éxito, otros no- de organizar sindicatos aun donde la Ley General del Trabajo no lo permite (donde hay menos de 20 trabajadores entre permanentes y eventuales, etc.). Estas estrategias no siempre son bien vistas por los mismos dirigentes fabriles de la región, que ven en ellas un estorbo a prácticas sindicales ya rutinizadas.

La federación han organizado una “escuela sindical” con recursos propios, que busca formar nuevos sindicalistas y organizadores. En una reunión exploratoria, Olivera preguntó a las mujeres reunidas: ¿qué es lo que más necesitan para mejorar su situación en el trabajo? Una trabajadora joven articuló el sentimiento unánime del grupo cuando dijo “tenemos que perder el miedo, y aprender a hablar”. Comenta Olivera:

“...Ante esto vimos como urgente juntarnos, empezar a hablar entre nosotros, para romper el silencio y el miedo. Pero no es fácil. Primero, nadie tiene tiempo. Todos trabajan hasta 10, 12, 14 horas, incluso fines de semanas. Nos matamos para encontrar un horario en que nos pudiésemos ver...”.

En términos generales, los esfuerzos no han logrado revertir la fragmentación y des-sindicalización. Pero en su conjunto, estas actividades y la herencia de habilidades organizativas del movimiento laboral posicionaron a la Federación para poder articular varios grupos de manera potente cuando emergieron demandas sobre el destino del sistema local de agua. Relata el dirigente:

“...La Federación de Fabriles de Cochabamba es una organización sindical que durante los últimos 5 años ha estado realizando un amplio trabajo de reorganización del sector obrero, golpeado por la flexibilización de hecho impuesta en el país. Fue así entonces sobre el trabajo público desplegado que logramos cierto prestigio moral que nos respalde, y se logró constituir una organización -la Coordinadora de Defensa del Agua y de la Vida- que permitió una convergencia de intereses entre pobladores rurales y urbanos en torno al problema del agua”.

En el conflicto por el agua, que logró movilizar docenas de miles de personas, Olivera subraya la relación tenue con el sindicalismo tradicional, del cual él mismo es dirigente:

“...Los trabajadores cochabambinos organizados hemos participado en cierta medida de manera institucional, brindando nuestros recursos y experiencia como Federación, a la Coordinadora del Agua. Pero salvo algunas cuantas fábricas que han tenido capacidad de participación organizada, más ha sido como individuos o grupos de trabajadores, como vecinos, miembros de comités de agua potable, pobladores, etcétera...”.

Las entidades de organización sindical de cúpula como, por ejemplo, la Central Obrera Departamental y otros sectores sindicalizados (maestros, trabajadores municipales, etc.) han tenido, en toda esta lucha, una participación reducida y poco significativa. Son más bien nuevos conglomerados humanos de trabajadores dispersos, organizados por barrio en sus cooperativas de agua, quienes se han movilizado con mayor contundencia. Esto hace pensar en la necesidad de consolidar estas nuevas experiencias organizativas que logran movilizar antiguas habilidades y recursos de un sector obrero actualmente golpeado y disgregado, y que al mismo tiempo se abren para incluir a nuevos sectores de la población que emprende, luchas en torno a la defensa de sus necesidades vitales.

Es más: Olivera plantea que tal vez son los trabajadores con empleo estable quienes menos participarán en las movilizaciones.

“...La amenaza de despido, los discursos sobre ‘competitividad’, las formas atípicas de contratación que tienen a los trabajadores siempre pendientes, muchas veces dificultan la movilización de la gente. Pero la corrupción, la privatización que nos quita hasta el agua crea condiciones para nuevos tipos de participación bajo nuevas formas. La Coordinadora es un ejemplo. Pensamos que su emergencia representa un nuevo temperamento social, pero ¿será sostenible? ¿Y su relación con los trabajadores organizados? Esto lo veremos...”.

Conclusiones

La “transición” de 1982, seguida por el “ajuste” en 1985, marcó el fin de una época, que se ha designado como la del “estado del ‘52”. Inició el fin sustantivo a un peculiar modelo corporativista, que puede ser entendido como una configuración de mediaciones entre el estado rector del desarrollo y participante directo en la economía; los actores de la economía regulada, aunque agudamente dependiente; y los actores de la sociedad y sus órganos corporativos, cuya organización en un inicio tuvo un impulso desde el estado, pero que con el tiempo conquistó un grado extraordinario de independencia en torno a la COB. Lejos de las teorías del corporativismo que ven en él un sistema multifacético de dominación esencialmente vertical (Schmitter, 1992: 80), en el caso boliviano estas intermediaciones pueden ser mejor concebidas como el conjunto de relaciones entre fuerzas inexorablemente opuestas, en cierto grado (pero decreciente) mutuamente imbricadas³¹, y atadas en un conflicto permanente³². Que esta configuración produjo una “continuidad de rupturas” -una historia marcada por su inestabilidad- no debe sorprender.

Con el “ajuste”, el estado dejaría su rol protagónico en la economía como productor y empleador; la economía se “liberalizaría”, y la COB, el órgano corporativo que en su momento ejerció un “poder dual” ante el estado, sufriría un debilitamiento crítico. Pero el “ajuste” se daría no sólo a nivel del estado, la economía, la sociedad y sus intermediaciones, sino también a nivel del significado, o de los procesos por medio de los cuales la gente aprende, vuelve entendible, y expresa el proceso social y su lugar propio en él. También hay “ajustes estructurales de significado”. Nos referimos a otro momento de esta índole arriba, con la “campesinización” de los “indios” por el estado, un elemento integral del régimen (inconcluso, por cierto) de constitución de la propiedad en tierra con la reforma agraria de 1953.

El “ajuste” de 1985 también conllevó un conjunto de reinscripciones de significado en torno al concepto y al rol del estado, los procesos políticos, y las formas de representación, organización y bases de protagonismo en y desde la sociedad y, por ende y en conjunto, una disolución de construcciones narrativas maestras (*master narratives*) vitales, instrumentos con los cuales, durante años, grupos enteros (diferentes y/o opuestos) lograron cierta cohesión social y hasta nacional en

el conflicto³³. Emblemática de este proceso es la “relocalización” de los mineros, el desmembramiento de las bases de aquella configuración potente en tanto mundo comunitario y de trabajo que se instaló en el centro del sindicalismo, y luego se irradió y caló con extraordinaria eficacia en muchos escenarios de la vida del país.

Pero tal vez más que una relocalización -lo cual sugiere el desplazamiento o trasplante íntegro de algo- lo que se ha vivido es una des-localización, es decir, una fragmentación y dispersión. Sobre el cierre de las minas un dirigente comentó: “...era como si alguien nos hubiera lanzado una bomba, y quedamos tirados por todas partes...”. Con este desmembramiento se “destapó la olla”: al erosionarse estructuras corporativas y narrativas maestras, surgen expresiones y demandas (culturales, étnicas, regionales) antes suprimidas por, subsumidas al, o relegadas por el sindicalismo clasista de la COB.

Luego del momento inicial de desmembramiento -territorial, económico, social y también de significado- surgen los procesos heterogeneizantes (“desmembradores”) de la reestructuración productiva. Lejos de producir coherencia y homogeneidad, hoy las transformaciones y operaciones cotidianas en el mundo del trabajo parecen producir, como delineamos arriba, una multiplicidad de posiciones y relaciones, en medio de una creciente polarización (diferencias más extremas), precarización (menos previsibilidad), y exclusión (des-ciudadanización, en la subordinación, pero vía articulaciones ambiguas). En este contexto, parece claro que si uno ha de conseguir un lugar en la sociedad que sea de “utilidad y reconocimiento social” (Castel, 1995), será muy probablemente *a pesar de*, no por medio de, el mundo del trabajo.

La improvisación en el sindicalismo urbano, y la perplejidad que la soslaya, reflejan esto. Ausentes las estructuras piramidales de la COB, se diluye el “modelo prescriptivo” sindical (minero), y se complejizan los conceptos y prácticas de los sindicatos y sus dirigentes. Tal vez los dirigentes y sus trayectorias siempre eran diversos, pero ahora -como detectamos en las entrevistas- ellos encuentran mayor espacio de expresión en las estrategias improvisadas. Ausentes de una narrativa maestra, hacen recurso de lo que “tienen a mano”, es decir, la historia, las identidades, y la configuración de fuerzas en los procesos locales. Hasta el temperamento público de los dirigentes parece ser menos consistente: si antes era algo reconocible, ahora se detectan diferencias en sus claves retóricas y disposiciones (tragedia [Oruro], optimismo calificado [Santa Cruz y Cochabamba]).

La complejización del sindicalismo se puede ver en la posición que toman ante la creciente informalidad y su misma falta de análisis. Si bien el sector informal siempre existía en Bolivia, antes operaba a la sombra de una poderosa narrativa modernista de la centralidad de la economía formal, y el sindicalismo fue capaz en cierto grado de articularlo a su proyecto mayor -la COB- aunque fuera en la subordinación³⁴. Hoy, en cambio, la informalidad o exclusión del empleo formal es la regla, no la excepción, y el ente articulador ha desaparecido. Por parte

de los dirigentes, se detecta cierta perplejidad ante el fenómeno y una variedad de actitudes y prácticas. Por un lado, los “10 u 11” en la puerta de la fábrica por cada puesto son vistos como una amenaza. Por el otro lado, en el caso de Cochabamba hay iniciativas incipientes de incorporar a los del sector informal al sindicalismo, aunque sea rebasando lo que la ley oficialmente permite. En cualquier caso, lo que caracteriza al sindicalismo estudiado son los procesos de improvisación y exploración local y regional.

Por último, se detecta un grado de divorcio entre los debates y las prácticas. Esto en parte se debe a lo que llamaré la “economía política de la producción analítica” en Bolivia. Hay un relativo olvido del sindicalismo por parte de una intelectualidad boliviana que antes “asesoraba” enérgicamente a la COB, y ahora se adhiere con entusiasmo a enfoques económicos que invisibilizan al mundo del trabajo³⁵, o teorías sociales que invisibilizan a lo económico³⁶. En cualquier caso, los dirigentes operan al margen de los tres campos de discusión presentados esquemáticamente arriba. El tenor y dirección del sindicalismo, propongo, se explican muy poco a partir de una adscripción ideológica a uno de los tres campos, y mucho más por la confluencia de trayectorias y aspiraciones personales, condiciones y circunstancias que se ponen en juego en un contexto dramáticamente desfavorable para el trabajo. Las dinámicas emergentes se caracterizan por una actividad enérgica de defensa y contención, pero poca reflexión estructurada y estratégica.

No obstante, como vimos arriba, la conflictividad señalada en la introducción involucra directamente a los dirigentes sindicales (caso Cochabamba) o plantea cuestionamientos profundos a su quehacer sindical. Es significativo que, aun debilitados, todos los sindicalistas siguen pensando más allá del sindicalismo, una herencia clara del carácter político de sindicalismos del pasado. Puede ser con un tono de nostalgia (Oruro), de añoranza (Santa Cruz), o de búsqueda en el terreno del conflicto actual (Cochabamba), pero siempre está presente.

En resumen, aunque hay rebotes de conflictividad y emergencia de nuevos actores, estamos todavía lejos de iniciar un proceso claro de recomposición sindical en el ámbito productivo urbano. Los cambios observados en los procesos productivos tienden a dificultar esta recomposición, introduciendo ambigüedades a la relación entre el mundo del trabajo y la acción colectiva y política. Con la disolución de la COB, las federaciones y sindicatos en la práctica desarrollan sus propias estrategias sindicales. Estas estrategias tienden a ser improvisadas, defensivas y reactivas, y tienden a divergir de las estrategias más políticas del pasado, aunque más por necesidad que por una opción política o ideológica. En algunos casos el entorno conflictivo y la ausencia de un discurso ordenador impuesto “desde arriba” conducen a búsquedas fructíferas, sobre una rica herencia que se vive como el imperativo de pensar lo social general desde lo particular sindical. Aunque se cuenta con materiales muy prometedores, hoy la recomposición sindical es más un desafío a futuro que un proceso en marcha.

Bibliografía

- Abramo, Laís 1999 “Desafíos actuales da sociologia do trabalho na América Latina: algumas hipóteses para a discussão”, en De la Garza, E. (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (Buenos Aires: CLACSO).
- Arze Vargas, Carlos 1997 *Análisis subsectoriales: producción de chamarras de cuero y tela en las ciudades de La Paz y el Alto* (La Paz: CEDLA).
- Arze Vargas, Carlos 2000 *Crisis del sindicalismo boliviano: consideraciones sobre sus determinantes materiales y su ideología* (La Paz: CEDLA).
- Arze Vargas, Carlos y Félix Maita Pérez 1999 *Empleo y condiciones laborales en Bolivia* (La Paz: CEDLA).
- Arze Vargas, Carlos; Hugo Dorado; Huáscar Eguino y Silvia Escóbar de Pabón 1993 *Empleos y salarios: el círculo de la pobreza* (La Paz: CEDLA).
- Benenati, Elisabeth 1998 “Americanism and Paternalism: Managers and Workers in Twentieth-Century Italy.” En *International Labor and Working-Class History* N° 53: 5-26.
- Borneman, John 1992 *Belonging in the Two Berlins: Kin, State, Nation* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Calderón, Fernando y Carlos Toranzo Roca (comps.) 1996 *La seguridad humana en Bolivia: percepciones políticas, sociales y económicas de los bolivianos de hoy* (La Paz: PRONAGOB/PNUD/ILDIS).
- Calla, Ricardo 2000 “Los sindicalismos bolivianos contemporáneos: crisis y secundarización de un movimiento social desarticulado”, en Massal, J. y M. Bonilla (comps.) *Los movimientos sociales en las democracias andinas* (Quito: FLACSO Ecuador/IFEA).
- Camargo Chávez, Carlos A. 2000 *Del autismo a la resurrección: propuestas de reforma de la Central Obrera Boliviana* (La Paz: ILDIS-Labor).
- Castel, Robert 1995 *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado* (Barcelona: Paidós).
- CEDLA 1999 “Bolivia: 14 años de neoliberalismo”, en *Dossier Informativo No. 12* (La Paz: CEDLA).
- CEDLA e ILDIS 1996 *Informe social Bolivia 2: diez años de ajuste estructural* (La Paz: CEDLA/ILDIS).
- CEDLAE ILDIS 1997 *Informe social Bolivia 3: políticas de empleo* (La Paz: CEDLA/ILDIS).

De la Garza Toledo, Enrique 1992 “Prólogo”, en Covarrubias, A. (comp.) *La Flexibilidad Laboral en Sonora* (México D. F.: El Colegio de Sonora y Fundación Friedrich Ebert).

De la Garza Toledo, Enrique 2000 “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en De la Garza Toledo, E. (comp.) *Tratado latinoamericano de la sociología del trabajo* (México D. F.: El Colegio de México/FLACSO/UAM/Fondo de Cultura Económica).

Dunkerley, James 1992 “Political Transition and Economic Stabilization: Bolivia, 1982-89”, en Dunkerley, J. (comp.) *Political Suicide in Latin America* (London: Verso).

Eckstein, Susan 1976 *The Impact of Revolution: A Comparative Analysis of Mexico and Bolivia* (London: Sage Publications).

Eckstein, Susan 1983 “Transformation of a ‘Revolution from Below’: Bolivia and International Capital.” En *Comparative Studies in Society and History* Vol. 1, N° 25: 105-135.

Eckstein, Susan 1985 “Revolutions and the Restructuring of National Economies: The Latin American Experience.” En *Comparative Politics* N° 17: 473-94.

Escobar, Filemón 1984 *Testimonio de un militante obrero* (La Paz: HISBOL).

Escobar de Pabón, Silvia 2000 *Dinámica productiva y condiciones laborales en el sector minero* (La Paz: CEDLA).

Escobar de Pabón, Silvia 2001 *Desigualdad, exclusión social y pobreza en Bolivia* (La Paz: CEDLA).

French, John D. y Daniel James (comps.) 1997 *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers: From Household and Factory to the Union Hall and Ballot Box* (Durham and London: Duke University Press).

García Linera, Alvaro 1999 *Reproletarización: nueva clase obrera y desarrollo del capital industrial en Bolivia (1952-1998)* (La Paz: Muela del Diablo).

García Linera, Alvaro 2000 “Procesos de trabajo y subjetividad en la formación de la nueva condición obrera en Bolivia”, en Calderón, F. (comp.) *Culturas obreras y empresariales* (La Paz: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD).

García Linera, Alvaro 2001 “Sindicato, multitud y comunidad: movimientos sociales y formas de autonomía política en Bolivia”, en A. García, R. Gutiérrez, R. Prada, F. Quispe y L. Tapia (comps.) *Tiempos de rebelión* (La Paz: Muela del Diablo).

- Gittleman, Maury; Michael Horrigan y Mary Joyce 1998 “‘Flexible’ Workplace Practices: Evidence from a Nationally Representative Survey.” En *Industrial & Labor Relations Review* Vol. 1, N° 52: 99-115.
- Godoy, Ricardo A. 1990 *Mining and Agriculture in Highland Bolivia: Ecology, History and Commerce Among the Jukumanis* (Tucson: University of Arizona Press).
- González de la Rocha, Mercedes 1999 *Private Adjustments: Household Responses to the Erosion of Work* (Geneva: UNDP/SEPED).
- Grebe López, Horst 1998 *Los efectos económicos de la globalización en Bolivia: notas para una reflexión estratégica* (La Paz: CEDLA).
- Green, Duncan 1995 *Silent Revolution: The Rise of Market Economics in Latin America* (London: Latin America Bureau).
- Harrison, Bennett 1997 *La empresa que viene: la evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad* (Barcelona: Paidós).
- Harvey, David 1989 *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change* (Cambridge: Basil Blackwell).
- Hodson, Randy 1991 “The Active Worker: Compliance and Autonomy at the Workplace.” *Journal of Contemporary Ethnography* Vol. 20, N° 1: 47-78.
- Hsiung, En Ping-Chun 1996 *Living Rooms as Factories: Class, Gender and the Satellite Factory System in Taiwan* (Philadelphia: Temple University Press).
- Klein, Emilio y Víctor Tokman 2000 “La estratificación social bajo la tensión de la globalización.” En *Revista de la CEPAL* N° 72: 7-30.
- Klein, Herbert 1992 *Bolivia: The Evolution of a Multi-Ethnic Society* (New York: Oxford University Press).
- Kofas, Jon V. 1995 “The Politics of Austerity: The IMF and U.S. Foreign Policy in Bolivia, 1956-1964.” *The Journal of Developing Areas* N° 29: 213-236.
- Kruse, Tom 1999 *Procesos productivos y condiciones laborales en la industria cochabambina* (La Paz: CEDLA).
- Kruse, Tom 2000 “Procesos productivos e identidades sociales: cambios en dos escenarios en Cochabamba, Bolivia”, ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo *El trabajo en los umbrales del Siglo XXI* (Buenos Aires) 17 al 20 de Mayo.

- Lautier, Bruno 1999 "Por una sociología da heterogeneidade do trabalho." En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* Vol. 5, N° 9: 7-32.
- Lazarte Rojas, Jorge 1989 *Movimiento obrero y procesos políticos en Bolivia: Historia de la COB 1952-1987* (La Paz: ILDIS).
- Lazarte Rojas, Jorge 2000 "Cultura política, democracia e inestabilidad", en Lazarte Rojas, J. (comp.) *Entre dos mundos: la cultura política y democrática en Bolivia* (La Paz: Plural).
- Luykx, Aurolyn 1999 *The Citizen Factory: Schooling and Cultural Production in Bolivia* (Albany: State University of New York Press).
- Malloy, James y Eduardo Gamarra 1988 *Revolution and Reaction: Bolivia 1964-1985* (New Brunswick: Transaction Books).
- Mantilla, Julio 1989 *Análisis de la Nueva Política Económica: la pedagogía de lo antinacional* (La Paz: UMSA).
- Martínez de Bujo, Federico 1998 *Empleo, productividad e ingresos. Bolivia (1990-1996)* (Lima: Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, ACIDI).
- Molyneux, Maxine 2000 "Twentieth Century State Formation in Latin America", en Dore, E. y M. Molyneux (comps.) *Hidden Histories of Gender and the State in Latin America* (Druham and London: Duke University Press).
- Morales, Juan Antonio y Jeffrey D. Sachs 1989 "Bolivia's Economic Crisis", en Sachs, Jeffrey D. (comp.) *Developing Country Debt and the World Economy* (Chicago and London: University of Chicago Press).
- Nash, June 1979 *We Eat the Mines and the Mines Eat Us: Dependency and Exploitation in Bolivian Tin Mines* (New York: Columbia University Press).
- Nash, June 1992 "Interpreting Social Movements: Bolivian Resistance to Economic Conditions Imposed by the International Monetary Fund." En *American Ethnologist* Vol. 2, N° 19: 275-297.
- Nash, June 1992 *I Spent My Life in the Mines: The Story of Juan Rojas, Bolivian Tin Miner* (New York: Columbia University Press).
- Pearse, Andrew 1972 "Peasants and Revolution: The Case of Bolivia, Part II." En *Economy and Society* Vol. 1, N° 4: 399-424.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo 2000 "Globalización, informalidad y pobreza en América Central", en Carpio, J.; E. Klein e I. Novacovsky (comps) *Informalidad y exclusión social* (Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo/Fondo de Cultura Económica de Argentina).
- Portes, Alejandro 1995 *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y*

medición de la economía no regulada (México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 1998 *Informe del desarrollo humano Bolivia 1998* (La Paz: PNUD).

Saraví, Gonzalo A. 1997 “La Microempresa Ante el Nuevo Escenario Productivo: ¿hacia dónde se dirigen las relaciones laborales? Análisis de un Distrito Industrial en México”, ponencia presentada en encuentro del *Latin American Studies Association* (Guadalajara, México) 17 al 19 de Abril.

Schmitter, Philippe C. 1992 “Modos de intermediación de intereses y modelos de cambio social en Europa occidental”, en Schmitter, P. C. y G. Lehmbruch (comps.) *Neocorporativismo I: más allá del estado y el mercado* (México D. F.: Alianza Editorial).

Scott, James 1998 *Seeing Like a State* (New Haven and London: Yale University Press).

Toranzo Roca, Carlos y Mario Arrieta 1989 *Nueva derecha y desproletarización en Bolivia* (La Paz: UNITAS/ILDIS).

Weller, Jürgen 2000 “Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe.” En *Revista de la CEPAL* N° 72: 31-52.

Yelvington, Kevin A. 1995 *Producing Power: Ethnicity, Gender, and Class in a Caribbean Workplace* (Philadelphia: Temple University Press).

Notas

1 *La Razón*: “La COB inicia su congreso bajo la amenaza de división y fracaso” (17 de enero de 2000); *Ultima Hora*: “Sectores del bloque anti-neoliberal no volverán al congreso de la COB” (31 de enero de 2000); *Ultima Hora*: “Fracasó el congreso cobista, la crisis sindical se profundiza” (31 de enero de 2000).

2 Todas las traducciones de citas en inglés son del autor.

3 Una indicación es el sufragio: entre las elecciones de 1951 y 1956 el número de votos depositados aumentaría de 120.000 a 960.000 (Pearse, 1972: 402).

4 Eckstein explica que siendo el estaño un material estratégico, para asegurar que Bolivia no saliera del área de influencia de Estados Unidos, este país otorgó a Bolivia per capita más “ayuda” que a cualquier otro país latinoamericano entre 1952 y 1956. De 1957 a 1964 las contribuciones de Estados Unidos sumaban entre el 15% y el 32% de los ingresos del gobierno. Con el gol-

pe militar de 1964, la represión de la COB y el desvanecimiento de la “amenaza subversiva”, esta “ayuda” cayó a menos del 5% de los ingresos del estado. “Paradójicamente”, la “ayuda” de Estados Unidos al gobierno “revolucionario” boliviano se justificaría como muro de contención contra la subversión; al mismo tiempo esta “ayuda” reconstruiría el ejército boliviano, que en 1964 tumbaría dicho gobierno (Eckstein, 1976: 37).

5 La COB se fundó el 16 de abril de 1952, a los 7 días del triunfo de la revolución (Lazarte Rojas, 1989: 5).

6 Aunque insistiríamos en el carácter “social” de la experiencia corporativista en Bolivia hasta 1985. Por cierto, un intento de dominación desde arriba, no obstante el corporativismo, se destacaba por el real grado de independencia política de las entidades corporativas (en formular sus agendas, seleccionar líderes, etc.). En su comparación con el caso mexicano, Eckstein indica, “el gobierno nunca logró con éxito controlar a las organizaciones sindicales, ni por medio de la cooptación, ni por la fuerza. Cada vez más los sindicatos desafiaban al régimen y retiraban su apoyo al MNR. (...) Si la economía hubiera sido más diversificada, como en el caso mexicano, la pérdida del respaldo de los mineros hubiera sido menos crítica al partido y al gobierno” (Eckstein, 1976: 33).

7 Aunque la minería producía pérdidas, mientras -y en razón de que- el gobierno desviaba inversiones al petróleo (Kofas, 1995: 230) y a la agroindustria del oriente del país (Eckstein, 1983: 110-114).

8 Banzer heredó menos de 500 millones en deuda externa, y dejó mas de 2,5 mil millones; al principio del gobierno de la UDP la deuda era más de 300% de las exportaciones (Malloy y Gamarra, 1988: 101).

9 En 1984 el mismo presidente Siles iniciaría una huelga de hambre, para llamar a la ciudadanía a la “reflexión”.

10 Dijo Gonzalo Sánchez de Lozada: “tiene que ver con la creación de instrumentos [de poder] que parecen ser instrumentos de mercado, para que los líderes, el gobierno, y el partido no queden como responsables de cada ajuste de la economía, pero a la vez controlar [el proceso]; en otras palabras, tiras piedras sin sacar la cara” (Mantilla, 1989: 35).

11 Ver CEDLA (1999) para una revisión del legado del ajuste estructural.

12 Calla afirma correctamente que es más preciso hablar ahora en plural. Ver Calla (2000).

13 Arze Vargas (2000), y comunicación personal con Carlos Villegas, CEDLA, La Paz.

14 “[U]na esperanza liberadora del trabajo humano de su carácter enajenado,

rutinario, con escaso control del trabajador sobre el mismo, fuente de nuevos consensos e identidades con la empresa” (de la Garza Toledo, 1997).

15 Kruse (2000) y comunicación personal con Fernanda Wanderley, La Paz, y Lourdes Montero, Santa Cruz.

16 A esto se tiene que agregar la economía de la coca y la cocaína, estimada en entre \$150 y \$500 millones al año sólo en la región cochabambina (entre el 15% y el 50% de las manufacturas nacionales), que en opinión de muchos ha subvencionado la transición y el ajuste. Ver Dunkerley (1992).

17 Sobre la metodología de este ejercicio, ver CEDLA e ILDIS (1996: 77-78).

18 Ciudades del eje y El Alto (Arze Vargas, 2000: 48, 51).

19 “que realizan en su generalidad trabajo manual y esfuerzo físico” (Arze Vargas, 2000:48).

20 “que realizan trabajo intelectual y/o de escritorio a cambio de una remuneración” (Arze Vargas, 2000:48).

21 Incluye salud y educación.

22 Incluye servicios financieros, minería y agricultura.

23 Aunque faltan estudios sistemáticos al respecto, existe amplia información. El presente se basa en los primeros 10 números de la *Alerta Laboral* de CEDLA (disponibles en www.cedla.org), y en varios años de trabajo directo con la Federación de Fabriles de Cochabamba.

24 Estas formas de acomodamiento y “resistencia” –el *foot dragging*, las ventilaciones y conflictos entre trabajadores, el chisme como mecanismo de ganar posicionamiento marginal ante un patrón a expensas de otros trabajadores, etc.– lejos de subvertir la hegemonía del régimen laboral, pueden conllevar su reproducción. Ver Hodson (1991) y Hsiung (1996: cap. 6) para una rica exploración de este tema. Para el mismo fenómeno en el ámbito escolar boliviano, ver Luykx (1999: 279-291), especialmente la sección “What counts as resistance?”.

25 Ser nómada por lo general corresponde a la juventud. Nuestros estudios sugieren que cuando llega el momento en el ciclo vital de conformar una familia, y volverse “sedentario” -lo que llaman los jóvenes “sentar cabeza”- por lo general pasa no por conseguir trabajo asalariado, sino por emprender un negocio o taller propio.

26 Basado en Arze (2000: 54-66) y con elaboraciones mías.

27 Ver *Ultima Hora*, del 24 de enero de 2000, donde un dirigente “aclaró que

no se pretende crear un ente paralelo a la COB sino trabajar desde las bases para fortalecer el movimiento sindical”.

28 Seudónimo.

29 355 bolivianos, o aproximadamente US\$ 56 por mes.

30 Inclusive el presente autor.

31 Señalamos dos instancias arriba: las experiencias con co-gobierno y co-gestión (Malloy y Gamarra, 1988), y el “efecto estatizante” del sindicalismo cuyo referente central es el estado (García Linera, 2001).

32 En este sentido, sugerimos que se puede hablar de un “sindicalismo clasista” por excelencia (de la Garza Toledo, 2000: 176), pero a la vez entendible en una configuración corporativista en su variante más “social” (Molyneux, 2000:78, nota 53).

33 El concepto aquí de “narrativa maestra” (*master narrative*) es prestado de Borneman. Explica el autor: “Narrativas maestras sirven para permitir a los individuos ordenar su experiencia alrededor de la repetición de figuras condensadas (*tropes*) específicas, integrando así el curso de vida a una historia coherente, en tanto constituyendo un sujeto significado. En la medida en que las narrativas maestras son invocados [*appealed to*] por diferentes sujetos, se vuelven instrumentos para la producción de cohesión social y posiblemente nacional” (Borneman, 1992: 46).

34 En el ámbito productivo, ver el caso fascinante de la minería informal -el *jukeo*- dentro de las minas estatales, y articulado a los sindicatos mineros (Escobar, 1984: 26; Godoy, 1990: 97); en el ámbito socio-político basta revisar los participantes en los Congresos de la COB, sobre todo el IV° (1970), el V° (1979) y el VI° (1984). (Lazarte Rojas, 1989: 45-80).

35 De las más de 250 tesis de licenciatura en economía aprobadas desde el “ajuste” en la Universidad Mayor San Simón de Cochabamba, sólo 10 abordaron temas del trabajo: de éstas, sólo 4 en áreas urbanas.

36 Típico en este sentido son exploraciones del problema de la “governabilidad” (Calderón and Toranzo Roca, 1996).

*Dilemas laborales en el marco de la democracia y la globalización en Sudáfrica**

Sakhela Buhlungu**

Introducción

Es común que en períodos de transición y momentos de reestructuración política y económica profundos, los sindicatos se vean forzados a reexaminar su fortaleza actual y a explorar formas de enfrentar los retos planteados por esos procesos de cambio. He ahí el predicamento que los sindicatos de Sudáfrica enfrentan hoy. Muy pocos sindicalistas hubieran podido predecir hace diez años que la llegada de la democracia les exigiría revisar sus estrategias de una manera fundamental. Las nociones convencionales de la transformación social entre sindicalistas han estado basadas en la visión que considera a los movimientos sociales como agentes del cambio capaces de acabar con la opresión y la explotación sin verse afectados en términos de sus formas de organización, sus niveles de fortaleza y su capacidad para movilizar a sus bases. Por tanto, la visión que tenían muchos activistas sindicales era que su misión consistía en incidir en procesos de cambio sin que esos procesos afectaran a los movimientos sociales.

* Traducción: Ma. Eugenia Gutiérrez González.

** Sakhela Buhlungu enseña Sociología y es Research Associate de la Sociology of Work Unit (SWOP) en la Universidad de Witwatersrand, Johannesburgo, Sudáfrica. Acaba de completar un PhD sobre la recomposición del movimiento sindical progresista en el período 1973-2000.

Hace muy poco tiempo que los sindicalistas comenzaron a percatarse de los efectos contradictorios de la transición democrática y del pernicioso impacto del cambio global sobre los sindicatos. En una propuesta hecha a la September Commission on the Future of Trade Unions, (Comisión Septiembre sobre el Futuro de los Sindicatos, en adelante, Comisión Septiembre) un encargado de la oficina regional de la COSATU (Confederation of South African Trade Unions, Confederación de Sindicatos Sudafricanos) hizo una observación convincente en relación con las implicaciones de la transformación social para los sindicatos:

“Siempre hablamos acerca de la transformación de la sociedad, la transformación del gobierno, la transformación del lugar de trabajo –nunca hablamos de transformarnos a nosotros mismos. Necesitamos transformarnos a nosotros mismos y a nuestras organizaciones antes de que podamos transformar a la sociedad. Necesitamos transformarnos para ser eficaces” (Comisión Septiembre, 1997: 167).

Este comentario surge cuando muchos sindicalistas se percatan de que el terreno en que se encuentran organizados los sindicatos sudafricanos ha estado cambiando muy rápido en los años recientes, particularmente desde 1994. De manera específica, la llegada de la democracia política y el reingreso de Sudáfrica a la economía global han tenido como resultado una redefinición de los términos del compromiso, por un lado, entre el trabajo y el Estado, y por otro lado, entre el trabajo y el capital. Hasta 1994, lo laboral estaba en una posición de fuerza frente a ambos actores, y por tanto era capaz de tener un impacto tremendo en procesos de reestructuración política y económica (véase, por ejemplo, Adler y Webster, 1995). A partir de 1994 esta influencia se transformó en ganancias y ventajas muy concretas para el trabajo en términos de disposiciones legislativas como las que se encuentran en la Labour Relations Act (Acta de Relaciones Laborales, LRA por sus siglas en inglés) de 1995, así como de la participación en el mercado laboral y en la formulación de políticas económicas a través de nuevas instituciones como la tripartita National Economic Development and Labour Council (Consejo Económico Nacional de Desarrollo y Trabajo, NEDLAC s.i.).

Sin embargo, investigaciones recientes sugieren que lo laboral podría ser incapaz de sostener este nivel de influencia o de sacar ventaja plena de algunas de las ganancias que ha logrado como resultado del poder que ha tenido en años recientes (Buhlungu, 1997[a]; 1997[b], 1998[a], 1998[b]; la COSATU, 1996; Comisión Septiembre, 1997). En particular, tanto el realinamiento de las fuerzas de clase bajo la administración democrática como la aceleración de los procesos de globalización amenazan con disminuir el poder y la influencia de lo laboral. Además de estos factores objetivos se encuentran los factores subjetivos relativos a la organización. Existe una impresión general de que lo laboral está perdiendo no sólo parte de su eferescencia organizativa, sino también el sentido de una dirección política clara que fuera su signo distintivo en los grandes días de la movilización laboral militante.

Este artículo revisa la ironía de las circunstancias enfrentadas por el movimiento laboral sudafricano en el marco de la democracia y la globalización. Busca explicar por qué este movimiento está teniendo dificultades para sostener su poderío a pesar de las ventajas que le ofrecen una administración democrática y un gobierno que se muestra amistoso con lo laboral. Gran parte de los textos sobre transiciones del autoritarismo a la democracia reconoce el papel de los movimientos laborales durante dichas transiciones, particularmente durante la fase que O'Donnell, Schmitter Whitehead llaman la “resurrección de la sociedad civil” (1986: 48-56). Adler y Webster (1995) han planteado un argumento similar con respecto a los sindicatos de Sudáfrica. Sin embargo, en su discusión acerca del papel de lo laboral en los procesos de “redemocratización” en países como España, Portugal y Grecia, Valenzuela ha planteado que la tarea no consiste solamente en examinar el papel de los movimientos laborales en la configuración del cambio político. Es igualmente importante la tarea de examinar “las consecuencias que el contexto político cambiante tiene sobre las relaciones obrero-patronales y sobre el movimiento laboral en sí mismo; Es decir, la posibilidad de recrear y reorganizar sindicatos, el posible resurgimiento de los liderazgos previamente suprimidos, y la reconstitución de vínculos con partidos políticos y funcionarios estatales” (1989: 446). Este último aspecto de la relación entre el movimiento laboral y la actual transición democrática en Sudáfrica es la preocupación central de este artículo. Los dilemas que enfrenta lo laboral se ven acentuados por una inserción acelerada de Sudáfrica en la economía global y por los efectos que dicha inserción conlleva para la reorganización en los lugares de trabajo y la reestructuración del mercado laboral.

Lo que hace tan interesante el caso de Sudáfrica es que abre posibilidades para teorizar acerca de las circunstancias de los movimientos laborales en momentos de transición profunda. La pregunta clave que nos hacemos es ¿cómo es que un movimiento sindical poderoso, que había jugado un papel central en la lucha por la democracia, termina siendo un actor marginal una vez que se ha alcanzado la transición democrática? Estudios laborales comparativos ofrecen interiorizaciones útiles que nos dan algunas respuestas en torno a este asunto. Y por supuesto que esta discusión analizará algunas de esas interiorizaciones tanto como sea posible. Sin embargo, algunas de las contribuciones comparativas suelen presentar conclusiones muy generales que buscan identificar tendencias comunes, en muchos casos sin tomar en cuenta las especificidades de cada caso.

Locke y Thelen han sugerido un enfoque distinto llamado “comparaciones contextualizadas”, el cual queda manifiesto en la siguiente afirmación:

“Hay muchas tendencias internacionales que de hecho no se convierten en presiones comunes para todas las economías nacionales, sino que más bien están mediadas por acuerdos nacionales institucionales y se reflejan en luchas divergentes sobre prácticas nacionales” (1995).

Los autores señalan que esto pretende complementar, más que desplazar, las “comparaciones adecuadas” convencionales que buscan identificar tendencias comunes a lo largo de distintos contextos nacionales.

En esta discusión reconocemos de entrada que el caso de Sudáfrica no es único ni excepcional, y que existe un ámbito para el análisis comparativo. En su estudio sobre aspectos laborales en Brasil y Sudáfrica, Seidman (1994) ha planteado una distinción entre la dinámica de los movimientos laborales en sociedades “previamente industrializadas” y sociedades “posteriormente industrializadas” para destacar la importancia del contexto y la similitud de la experiencia. Existe también un clamor por el trabajo comparativo entre sindicatos en Sudáfrica y el resto del mundo post-colonial, particularmente África. Sin embargo, la meta de esta discusión es enfocarse solamente en el caso de Sudáfrica y buscar una respuesta para la pregunta aquí planteada identificando aquellos procesos que han llevado a la marginación laboral, y que atañen específicamente al contexto económico, social, histórico y político del país. Esperamos que este acercamiento sirva para ofrecer un análisis mejor enfocado en torno a cómo el movimiento sindical sudafricano se está reconstituyendo, y para ser utilizado como base para futuras “comparaciones contextualizadas”.

Desde el centro hasta el margen:

La disminución del poder y de la influencia del movimiento sindical en Sudáfrica ha sido un proceso gradual que coincidió con la caída del apartheid y con el alcance y la consolidación de la democracia política. Más que una función de la represión y el hostigamiento gubernamentales, ha sido un resultado de la economía política cambiante, las opciones estratégicas, la debilidad global y las fuerzas económicas globales. Rick Fantasia ha señalado que la acción colectiva y la cultura de la solidaridad entre trabajadores surgen en situaciones de fricción y oposición hacia los patrones. También menciona que la “militancia de los patrones no sólo fue una barrera a superar en la formación de culturas de solidaridad; también sirvió de manera significativa como fuente de solidaridad, como un fuego que templó el hierro de la solidaridad” (1988: 233). Este punto se puede desarrollar con el argumento de que, en Sudáfrica, el surgimiento y desarrollo del movimiento sindical también fue definido por una clase particular de Estado que sirvió como agente declarado de la acumulación capitalista.

Así el movimiento se constituyó en franca oposición a una clase particular de régimen en los lugares de trabajo y a un Estado de *apartheid*, y las armas de lucha que se fueron fabricando buscaban oponerse, obstruir y frustrar las acciones y los planes tanto de los patrones como del Estado de *apartheid*, ambos carentes de legitimidad. Por lo tanto, el renombrado poder del movimiento sindical sudafricano nació de una habilidad opositora efectiva y exitosa. La investigación de

Von Holdt (2000) muestra que la habilidad de los sindicatos para hacer del lugar de trabajo un sitio “ingobernable” fue de lo más potente. Pero la debilidad de esta forma de poder radicaba en la visión de que los patrones y el Estado seguirían siendo racistas e intransigentes. El hecho de que el sindicalismo militante fuera producto del racismo y la intransigencia patronal así como de la represión estatal significaba que, hasta cierto punto, el futuro de esa clase de sindicalismo y el apoyo que tenía entre sus miembros y la influencia que ejercía en el resto de la sociedad dependía de la existencia continua de esa clase de patrones y de Estado.

Hasta cierto punto, lo laboral también debía su poder al hecho de que la economía sudafricana operaba aislada del resto del mundo, y los sindicatos y los patrones eran ajenos al ambiente económico y político externo. Los sindicatos podían paralizar la economía, y los patrones no tenían acceso ni a las redes de capital globales ni a las estrategias para disciplinar a los sindicatos. El amanecer de la democracia abrió las puertas globales al capital sudafricano, y esto inclinó el péndulo contra los sindicatos. Entre los estudiosos existe el consenso de que los sindicatos pueden jugar y juegan un papel importante en las transiciones democráticas. El problema, sin embargo, es que los sindicatos no son partidos políticos, y es frecuente que en las transiciones tengan que mantenerse atrás para dejar que los partidos políticos determinen la naturaleza de la administración democrática. Incluso en los casos en que los sindicatos financian a un nuevo partido político, ese partido asume muy pronto una identidad y un programa propios, muy distinto al de los sindicatos.

La COSATU pensó que al enviar a veinte líderes nacionales al Parlamento, éstos podrían seguir teniendo una influencia considerable en los asuntos que decide el partido gobernante. Pero en cuanto esos líderes llegaron al Parlamento, dejaron bien claro que estaban ahí representando al Congreso Nacional Africano (ANC s.i., en adelante CNA), y no a la COSATU o a sus afiliados. Por ello, la tragedia de todas las transiciones es que tan pronto se logra una transición apoyada por los sindicatos, éstos tienen que regresar a su papel de “grupo de presión”, y se vuelven dependientes de los patrones y de la voluntad de los políticos dentro de las nuevas instituciones políticas.

La intersección de raza y de clase en el colonialismo también dio como resultado una estructura de clase racialmente definida donde las clases gobernantes eran predominantemente blancas, mientras la clase trabajadora era predominantemente negra. Las fronteras en la estructura de clase eran demasiado rígidas, y permitieron una ligera permeabilidad y movilidad ascendente a la clase trabajadora y a la pequeña clase media negra. Y así, mucha gente negra con niveles de educación relativamente altos encontró una causa común con las organizaciones de la clase trabajadora como los sindicatos y las organizaciones civiles en los distritos segregados. Esto sugiere que bajo el régimen del *apartheid*, había muchos activistas que estaban en los sindicatos no porque les interesara la lucha de clases

sino porque el movimiento sindical era uno de los pocos caminos que quedaban para expresar la oposición al *apartheid*. El vínculo entre raza y clase ha visto a miles de sindicalistas conducir sus instintos de clase hacia la administración y otras carreras empresariales. Por ejemplo, Cyril Ramaphosa, graduado en Derecho a principios de los años ochenta, quien fuera una pieza clave para la formación del National Union of Mineworkers (Sindicato Nacional de Mineros, NUM s.i.), y su secretario general hasta 1991, cuando dejó los sindicatos para convertirse en secretario general del CNA. En 1994 se convirtió en miembro del Parlamento democrático, pero lo dejó en 1997 para aprovechar las nuevas oportunidades que le brindaba el mundo de los negocios.

Bajo las circunstancias distintas que se presentan en la democracia y el capitalismo global, la clase por sí misma no tiene el mismo poder de movilización que tenían la raza y la clase bajo el *apartheid*. Muchos miembros del NUM aún ven a Ramaphosa como un camarada, no como un capitalista, y el Congreso Nacional Especial de la COSATU en 1998 fue financiado por la industria minera de Ramaphosa: JCI.

Todos los sindicatos de las sociedades coloniales se vieron influidos, de una o de otra forma, por el nacionalismo y las luchas de independencia en sus propios países. La militancia que algunos de estos sindicatos practicaron no era solamente una función de la explotación que padecían los trabajadores en sus lugares de trabajo. También era un reflejo del rechazo a lo que se percibía como un orden político racista ilegítimo que tenía una alianza nefasta con los patrones. Por ello, el discurso político de los movimientos nacionalistas tuvo resonancia entre las clases trabajadoras; estos movimientos prometían acabar con ese orden político ilegítimo y remplazarlo con uno democrático. Incluso aquellos sindicatos que son escépticos ante el nacionalismo y creen que no se puede confiar en los líderes nacionalistas han sido profundamente marcados por la política nacionalista y han mostrado cierto grado de ambivalencia ante ella.

De este modo vemos que la reconstitución de los sindicatos en momentos de transición está vinculada con la reconfiguración de las instituciones hegemónicas, las prácticas y los discursos mientras toma forma el nuevo régimen. Los sindicatos suelen darse cuenta de que deben revisar las nociones de “el enemigo” y “el opresor”, y de que deben reinventar sus armas de lucha para ajustarse a las circunstancias cambiantes. En Sudáfrica, esta revisión ha llevado a los sindicatos a modificar su actitud frente al Estado y los patrones a tal grado que hoy en día muchos sindicalistas se encuentran trabajando en una especie de “sociedad” con los patrones y el gobierno. De manera similar, los sindicatos han tenido que deshacerse de nociones como “destrozar” al capitalismo y al Estado, y se han instalado cómodamente en el discurso de la reconstrucción y el desarrollismo. Es en este contexto de revisión y modificación de actitudes hacia el Estado y los patrones que se da la reconstitución de los sindicatos.

La reinención de los sindicatos suele estar precedida por una fractura y una disolución de los consensos, lo que afecta la movilización colectiva y la acción contra los patrones y el Estado. Muchos activistas identifican el levantamiento de prohibiciones liberales y la victoria electoral del CNA en 1994 como los momentos decisivos en que ocurrió esta fractura y disolución. El argumento es que, después de 1994, gran parte de la solidaridad colectiva que había impulsado a millones de trabajadores a tomar acciones contra el Estado comenzó a disminuir. Durante este tiempo surgió el individualismo como aspecto determinante para el comportamiento de activistas, ya que muchos dejaron los sindicatos por terrenos más fértiles en el gobierno, la administración y la empresa. En este proceso, el resto del movimiento sindical se ha reinventado a sí mismo en su relación con un Estado más tolerante y una clase capitalista más sofisticada.

Lo anterior, aunado al impacto devastador del capitalismo global, ha mermando el poder y la influencia de los sindicatos en Sudáfrica. La Parte III de este texto identifica áreas específicas y ejemplos que han contribuido a la marginación de los sindicatos.

Los sindicatos y los partidos políticos en el período post-colonial:

El papel de los movimientos de liberación que asumen el poder tras la liberación merece una mención en este momento, pues dichos movimientos también contribuyen a la marginación de los sindicatos una vez que asumen el poder político. En las sociedades que viven transiciones del colonialismo a la independencia, el cortejo y la luna de miel entre los sindicatos y el movimiento que encabeza la liberación nacional muchas veces han durado muy poco cuando se ha alcanzado la liberación y la democracia. Esa clase de nacionalismo que impulsó a muchas sociedades a la liberación buscaba totalizar el pensamiento y la acción políticos bajo el partido gobernante, y cualquier ubicación alternativa de poder y de expresión política representaba una amenaza para la élite nacionalista y su proyecto de construcción nacional. En su discusión sobre las relaciones obrero-estatales en el África post-colonial, Freund ha observado una tendencia similar en la actitud de los nuevos gobernantes hacia las organizaciones de la sociedad civil en general, y hacia los sindicatos en particular:

“Prácticamente sin excepción, los estados africanos se encaminaron hacia un control tan grande como pudieron sobre las instituciones locales y las potenciales bases de poder, sin importarles su posición ideológica formal. El sindicato era un nido potencial de rivales del partido gobernante, y el partido y el Estado se sentían ansiosos por descubrir a cualquier líder potencialmente peligroso” (1988: 94-95).

Una de las razones es que los Estados-Nación post-coloniales son producto de la integración forzada que se da en el colonialismo, y mantener su cohesión cuando no existe la fuerza no siempre es fácil de lograr. Muchos políticos post-coloniales suelen verse tentados a movilizarse bajo líneas étnicas, regionales o de otro tipo, lo que a veces provoca conflictos con los objetivos de nación que están naciendo dentro de ese poder. Pero un punto más significativo es que la ideología de la liberación nacional está empapada por una serie de intereses de clase que son contradictorios con los de la clase trabajadora y los sindicatos. Se trata de los intereses de la clase media, que en la mayoría de las sociedades coloniales han ocupado posiciones líderes dentro de los movimientos de liberación nacional. Esto ofrece una base para entender la relación entre los sindicatos y los partidos políticos líderes en las transiciones post-coloniales en general, y en la transición sudafricana en particular.

Aunque el papel y la influencia de los movimientos laborales en las transiciones son ampliamente reconocidos, no se hacen grandes esfuerzos para problematizarlos. En primer lugar, la relación de los sindicatos con el proyecto de liberación nacional no recibe la atención adecuada. Sólo una dimensión de esta relación recibe atención, digamos que se trata de lo laboral actuando como una “presión de izquierda” en el movimiento de liberación (Webster, 1996). Aunque el análisis de esta dimensión de la relación sindicato-partido es útil –particularmente porque revisa el potencial positivo en dicha relación– comete el error de no explorar la dinámica del poder, y por tanto ignora los peligros de esas alianzas. En otras palabras, no se presta atención al efecto limitante del nacionalismo en los sindicatos.

En segundo lugar, se asume que las nociones de democracia y democratización sostenidas por los sindicatos son las mismas de los movimientos de liberación. Existe, sin embargo, evidencia de que los sindicatos tienden a articular una variante de democratización que es más radical que la que propugnan los movimientos de liberación. En tercer lugar, la relación entre los sindicatos y el partido gobernante se presenta en términos estáticos, y no consigue identificar el hecho de que la relación cambia en la medida en que cambia el equilibrio de poder entre ambos.

Trataremos más a fondo estos puntos cuando nos enfoquemos en la relación entre la COSATU y el CNA. Se argumentará entonces que el papel y la influencia de la federación sindical han ido decayendo gradualmente, y que esto se puede entender mejor si se hace una revisión durante tres periodos distintos de la lucha anti-*apartheid*, y de la subsecuente transición a la democracia. Es decir: la fase previa a 1990, 1990 y el periodo de 1994 a la fecha. La discusión se divide en cinco partes de la siguiente forma: la Parte II ofrece una visión a vuelo de pájaro de los patrones de la estructura del movimiento sindical sudafricano como un todo. La Parte III observa el ambiente político y económico cambiante en que se or-

ganizan los sindicatos. La Parte IV revisa las estrategias laborales de compromiso con el panorama político y económico cambiante. Esto incluye procesos de reestructuración y reorganización dentro del movimiento con miras a vencer los desafíos del cambio. Por último, la Parte V es una evaluación crítica de las perspectivas laborales de triunfo bajo la democracia y la globalización.

La estructura del movimiento sindical sudafricano: una revisión

Aunque este texto revisa como un todo el movimiento sindical de Sudáfrica, es importante enfatizar de entrada que este movimiento no es homogéneo. Por ello es imperativo ofrecer una revisión de su estructura, para que las conclusiones y las generalizaciones que hagamos después sean vistas en perspectiva. Como lo usa Hyman, el término “estructura” ha sido utilizado en este trabajo para referirnos “no a las relaciones de organización internas de los sindicatos individuales, sino al movimiento en su conjunto” (1975: 36). Esta sección se ocupa, pues, de ofrecer fotografías instantáneas de los patrones de organización, incluidas la demarcación y la división, los criterios para inclusión y exclusión y las densidades sindicales.

Los orígenes del movimiento sindical sudafricano se remontan a finales del siglo XIX. Pero hasta hace poco tiempo este movimiento había estado dividido, tanto en lo que respecta a raza y acceso (o falta de éste) como en el reconocimiento legal y la protección. A lo largo de gran parte del siglo XX el movimiento estuvo dividido entre miembros y no miembros, una grieta que coincidía con la raza. Como miembros, los trabajadores blancos y sus sindicatos gozaban de reconocimiento legal, derechos y protección. Por otro lado, los trabajadores negros y sus sindicatos eran relegados al estatus de no miembros y se les negaba el ejercicio de los derechos que gozaban sus contrapartes blancos. Esta dualidad no terminó sino hasta fines de los años setenta, cuando las recomendaciones de la Comisión Wiehahn en torno a relaciones laborales unificadas fueron aceptadas por el gobierno. Sin embargo, el legado de la división racial dentro del movimiento laboral continúa pues los sindicatos y las federaciones de hoy en día aún reflejan esas viejas divisiones.

En su cúpula, el movimiento sindical está estructurado en tres grandes federaciones que son la COSATU, la Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA, s.i.) y el Consejo Nacional de Sindicatos (NACTU s.i.). Aunque se fundó oficialmente en 1985, la historia de la COSATU se remonta hasta principios de los setenta, cuando surgieron los sindicatos a los que suele llamarse sindicatos independientes o sindicatos post-1973¹. Su formación estuvo inspirada en las huelgas que tuvieron lugar ese año. Esta historia se encuentra bien documentada en una serie de fuentes autorizadas (véanse especialmente Maree, 1992; Webster, 1985; Friedman, 1987; Baskin, 1991; Macun y Frost, 1994). Cuando la Federación de

Sindicatos Sudafricanos (FOSATU s.i.) se formó en 1979 tenía un total de veinte mil miembros (Baskin, 1991: 25). Además, había muchos otros sindicatos que, en ese momento, no estaban afiliados a ninguna federación. La formación de la COSATU en diciembre de 1985 marcó una nueva fase en el proceso de consolidación de los sindicatos posteriores a 1973. La COSATU unificó a 33 sindicatos, representando un total de 462,359 miembros asalariados que constituían el 33 por ciento de los trabajadores registrados en sindicatos (Macun y Frost, 1994).

Ocurrió un proceso similar de consolidación entre los sindicatos post-1973 que se encontraban fuera de la COSATU cuando, en 1986, el Consejo de Sindicatos de Sudáfrica (CUSA s.i.) y el Consejo Azaniano de Sindicatos (AZACTU s.i.) surgieron para formar el Consejo Nacional de Sindicatos (NACTU s.i.). En su comienzo, la NACTU tenía 200,000 miembros asalariados². Compartía con la COSATU varias características, tales como una membresía predominantemente negra de cuello azul y una exclusión del marco regulatorio legal. La diferencia principal entre ellas se hallaba en el principio de liderazgo del movimiento sindical. Muchos de los sindicatos que abandonaron las pláticas de unidad de las que surgió la COSATU, insistieron en que debía haber un liderazgo negro en los sindicatos (Baskin, 1991).

Aunque la FEDUSA es relativamente una federación nueva (fue fundada como FEDSAL en 1992 y renombrada FEDUSA en 1997), sus afiliados no lo son. Estos sindicatos, la mayoría de los cuales representan a una membresía predominantemente blanca y de cuello blanco, antes formaban parte de la tradición establecida del sindicalismo. Su decisión de reagruparse en los años noventa bajo la bandera de FEDSAL (más tarde FEDUSA) estuvo motivada por temores a quedar marginados en la democracia. Sin embargo, la COSATU sigue opacando a sus hermanas federaciones en términos de cantidad de miembros, campañas y actividades, el perfil público de su liderazgo y la influencia que tiene en relación con los patrones y el Estado. Actualmente, la COSATU es, por mucho, la federación sindical más grande en la historia de Sudáfrica con una membresía asalariada de 1,8 millones de integrantes, organizados en 19 filiales. En contraste, la NACTU tiene una membresía total de 230,000 (Filita, 1997). La FEDUSA tiene aproximadamente 500,000 miembros organizados en 27 filiales. Debido a estos y otros factores, se sabe mucho más de la COSATU, de sus líderes, sus afiliados, sus campañas, principios y tradiciones que en el caso de la NACTU y la FEDUSA. Esto explica el hecho de que la historia de la COSATU, sus actividades y estrategias hayan recibido una mejor cobertura y hayan sido analizadas y documentadas más profundamente a lo largo de los años.

Además de las tres federaciones, existe un número de sindicatos independientes, la mayoría de ellos pequeños. Tienen distintas historias e incluyen viejas asociaciones blancas y sindicatos de manufactura, así como una mezcla de pequeños sindicatos negros, algunos de los cuales son sindicatos 'astilla' que se escin-

dieron de las grandes filiales de las tres federaciones³. En 1995, el total de la fuerza de trabajo sindicalizada de tres millones de trabajadores estaba organizada en 285 sindicatos.

Existen cuatro factores amplios que determinan las líneas de demarcación y división entre las tres federaciones, así como la decisión de los sindicatos independientes de no afiliarse. Aunque es difícil separarlos, sigue siendo útil identificarlos. Primero, existen razones históricas que explican las demarcaciones y divisiones actuales. Por un lado, la COSATU y la NACTU representan a una enorme proporción de trabajadores que estuvieron históricamente relegados al estatus de no miembros. Son predominantemente trabajadores negros y de cuello azul con niveles de capacitación relativamente bajos. La mayoría de los sindicatos afiliados a estas federaciones pertenecen a la tradición sindicalista militante post-1973. Por otro lado, la FEDUSA representa principalmente a aquellos trabajadores que eran miembros, es decir, trabajadores blancos, capacitados y de cuello blanco. Los sindicatos afiliados a esta federación provienen de una tradición distinta, la del sindicalismo “cariñoso” establecido.

Segundo, la política es otro factor que determina la afiliación a las federaciones. La COSATU tiene una orientación política abierta y ha llegado muy lejos en sus alianzas con una tradición política particular en el movimiento de liberación, llamada la tradición del Congreso. En particular, propugna los principios del no-racismo y el socialismo, ambos asociados con el Congreso Nacional Africano y el Partido Comunista Sudafricano (SACP s.i.). Aunque la NACTU es una federación política, no se ha aliado formalmente a ninguna tradición política, en parte debido al hecho de que su membresía y su liderazgo se constituyen desde dos tradiciones distintas en el movimiento de liberación que son la tradición panafricana y la Conciencia Negra. Además, la federación siempre ha insistido en el liderazgo negro del movimiento sindical, una visión que contrasta con lo que consideran el anti-racismo más allá del color de la COSATU. La FEDUSA sigue una política que busca no alinearse políticamente. De hecho, prefiere llamarse a sí misma una federación “apolítica” y es muy crítica de la alianza de la COSATU con el CNAy el SACP.

La tercera línea de división que se encima con la primera es la clase de sindicalismo desde el cual han evolucionado los sindicatos en las federaciones nacionales. Por un lado, los sindicatos en la FEDUSA, todos predominantemente blancos, evolucionaron desde una tradición de sindicalismo manufacturero y asociaciones que representaban a trabajadores capacitados y de cuello blanco. Durante los años del *apartheid*, la mayoría de estos sindicatos gozó de los derechos y la protección que le otorgaba la ley, y tuvo relativamente buenos salarios y condiciones de empleo. Por otro lado, los sindicatos en la COSATU y la NACTU surgieron de una historia de sindicalismo general e industrial. En aquellos casos en que los sindicatos como el Sindicato General de Trabajadores (GWU s.i.) se formaban

como sindicato general, casi siempre con base regional, había una tendencia dentro de la que podían evolucionar o quedar absortos: los sindicatos industriales (Macun, 1997). La formación de sindicatos industriales para trabajadores negros recibió un ímpetu posterior por la decisión de la COSATU en 1985 de optar por una política de “un sindicato, una industria”, forzando así a muchos de sus afiliados a emerger. Por eso, los sindicatos más grandes de hoy están concentrados en la COSATU, mientras que los más pequeños se encuentran en la FEDUSA.

Finalmente, las tres federaciones difieren en sus tradiciones de gobierno sindical. La FEDUSA ha evolucionado desde una tradición caracterizada por un alto grado de centralización del poder en sus estructuras, particularmente dentro de los sindicatos filiales individuales. Sus sindicatos tienen estructuras de enlace sindical muy débiles o ineficientes, y el poder reside en los funcionarios de tiempo completo y en las cúpulas. Las otras dos federaciones, particularmente la COSATU, tienen una tradición de larga duración del control en los trabajadores, caracterizada por un grado mayor de descentralización del poder. Por tanto, tienen estructuras más vibrantes en niveles bajos de los comités de enlace sindical en el lugar de trabajo, consejos locales de enlace sindical (locales) y estructuras de red y regionales relativamente fuertes.

Estas breves puntualizaciones sobre la estructura de los sindicatos son importantes para esta discusión porque los patrones de cohesión y división señalados arriba indican que el poder laboral tiene una confrontación con los patrones y el Estado. Por tanto, lo laboral puede llegar a ser más fuerte en aquellos sectores donde haya grandes sindicatos afiliados a una gran federación. Del mismo modo, el rango activo y la participación en la formulación e implementación de políticas sindicales aumenta la fuerza de un sindicato o una federación. Sin embargo, todo lo anterior necesita ser calificado observando que las cosas parecen estar fluyendo por ahora, así como algunos patrones descritos arriba parecen estar cambiando bajo la democracia y la globalización. Esta discusión se vuelve por tanto un breve análisis del ambiente económico y político cambiante en que se están organizando los sindicatos.

El ambiente político y económico cambiante

La transición por la que atraviesa Sudáfrica ha sido descrita como una “transición doble” (Webster y Adler, 1999). La noción de una transición doble es útil para entender los desafíos que están enfrentando los sindicatos en la Sudáfrica contemporánea. Por un lado, el país está viviendo una transición política del autoritarismo a la democracia y, por el otro, está viviendo una transición económica desde la economía caracterizada por el aislamiento internacional y la estrategia de industrialización proteccionista hacia una economía abierta que es parte de la economía global.

La transición política no consiste solamente en crear instituciones políticas que distribuyan derechos, recursos y oportunidades para todos los ciudadanos. También consiste en desracializar a la sociedad sudafricana y en una serie de procesos, muchos de los cuales impactan directamente a los sindicatos, que han surgido de estos cambios. La transición económica, por otro lado, consiste en la liberalización de la economía y la competencia con el resto del mundo para ser más competitivos en todos los aspectos. La globalización capitalista y sus imperativos presentan nuevos retos, a la vez que imponen restricciones para las economías en transición tales como la de Sudáfrica. Esto desemboca en nuevos desafíos y restricciones para lo laboral.

Esta sección no abordará detalles de la transición política o la globalización. Simplemente esquematizará los procesos más sobresalientes que han surgido como resultado de la globalización y la transición de Sudáfrica a la democracia. Esta discusión examina la naturaleza contradictoria de los procesos gemelos de democratización y globalización en el movimiento laboral. Por un lado, estos procesos ofrecen a los trabajadores grandes oportunidades de mejorar su influencia sobre la sociedad, particularmente con respecto a la definición de los procesos del cambio. Así que los sindicatos no sólo han adquirido un estatus legal completo bajo la nueva democracia; también han ganado nuevos derechos y protecciones, y tienen acceso a instituciones que hacen la nueva política y que les permiten ampliar su influencia sobre los procesos de democratización.

Por otro lado, la democratización y la globalización han impuesto nuevas restricciones y desafíos para los trabajadores, mismas que amenazan con disminuir su poder y cancelar su influencia. Este dilema muestra una relación irónica de los sindicatos con los procesos de cambio democrático. Aunque suelen ser los actores centrales que llevan a cabo el cambio democrático, casi siempre se encuentran fuera del escenario central una vez que ha ocurrido la transición. La siguiente parte de esta discusión examina las oportunidades, los retos y las restricciones de la democracia y la globalización.

La mayoría de los observadores de la transición a la democracia en Sudáfrica han reconocido el rol principal jugado por los sindicatos. Según Adler y Webster, lo laboral, particularmente la COSATU, ha tenido un impacto profundo en los procesos de democratización política a través de la utilización de lo que llaman la reforma radical, una estrategia que combina “metas radicales de transformación social de largo plazo con estrategias reformistas y tácticas para alcanzar victorias significativas” (1995: 91) El éxito de esta estrategia dependía de la habilidad laboral para construir una base independiente de poder que permitiera a los sindicatos proyectar una visión política y económica dirigida a asegurar los intereses de sus miembros. El resultado fue que el movimiento sindical se convirtió en actor central en el proceso de democratización, cuya influencia se manifestó en una serie de oportunidades para definir el proceso.

Primero, lo laboral se encontraba en la posición de agente de poder, con los principales partidos políticos pidiendo su apoyo. La federación más grande, COSATU, decidió entrar en una alianza con el CNA y el SACP. Esta alianza le aseguró a la COSATU un papel central en la transición, particularmente porque la COSATU tenía una enorme membresía organizada en estructuras fuertemente enraizadas que el CNA no tenía después del levantamiento de barreras (Buhlungu, 1998 [b]). La alianza le ofreció a la COSATU una oportunidad para influir en el CNA, y dio forma a algunas de sus posiciones políticas. En particular, la propuesta de la COSATU para una reconstrucción radical y un programa de desarrollo (RDP s.i.) fue adoptada más tarde por el CNA como su política y su plataforma electoral en la campaña por las elecciones de 1994 (Buhlungu, 1994[a]).

Segundo, varios sindicatos y federaciones tomaron ventaja de su asociación con algunos partidos políticos para lograr que sus líderes clave llegaran al Parlamento. La COSATU decidió lanzar a 20 de sus líderes, incluido el secretario general Jay Naidoo, en busca de un lugar para el CNA en el Parlamento⁴. Algunos de estos líderes se volvieron miembros influyentes del nuevo gobierno liderado por el CNA⁵, y aunque no se convirtieron en un caucus laboral dentro del parlamento, muchos de ellos mantuvieron contactos con el movimiento laboral. Las ventajas de estos contactos con los sindicatos no siempre son directas, pero a los sindicatos siempre se les asegura que tendrán acceso a los políticos cupulares y a los funcionarios del gobierno.

Tercero, una de las áreas donde lo laboral ha obtenido ganancias contables es la formulación de políticas. El movimiento laboral sudafricano ha estado involucrado de manera importante en la definición y revisión de políticas bajo la nueva administración, particularmente las relacionadas con el mercado laboral. La nueva Acta de Relaciones Laborales de 1995 es la pieza central de estas reformas favorables para los trabajadores. Adoptada en 1995 tras una amplia consulta con trabajadores y empresarios, el Acta ha sido considerada como “un avance para el trabajo organizado” (Baskin y Satgar, 1995). La ley codifica el derecho de organización de los trabajadores y los sindicatos, introduce procedimientos de resolución de disputas más simples y accesibles, extiende la cobertura a prácticamente todos los trabajadores, defiende el derecho a la huelga y coloca los cimientos para la construcción de la democratización en los lugares de trabajo. Los sindicatos se vieron involucrados desde sus primeras etapas en la revisión del Acta y se las arreglaron para extraer las mejores ganancias posibles a través de una combinación de negociaciones astutas: el uso de acción masiva cuando había fechas límite y cabildeo con los principales partidos políticos. Con respecto a esto último, la alianza de la COSATU con el CNA y el SACP contribuyó de manera decisiva a asegurar resultados favorables. Desde que se aprobó el Acta, muchas otras reformas favorables para los trabajadores han sido adoptadas por el nuevo gobierno. Se encuentran en las nuevas provisiones legislativas en el Acta de Condiciones Básicas de Empleo (BCEA s.i.) de 1997, el Acta de Equidad en el Trabajo (EEA s.i.) de 1998 y el Acta de Desarrollo de Habilidades (SDAs.i.) de 1999.

Finalmente, la creación de nuevas instituciones ha abierto un área nueva de oportunidades para el movimiento laboral. Al frente de ellas se encuentra el Consejo para el Desarrollo Económico Nacional y para el Trabajo (NEDLAC s.i.), una corporación donde el trabajo es el jugador central en la formulación de políticas de mercado laboral y macroeconómicas. Toda propuesta legislativa y política importante tiene que ser presentada ante el NEDLAC antes de ser debatida en el Parlamento, proceso que ofrece a los trabajadores representados por el caucus laboral contenido en las tres federaciones una oportunidad de definir políticas en las primeras etapas.

En pocas palabras, la democratización ha abierto nuevas avenidas para que el movimiento laboral pueda ejercer una enorme influencia en la redefinición de la sociedad sudafricana, desde el lugar de trabajo hasta el nivel nacional. Algo muy significativo también es que el espectro de asuntos sobre los que tiene influencia el tema laboral es mucho más amplio que el que se encuentra disponible para sindicatos en países con un nivel de desarrollo similar al de Sudáfrica. Lo laboral no sólo fue instrumental para el diseño de la administración de las nuevas relaciones laborales, sino que también fue la fuerza impulsora de la formulación de la RDP, y también fue un actor clave (a través de la alianza de la COSATU con el CNA y el SACP) en las negociaciones constitucionales, y logró que el gobierno adoptara una cláusula social en su política comercial, además de que ha presentado propuestas para el plan social en la NEDLAC⁶.

Sin embargo, la llegada de la democracia y la reintegración de Sudáfrica al mundo de la economía ha introducido nuevas restricciones y amenazas para el movimiento laboral. La Comisión Septiembre (September Commission (SC)) señaló que lo laboral corre el riesgo de convertirse en víctima de la misma transición por la que peleó. En una declaración sobre las oportunidades y los peligros que enfrenta la COSATU, la Comisión hizo la siguiente observación:

“¿COSATU y sus filiales son todavía efectivos, democráticos y creativos? De muchas maneras, sí lo son. La membresía sigue creciendo. Tienen una gran influencia en la sociedad Sudafricana. Han sido muy eficaces en las negociaciones sobre el Acta de Derechos Laborales, y la lucha contra la cláusula del paro patronal, por ejemplo. Sin embargo creemos que las organizaciones de COSATU son mucho menos efectivas, democráticas y creativas de lo que podrían o deberían ser” (*September Commission, 1997: 168*).

Esta observación sugiere que para el movimiento laboral la democratización política es un proceso contradictorio como navaja de dos filos. Mientras que por un lado ofrece a los sindicatos la oportunidad de incrementar su influencia como ya habíamos mencionado, por el otro introduce restricciones nuevas y peligros que tienen el potencial para disminuir el poder laboral. La globalización ha actuado como agravante de estos problemas y restricciones. Los sindicatos no sólo deben aprender a vivir bajo la democracia, donde se requiere de nuevas formas de

compromiso con los patrones y con el Estado. También tienen que aprender a sobrevivir en un mundo globalizado que es hostil para el sindicalismo. La siguiente discusión identifica algunos de los retos y las restricciones que presentan la democratización y la globalización.

Desmovilización y estructuras débiles:

Muchos observadores han notado que la transición de Sudáfrica a la democracia ha estado acompañada por un grado de desmovilización de las bases (COSATU, 1996; *September Commission*, 1997). Un documento de discusión que manejaban en la COSATU lamentaba “la desmovilización de nuestra gente” y señalaba que “la mayoría de los activistas ya no está segura de cuáles son los objetivos estratégicos” (COSATU, 1996). Esta confusión ha estado acompañada por un debilitamiento visible de las estructuras organizativas y por un declive en los liderazgos y la creatividad de raíz. La Comisión Septiembre atribuyó parte de esto al hecho de que “ahora el énfasis ha virado hacia las negociaciones nacionales con el gobierno y los patrones” (1997: 168). En pocas palabras, la participación de las bases en la toma de decisiones está disminuyendo debido a una creciente centralización de la toma de decisiones.

Una investigación en torno a funcionarios sindicales de tiempo completo en la COSATU y sus filiales ha revelado que muchos de estos funcionarios creen que sus estructuras regionales son débiles, y que el liderazgo nacional de los sindicatos está fuera del alcance de la membresía de base (Buhlungu, 1997[b]). Por lo tanto, el fundamento mismo de la fuerza y la influencia laboral, es decir, las estructuras fuertes y democráticas, se está viendo afectado.

La fuga de liderazgos

Desde 1994, cientos de sindicalistas experimentados han abandonado los movimientos laborales en busca de terrenos más fértiles en otros lados (Buhlungu, 1994[b]; y 1999). Esta “fuga de cerebros” ha afectado al movimiento laboral en todos sus niveles de organización, desde la base hasta el nivel nacional. Atraviesa también distintas categorías de activistas sindicales e incluye a activistas de base, enlaces locales, redes, líderes laborales nacionales y regionales y secretarios generales. La investigación sobre los funcionarios de tiempo completo de la COSATU realizada en 1996/97 reveló que la mayoría de los funcionarios (57%) no había completado cuatro años en los sindicatos en el momento de la investigación, y que sólo 24% de los funcionarios estuvo en los sindicatos durante los años setentas y ochentas (Buhlungu, 1997[b]). La tabla 1 que ahora vemos presenta un resumen de la duración del servicio de funcionarios sindicales en los sindicatos de la COSATU:

Tabla 1
Duración del Servicio

Año - empleado por sindicato	Número	Porcentaje
1973 - 77	2	0,4
1978 - 82	8	1,4
1983 - 87	59	10,8
1988 - 92	166	30,3
1993 - 96	313	57,1
TOTAL	548	100

Fuente: Buhlungu, S. (1997[b]) Trabajando para el sindicato: un perfil de los funcionarios de tiempo completo en la COSATU, Reporte de Investigación 8 sobre Estudios Laborales, Sociología de la Unidad de Trabajo, Universidad del Witwatersrand, Johannesburgo, octubre de 1997.

La fuga de cerebros es una consecuencia directa de la desracialización de la sociedad y la concomitante apertura de nuevas oportunidades para la movilidad ascendente de individuos capacitados, particularmente de los negros. Hay evidencias que sugieren que la mayoría de los exsindicalistas se han movido hacia la política (nacional y provincial), el gobierno local, el servicio civil, las paraestatales, el sector privado (especialmente como funcionarios de personal y recursos humanos o gerentes), las compañías de inversión sindical y algunas ONGs. Las implicaciones amplias que esta fuga tiene sobre el movimiento laboral han sido discutidas en otro texto (Buhlungu, 1999). Baste con decir que este éxodo de liderazgos ha privado a los sindicatos de algunos de sus mejores y más experimentados líderes, y que su partido ha estado acompañada por una acelerada erosión de algunas de las tradiciones del movimiento, como la responsabilidad de liderazgo.

Falta de capacidad organizativa y estratégica

Una combinación de factores ha dejado de manifiesto algunas debilidades en el movimiento laboral. Particularmente los cambios en el terreno político, las presiones económicas globales y la fuga de liderazgo que discutimos anteriormente han forzado a los sindicatos a confrontar nuevas realidades y desafíos que no habían tenido que confrontar antes. Para empezar, los sindicatos se han presentado como incapaces de sostener su influencia en algunas de las nuevas instituciones como la NEDLAC (Baskin, 1996; Buhlungu, 1998[a] y 2000; Gostner y Joffe, 2000). Esta falta de capacidad está vinculada particularmente a las áreas organizativa, estratégica, financiera y administrativa de la operación y la actividad de los sindicatos. Por ello, los sindicatos tienden a operar de una manera ad hoc, contestataria e ineficiente, lo que la Comisión Septiembre (1997) calificó como “sindicalismo zigzagueante”. Dicha falta de capacidad es particularmente notoria en

el rostro de una reestructuración administrativa laboral que intenta volverse globalmente competitiva. Muchos sindicatos han aprendido que el viejo estilo de las viejas estrategias y tácticas que ayudaron a los sindicatos a desarrollar su poder y su influencia bajo el *apartheid* no produce necesariamente los mismos resultados positivos en una era donde el capital es más dinámico.

Una campaña militante para obligar a la administración a declarar una moratoria en los recortes al gasto podía haber sido una manera efectiva de garantizar la seguridad laboral en el pasado. Sin embargo, en un mundo caracterizado por la inseguridad laboral (Standing, 1997) y la movilidad del capital, los sindicatos sudafricanos han descubierto que es casi imposible detener los recortes al gasto. Pero lo más importante es que para estos sindicatos ha sido difícil encontrar caminos innovadores para comprometer a la administración en estos asuntos, y por tanto han acabado en acercamientos contestatarios y adecuados a la situación.

Fragmentación/divisiones

Aunque no se han hecho estudios suficientes en esta área, está surgiendo evidencia de que existe una nueva tendencia a divisiones y amenazas de fragmentación dentro de algunos de los sindicatos y las federaciones más importantes. Algunos de los sindicatos de la COSATU que han visto nacer sindicatos ‘astilla’ o de escisión son el Sindicato Nacional de Mineros (NUM s.i.), el Sindicato de Alimentos y Trabajadores Aliados (FAWU s.i.), el Sindicato General de Trabajadores y de Transporte (TGWU s.i.), el Sindicato Nacional de Mineros de Sudafrica (NUMSAs.i.) y el Sindicato Industrial de Trabajadores Químicos (CWIU s.i.). Si esta tendencia se acelera podría afectar seriamente el poder del movimiento laboral y su solidaridad interna.

Falta de visión / utopías que se desvanecen

El pegamento que mantenía unido al movimiento sindical en el pasado era el hecho de que existía un sentido mucho más claro del propósito, los objetivos políticos y el sistema de valores. Sin embargo, con la desaparición del *apartheid* ya no es tan obvio para todos quién es el enemigo. La COSATU tiene una alianza con el partido gobernante, e incluso aquellas federaciones y sindicatos que no la tienen han mantenido relaciones cordiales con el nuevo gobierno. Por tanto, muy pocos sindicalistas verían hoy al gobierno como su enemigo. En un contexto donde muchos sindicalistas han aceptado la noción de “camaradería social” entre lo laboral, el capital y el Estado, también ha habido cierto grado de acercamiento entre el capital y lo laboral, por supuesto a nivel cupular. Por ello existe hoy una sensación de falta de dirección política, además de confusión en torno al futuro de la lucha de los trabajadores. Mientras muchos sindicatos aseguran oponerse al

capitalismo y favorecer el socialismo, muchos de esos sindicatos están haciendo sus apuestas en el sistema. Prácticamente todos los sindicatos y las federaciones post-1973 han establecido lazos de inversión que hacen sus apuestas en algunas de las corporaciones más importantes en nombre del “empoderamiento negro” (Naidoo, 1997).

Estas tendencias van acompañadas de la desaparición de nociones utópicas e idealistas respecto de una transformación radical de la sociedad desde el colapso del socialismo, particularmente en Europa del este. Las nociones de socialismo que algunos sindicatos aún propugnan se encuentran ahora a nivel de retórica que no es más que un artículo de fe que tiene poca o nula relación con la práctica sindical. En los hechos, diversos sindicalistas han abandonado cualquier pretensión radical, y por tanto los sindicatos ya no son vistos como agentes para un cambio radical.

La erosión de viejas tradiciones sindicales

Durante muchos años, gente del movimiento laboral sudafricano sostuvo la visión de que el movimiento era único y de que no seguiría un patrón de burocratización como lo habían hecho otros movimientos. Esta visión se basaba en la convicción de que la militancia de los trabajadores y algunas de las tradiciones democráticas del movimiento resistirían la entrada al futuro. Sin embargo, está surgiendo evidencia nueva que sugiere que ha habido una erosión gradual de algunas de las prácticas y tradiciones que han sido el sello distintivo de los sindicatos post-1973 (Buhlungu, 1999). Esto podría dar una nueva orientación a los valores y a las políticas en los sindicatos. Aunque la trayectoria del desarrollo sindical en Sudáfrica es único, esta transformación gradual del movimiento sindical tiene algunas similitudes con lo que se ha observado en otros movimientos en otras partes del mundo. Esta erosión de la tradición del control del trabajador podría resultar en una competencia por el poder y los beneficios materiales que conllevan las posiciones de liderazgo más altas. En algunos casos, dicha competencia podría conducir a luchas internas y a una fragmentación en los sindicatos. Se podrían repetir en otros sindicatos las rupturas recientes como la ocurrida en FAWU, donde hubo serios conflictos de liderazgo y rompimientos.

Existe evidencia de que el cambio generacional o la transición a nivel de liderazgos, así como la conciencia de una nueva generación de líderes está provocando un cambio significativo del poder desde los trabajadores y las estructuras constitucionales hasta los funcionarios de tiempo completo (Buhlungu, 1999). Este cambio se manifiesta en la disminución de responsabilidades en los liderazgos de base y un desplazamiento de las metas en estas organizaciones. Si la tendencia continúa pronto crecerá el dominio de los funcionarios sindicales y la cultura democrática en los sindicatos post-1973 tendrá un caída aun mayor. La crea-

ción de nuevas negociaciones colectivas e instituciones a nivel nacional como consejos negociadores a nivel industrial, y a nivel nacional en el caso de NEDLAC, están dando como resultado una centralización del poder y de la toma de decisiones en manos de los líderes que no son responsables de las bases. Mientras tanto, las estructuras sindicales de menor nivel como los comités de enlace local y los consejos locales presentan signos de decaimiento y pérdida de poder. Por ejemplo, un estudio reciente realizado por SWOPy otras empresas investigadoras en Gauteng, Cape Town, Durban y Eastern Cape revelan que la mayoría de los trabajadores y enlaces locales (67%) jamás han estado en una reunión donde se haya discutido acerca de NEDLAC, ni han recibido nunca algún reporte sobre las negociaciones con NEDLAC⁷. De manera similar, muchos de estos trabajadores (61%) no sabían lo que era NEDLAC.

Formación de clase y reestructuración

En una sociedad con un pasado colonial o de segregación racial donde la salud, el poder y el privilegio sólo eran gozados por unos cuantos, la liberación y la democratización llevan a un nuevo proceso de formación de clase en el momento en que los individuos y algunas porciones pequeñas de la sociedad se ven catapultados hacia posiciones de poder, salud y privilegio. Pero una gran mayoría de la sociedad permanece sin cambios mientras las nuevas élites se hacen cargo del país. Lo que tiende a suceder es que las nuevas élites se mezclan muy rápido con estructuras ya existentes de poder y privilegio. Cuando esto sucede, los viejos lazos políticos y las lealtades comienzan a desvanecerse, y esto trae como resultado un descontento entre los trabajadores y sus sindicatos.

Entre los sindicalistas a nivel individual existe una sensación de que los sistemas de viejos valores y lazos de solidaridad se hallan virtualmente desintegrados. Esta sensación se debe a un contexto en el que, en la sociedad más plural, las nociones de sacrificio y de ética colectiva de los días de lucha han sido reemplazados por el individualismo y por una búsqueda de acumulación personal de bienes. Hasta cierto punto, es esta idea la que da forma al ideario y la práctica de muchos líderes sindicales y funcionarios hoy en día. Los primeros signos de estos cambios fueron observados por Collins en la siguiente afirmación:

“Siempre se ha aceptado el hecho de que trabajar para el Sindicato era un acto de lucha. La recompensa por este trabajo no era económica, pues la contribución que uno hacía era para la liberación de la sociedad. Parecería que para algunos, ya que la lucha ha terminado, también ha terminado el sistema de valores. Muchos ‘camaradas’ exigen ahora que sus servicios sean valorados en términos de un criterio totalmente distinto” (Collins, 1994: 23).

Los sindicalistas se encuentran entre el grupo de personas que puede tener acceso a los rangos de la nueva élite, y algunos sindicalistas ambiciosos ya han sido ampliamente recompensados. Aquellos que no pueden alcanzar sus metas dentro de los sindicatos debido a lo limitadas que son las oportunidades para ir ascendiendo y obteniendo paquetes de remuneración “competitiva” han buscado terrenos más fértiles en otros lados. Es decir, para algunas personas, los sindicatos se han convertido en plataformas de lanzamiento hacia carreras políticas y empresariales.

Un buen ejemplo de exsindicalistas que han alcanzado el éxito instantáneo en los negocios es el caso de Cyril Ramaphosa, exsecretario general del Sindicato Nacional de Mineros (NUM s.i.), Marcel Golding, exsubsecretario general del NUM, y Johnny Copelyn, exsecretario general del Sindicato Sudafricano de Trabajadores de la Industria Textil y del Vestido (SACTWU s.i.). Los tres fueron parte del grupo de los veinte sindicalistas lanzados por la COSATU para llegar al Parlamento Nacional respaldados por el CNA en 1994. Después de una estancia corta en el Parlamento, entraron al mundo de los negocios y lograron saltar la barrera de la llamada pobreza negra. Hoy, los tres son multimillonarios.

Ha surgido una relación patronal entre el CNA y los sindicatos de la COSATU siempre que la lealtad a la alianza es recompensada con un lugar en las estructuras legislativas o en el servicio civil. Una partida de sindicalistas ha entrado al servicio civil de esta forma, y algunos líderes clave de la COSATU –incluidos cuatro de los seis representantes nacionales de la federación (presidente, vicepresidente, secretario general y tesorero nacional)- han sido incluidos en las listas de candidatos del CNA a las legislaturas provinciales y al Parlamento Nacional en 1999. El otrora secretario general de la COSATU, Mbhazima Sam Shilowa, fue postulado por el CNA para premier de la provincia de Gauteng, el centro del poder económico de Sudáfrica. Esta relación no se limita a la cúpula. En 1994 y 1995 una partida de sindicalistas regionales y locales (organizadores, enlaces sindicales y trabajadores activistas) fue incluida en las listas electorales. Éstos llegaron a consejeros municipales, alcaldes, miembros de las legislaturas provinciales y de los consejos ejecutivos provinciales.

Otros sindicalistas han optado por los negocios. Sin embargo, no es necesariamente el acto de entrar en la política o en los negocios lo que define a estos exsindicalistas como miembros de la nueva élite. Es el hecho de que sus empleos les hacen heredar todas las trampas del poder y el privilegio, incluidos los salarios inflados y los pagos extra que estaban reservados a la élite en tiempos del *apartheid*. En un contexto donde existe una persuasiva lucha por alcanzar metas personales y por acumular capital, el sindicalismo se ha convertido en una opción poco atractiva para muchos sindicalistas. Sin embargo, aún sirve al propósito de ser plataforma de lanzamiento para una carrera exitosa en la política, los negocios y el servicio civil. Además de los procesos antes descritos, que son resultado en

gran parte de la transición política a la democratización, la globalización ha introducido todo un rango de otras restricciones que ha colocado a los sindicatos a la defensiva y ha limitado sus opciones. Primero, la globalización ha puesto en marcha procesos que han afectado el equilibrio de poder de una manera decisiva a favor del capital. Por ejemplo, durante el *apartheid*, particularmente a finales de los años ochenta, el movimiento laboral tenía iniciativa y era capaz de marcar el paso y el rumbo del cambio a través de acciones masivas.

Algunos de los aspectos más crudos del despotismo y la explotación raciales se modificaron como resultado del uso del poder masivo en los sindicatos. Sin embargo, la globalización ha hecho que el capital despierte iniciativas en los sindicatos al colocarlos a la defensiva. Aunque lo laboral tiene aún capacidad de movilizarse y actuar, esa capacidad de movilización y de acción es meramente defensiva y, según Webster, los trabajadores están tratando de explotar al máximo sus ganancias en un contexto donde sus hogares enfrentan el yugo del desempleo y las restricciones (1998: 7-8)

Segundo, la globalización ha permitido la movilización de capital de un país a otro y de una región del mundo a otra. En Sudáfrica, esto significa que el capital tiene más opciones en términos de dónde invertir. En los años recientes, muchas compañías sudafricanas han estado invirtiendo en otros países del continente africano donde se cree que los mercados laborales son más flexibles y permiten mayores ganancias por inversión. De manera similar, hay compañías extranjeras que tienen la opción de trasladarse a zonas de mano de obra barata alrededor del mundo. Esta movilidad ha limitado drásticamente las opciones laborales al enfrentarse con el capital.

Tercero, la reestructuración del trabajo y la introducción de formas de trabajo nuevas (y más flexibles) en busca de ser globalmente competitivo, tales como la subcontratación y el trabajo en casa, amenazan la existencia misma de los sindicatos. Hay cada vez más investigaciones sobre distintas formas de reestructuración en Sudáfrica, y éstas sugieren que existe una relación directa causal entre la reestructuración laboral y la flexibilidad por un lado, y el desempleo y el subempleo por el otro (Rees, 1997; Kenny y Webster, 1998; Bezuidenhout, 1997 y Webster, 1998). En opinión de distintas figuras citadas por Webster (1998), la reestructuración ha contribuido a la pérdida de empleos. Mientras en 1989/1990 la reestructuración provocó solamente el 18% de las restricciones, el día de hoy es responsable del 35%. Igualmente, la automatización de servicios que implicaba sólo el 6 por ciento de la pérdida de empleos en la economía de 1898/1990, hoy implica el 16 por ciento. La reestructuración laboral no sólo amenaza los empleos; también ejerce una enorme presión en los salarios y las condiciones de trabajo, y dificulta la organización sindical (Rees, 1997). Los sectores de la economía que han recibido un duro golpe de la reestructuración laboral y la introducción de formas flexibles de empleo son el menudeo, la minería y el vestido y los textiles (Kenny y Webster, 1998).

Cuarto, la globalización amenaza con erosionar los derechos laborales y las formas de seguridad laboral (Standing, 1997). Aunque Sudáfrica acaba de colocar una nueva administración laboral que protege esos derechos y esas formas de seguridad laboral, existe evidencia de que la clase empresarial prepara un ataque frontal contra esas nuevas protecciones (Fundación Sudafricana, 1996 y Baskin, 1996). La Fundación Sudafricana (SAF s.i.), un grupo de cabildeo que representa poderosos intereses empresariales, encabeza la cargada contra lo que considera un mercado laboral extremadamente inflexible, y argumenta que se debe actuar para hacerlo más flexible. Una de sus propuestas clave es un mercado laboral de dos vías en la que una gozaría de los derechos y protecciones estándar mientras que la otra, una vía de “entrada libre”, permitiría que la libertad de los patrones quedara exenta de derechos laborales y estándares mínimos (Fundación Sudafricana, 1996). También se argumenta que ése es el único camino para que Sudáfrica atraiga inversiones. Según Baskin (1996), la liberalización económica, incluidas las propuestas del SAF, tiene un “apoyo significativo” dentro de las filas del CNA (Baskin, 1996: 1). Si esto es cierto, entonces no pasará mucho tiempo antes de que la nueva administración laboral sea atenuada para calmar a grupos empresariales como el SAF.

Finalmente, la respuesta del nuevo gobierno a la globalización merece una mención especial. Como sugerimos previamente, muchas personas creen que el nuevo gobierno se ha estado moviendo hacia la derecha desde que asumió el poder en 1994. Un documento de discusión reciente de la COSATU (1996) ha reconocido que existen serios problemas en la forma en que opera la alianza CNA-/COSATU/SACP. El texto hace una serie de observaciones reveladoras acerca de la naturaleza cambiante de la alianza en este periodo. El texto lamenta el siguiente hecho:

“En el periodo preelectoral, los integrantes de la Alianza se consultaron mutuamente en torno a asuntos de importancia. Desde 1994, ha habido muy pocas reuniones sustanciales de la Alianza, y las que han tenido lugar han sido reuniones ad hoc, esporádicas o por crisis. Además, casi todos los asuntos acordados en esas reuniones no han tenido seguimiento (...) La Alianza nunca se ha sentado a revisar sistemáticamente los desafíos de la transición para formular una estrategia y definir qué papel deben jugar en esa estrategia nuestras distintas organizaciones” (COSATU, 1996).

El documento observaba entonces otros problemas vinculados con el mal funcionamiento de la alianza, incluidas las estructuras organizativas débiles, la falta de una visión común sobre cómo debe implementarse la RDP y el hecho de que la COSATU ha tratado de confiar en visiones individuales de ciertos ministros de gobierno. El documento lamentaba el hecho de que el hacer política se esté convirtiendo en dominio de consultores, economistas conservadores, burócratas del viejo orden, instituciones financieras internacionales como el Banco Mun-

dial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) y muy pocas personas progresistas que están hoy en el gobierno. Se observa que el RDP ha sido afectado por un rango de fuerzas conservadoras.

Y de nuevo, en el sexto Congreso Nacional de 1997, la federación se percató de que el gobierno del CNA se inclinaba hacia la derecha. Sin embargo, la federación reiteró su apoyo al gobierno. Pero lo importante de estos sucesos es que mientras el gobierno del CNA abraza políticas de libre mercado, lo laboral se va a encontrar cada vez más marginado y por tanto con menos influencia. En pocas palabras, la globalización y las políticas de liberalización económica van a servir de cuña entre lo laboral y el gobierno del CNA.

Enfrentar el desafío de la democracia en un mundo globalizante

La discusión aquí planteada ha enfatizado algunas de las oportunidades y las restricciones para lo laboral en el contexto de la democracia y la globalización. Mientras muchos de los sindicatos han sacado ventaja de las oportunidades que ha creado la liberalización política, también están perfectamente conscientes de las restricciones que la democracia y la globalización han introducido. Muchos sindicatos han estado batallando con problemas de capacitación durante muchos años.

Aunque muchas de sus soluciones podrían estar produciendo resultados contradictorios, los sindicatos han tratado de profesionalizar su acercamiento a la organización y la administración. Por ejemplo, muchos sindicatos contratan hoy a expertos para trabajar en distintas áreas del mundo sindical como contadores, abogados, investigadores, administradores y expertos en salud y seguridad. Estas formas de especialización también se aplican a algunas de las funciones tradicionales de la organización sindical, de tal manera que algunos sindicatos cuentan hoy con funcionarios que se especializan en buscar adeptos, mientras otros se vuelven expertos negociadores. También ha habido esfuerzos serios por modernizar los sistemas administrativos y explorar nuevas formas de alcanzar la autosuficiencia financiera.

Todo lo anterior está motivado por una búsqueda de eficacia y profesionalismo. Sin embargo, muchas de estas innovaciones están produciendo algunos resultados de largo alcance insospechados. Uno de ellos es el surgimiento de nuevas formas de segmentación dentro del empleo sindical. Esta segmentación se caracteriza por el surgimiento de un grupo de funcionarios poderosos y bien remunerados que se mueven en la cúpula como secretarios generales, funcionarios expertos y administradores de compañías de inversión sindical, por un lado, y el resto de los funcionarios cuyos salarios y perspectivas para ir ascendiendo son limitadas. Por ello, los intentos por ser más eficientes y profesionales en su compro-

miso con el capital y el Estado podrían provocar el surgimiento de una nueva burocracia en el movimiento laboral.

Existen otras iniciativas dirigidas a mejorar la capacidad del movimiento laboral para sostener su influencia y para enfrentar de manera significativa los desafíos y las restricciones que imponen la democratización y la globalización. A finales de 1996, la COSATU y la FEDUSA lanzaron conjuntamente el Instituto de Desarrollo para la Capacitación, el Apoyo y la Educación Laborales (DITSELA s.i.) Este instituto ofrece educación y capacitación al liderazgo sindical, con un fuerte énfasis en las habilidades que se pueden usar en situaciones reales en el movimiento laboral. Algunos de sus fondos son otorgados por el Fondo Sociedad Civil del Departamento del Trabajo. Además, la COSATU ha establecido un centro de investigaciones, el Instituto Nacional de Desarrollo Económico y Laboral (NALEDI s.i.), el cual ofrece apoyo en investigación para la federación y sus afiliados. Sin embargo, la iniciativa más ambiciosa en los años recientes fue la de la Comisión Septiembre para el Futuro de los Sindicatos, de la COSATU, a la cual se le pidió investigar y recomendar estrategias para el futuro de la federación y de sus afiliados. La Comisión era un equipo de doce sindicalistas y exsindicalistas presididos por la entonces vicepresidenta de la COSATU, Connie September (Septiembre). De ahí su nombre. Su reporte final fue publicado en agosto de 1997 y es uno de los estudios más detallados sobre los problemas que enfrentan los sindicatos.

Otro avance importante en los años recientes ha sido el incremento del grado de cooperación entre las tres federaciones laborales, particularmente a nivel nacional en instituciones como la NEDLAC. En pocas palabras, lo laboral se ha embarcado en un sinnúmero de iniciativas para fortalecerse. Sin embargo, es muy pronto para calcular el impacto total de estas iniciativas. Sólo podemos señalar que existen algunas que introducen nuevas contradicciones y tensiones en el movimiento.

Conclusión

Este texto ha examinado la naturaleza contradictoria de la democratización y la globalización en el movimiento laboral. Se ha argumentado que mientras por un lado estos procesos ofrecen a lo laboral grandes oportunidades para mejorar su influencia en la sociedad, también imponen nuevas restricciones y desafíos para lo laboral que amenazan con disminuir su poder y cancelar su influencia.

Este dilema se presenta ante muchos movimientos sindicales en los puntos de transición política. El poder que tiene un sindicato antes de una transición rara vez se traslada a una nueva era debido a la incapacidad del sindicato para ejercer el poder directamente en instituciones políticas como el Parlamento. Por ello, las

transiciones tienden a relegar a los sindicatos al rol marginal de grupos de presión, y los fuerzan a jugar bajo sus reglas. Esto obliga a los sindicatos a reinventarse a sí mismos para alcanzar los retos de los cambios que ellos han propiciado. En este proceso de reinventarse a sí mismos, surgen las nuevas contradicciones, las tensiones y los problemas porque este proceso también implica la disolución de las viejas tradiciones y formas de solidaridad en la creación de otras nuevas. Este dilema se acentúa por el impacto de la globalización capitalista en el movimiento sindical sudafricano, lo cual amenaza la existencia misma del sindicalismo.

Finalmente, la pérdida de poder laboral implica una amenaza mucho mayor, es decir, la marginación. El relegar a los sindicatos a una posición marginal conlleva el peligro de perder la mayoría de los logros laborales.

Bibliografía

- Adler, G. y E. Webster 1995 “Challenging Transition Theory: The Labour Movement, Radical Reform and the Transition to Democracy in South Africa”, en *Politics and Society* Vol. 23, Nº 1.
- Akwetey, E. O. 1994 *Trade Unions and Democratisation: A Comparative Study of Zambia and Ghana* (Estocolmo: Universidad de Estocolmo).
- Baskin, J. (ed.) 1994 *Unions in Transition: COSATU at the dawn of democracy*. (Johannesburgo: Naledi).
- Baskin, J. 1991 *Striking Back!: A History of COSATU* (Johannesburgo: Ravan).
- Baskin, J. 1996 “The Social Partnership Challenge: Union Trends and Industrial Relations Developments”, en Baskin, J. (ed.) *Against the Current: Labour and Economic Policy in South Africa* (Johannesburgo: Ravan).
- Baskin, J. and V. Satgar 1995 “South Africa’s Labour Relations Act”, en *Unpublished research Report* (Naledi) Septiembre.
- Berg, E. y J. Butler 1964 “Trade Unions”, en Coleman, J. S. and C. G. Rosenberg (eds) *Political Parties and National Integration in Tropical Africa*. Berkeley (California University).
- Bethlehem, L; S. Buhlungu; O. Crankshaw y C. White 1993 “Co-determination vs. Co-option: PPWAWU and PG Bison Negotiate Restructuring”, en *South African Labour Bulletin* Vol. 18, Nº1.
- Bezuidenhout, A. 1997 “The Subcontracting of Labour in South Africa: Breaking Mirrors and Extracting Smoke”, paper presentado en el *South African Sociological Association Congress* (Universidad de Transkei, Umtata) Julio.
- Bienefeld, M. A. 1975 “Socialist Development and the Workers in Tanzania”, en Sandbrook, R. and R. Cohen *The Development of an African Working Class* (Londres: Longman).
- Buhlungu, S. 1994[a] “COSATU and the Elections”, en *South African Labour Bulletin* Año 2, Nº 18.
- Buhlungu, S. 1994[b] “The Big Brain Drain: Union Officials in the 1990s”, en *South African Labour Bulletin* Año 3, Nº 18.
- Buhlungu, S. 1997[a] “Flogging a Dying Horse: COSATU and the Alliance”, en *South African Labour Bulletin* Año 1, Nº 21.
- Buhlungu, S. 1997[b] “Working for the Union: A Profile of Full-time Officials”, en *COSATU, Labour Studies Research Report* (Johannesburgo: Uni-

dad de Sociología del Trabajo, Universidad del Witwatersrand) N° 8, Octubre.

Buhlungu, S. 1998[a] “A Question of Power: Co-determination and Trade Union Capacity”, en Adler, G. (ed.) *Engaging the State and Business* (Johannesburgo: Universidad de Witwatersrand).

Buhlungu, S. 1998[b] “Between Independence and Marginalisation: COSATU and the ANC Alliance”, en *Transformation* (South Africa).

Buhlungu, S. 1999 “Generational Transition in Union Employment: The Organizational Implications of Staff Turnover in COSATU”, en *Transformation* N° 39.

Buhlungu, S. 2000 “Trade Union Organization and Capacity in the 1990s: Continuities, Changes and Challenges for PPWAWU”, en Adler, G. y E. Webster (eds) *Trade Unions and Democratization in South Africa. 1985 - 1997* (Londres: Macmillan).

Collins, D. 1994 “Stopping the Gravy Train”, en *South African Labour Bulletin* Vol. 18, N° 3.

Comisión Septiembre 1997 *Report of the September Commission* (Johannesburgo: COSATU).

COSATU 1996 *A Draft Programme for the Alliance* (Johannesburgo: COSATU).

COSATU 1997 *Resoluciones del Sexto Congreso Nacional* (Johannesburgo: COSATU).

Eidelberg, P. 1997 *The Tripartite Alliance on the Eve of a New Millennium: The Congress of South African Trade Unions, The African National Congress and the South African Communist Party* (Johannesburgo: Instituto para la Investigación Social Avanzada Universidad del Witwatersrand) N° 413, 3 de Marzo.

Fantasia, R. 1988 *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers* (Berkeley and Los Angeles, CA.: University of California Press).

Filita, T. 1997 “COSATU: Marching Forward”, en *South African Labour Bulletin*, Año 1, N° 21.

Freund, B. 1988 *The African Worker* (Cambridge: Universidad de Cambridge).

Friedman, S. 1987 *Building Tomorrow Today: African Workers in Trade Unions, 1970 - 1984* (Johannesburgo: Ravan).

- Fundación Sudáfrica 1996 *Growth for All: An Economic Strategy for South Africa* (Johannesburgo).
- Ginsburg, D., E. Webster *et al.* 1995 *Taking Democracy Seriously: Worker Expectations and Parliamentary Democracy in South Africa* (Durban: Indicator Press).
- Gostner, K. y A. Joffe 2000 “Negotiating the Future: Labour’s Role in NED-LAC”.
- Adler, G (ed.) *Engaging the State and Business* (Johannesburgo: Universidad de Wits).
- Hyman, R. 1975 *Industrial Relations: A Marxist Introduction* (Houndmills: Macmillan).
- Keet, D. 1992 “Shop Stewards and Worker Control”, en *South African Labour Bulletin* Año 5, N° 16.
- Kenny, B. y E. Webster 1998 *Eroding the Core: Flexibility and the Re-segmentation of the South African Labour Market* Inédito.
- Locke, R. M. and Thelen, K. 1995 “Apples and Oranges Revisited: Contextualized comparisons and the study of comparative labor politics”, en *Politics & Society*, Vol. 23, N° 3.
- Macun, I. y A. Frost 1994 “Living Like There’s No Tomorrow: Trade Union Growth in South Africa, 1979 - 1991”, en *Social Dynamics* Año 2, N° 20.
- Maree, J. 1992 “Developing Trade Union Power and Democracy: The rebirth of African trade unions”, en *South Africa in the 1970s* (manuscrito no publicado a la fecha de edición del presente trabajo).
- Naidoo, R. 1997 “Unions and Investments: A Preliminary Assessment”, un reporte de investigación de NALEDI, Abril.
- O’Donnell, G., P. C. Schmitter y L. Whitehead (eds.) 1986 *Transitions from Authoritarian Rule: Prospects for Democracy* (Baltimore: MD: Universidad John Hopkins) Vols. 1-4.
- Rees, R. 1997 “Flexible Labour: Meeting the Challenge”, en *South African Labour Bulletin* Año 5, N° 21.
- Seidman, G. W. 1994 *Manufacturing Militance: Workers’ Movements in Brazil and South Africa* (Berkeley: Universidad de California).
- Shilowa, S. 1997 “The Alliance Remains Relevant”, en *South African Labour Bulletin* Año 2, N° 21.

Standing, G. 1997 "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of market Regulation", en *European Journal of Industrial Relations* Año 1, N° 3.

Valenzuela, J. S. 1989 "Labor Movements in Transitions to Democracy: A Framework for Analysis", en *Comparative Politics* Año 4, N° 21.

Vavi, Z. 1997 "Discurso de Zwelinzima Vavi", COSATU subsecretario general, May Day rally, Umtata, Eastern Cape.

Von Holdt, K. 2000 "From the Politics of Resistance to the Politics of Reconstruction: The Union and 'Ungovernability' in the Workplace", en Adler, G. and E. Webster (eds) *Trade Unions and Democratization in South Africa. 1985 - 1997* (Londres: Macmillan).

Webster, E. 1985 *Cast in a Racial Mould: Labour process and trade unionism in the foundries* (Johannesburg: Ravan).

Webster, E. 1997 *The Politics of Economic Reform: Trade Unions and Democratization in South Africa* Inédito.

Webster, E. 1998 "The Evolving Labour relations System in South Africa: An Overview", texto presentado en la *Conferencia Anual de IRASA* (Cape Town) 2 de Noviembre.

Webster, E. y G. Adler 1999 "Towards a Class Compromise in South Africa's 'Double Transition': Bargained Liberalization and the Consolidation of Democracy", en *Politics and Society* Año 3, N° 27.

Notas

1 Otros han usado el término "sindicatos independientes", "sindicatos emergentes", "sindicatos negros", etc. para referirse a los mismos sindicatos mencionados aquí. Sin embargo, yo prefiero referirme a ellos como post-1973, pues esto no sólo los distingue en términos de la tradición que representan, sino que los categoriza históricamente como los sindicatos que nacieron a partir de las huelgas de 1973 y que se las han arreglado para sobrevivir ante la resistencia patronal y la represión estatal.

2 No se ha publicado ningún estudio profundo sobre el NACTU. Sin embargo, muchos detalles útiles pueden rescatarse en otros estudios, particularmente los de Baskin (1991) y Friedman (1987).

3 En años recientes, varios sindicatos de escisión han sido creados por trabajadores inconformes en algunas filiales de la COSATU. Hay ejemplos como el de Mouthpiece, que rompió con el Sindicato Nacional de Mineros (NUM s.i.); el Sindicato Sudafricano de Alimentos y Trabajadores Aliados (SAFA-

WU s.i.), que rompió con el Sindicato de Alimentos y Trabajadores Aliados (FAWU s.i.); y Rueda que Gira (Turning Wheel) que rompió con el Sindicato General de Trabajadores y de Transporte (TGWU s.i.).

4 Hubo más sindicalistas que fueron lanzados a las campañas a nivel provincial. En 1995 ocurrió un proceso similar a nivel de gobiernos locales cuando miembros del sindicato y enlaces sindicales se lanzaron a las elecciones bajo la bandera del CNA y de otros partidos.

5 Algunos exsindicalistas que están (o han estado) en altos puestos de gobierno son Naidoo (exsecretario de Portafolios, Exempleados y Telecomunicaciones), Alec Erwin, (exsubsecretario de Finanzas, ahora secretario de Industria y Comercio), Membathisi Mdladlana (secretario del Trabajo), Susan Shabangu (subsecretaria de Asuntos de Minería y Energía), Sidney Mufamadi (exsecretario de Prevención y Seguridad, ahora llamado Desarrollo Constitucional y Gobierno Local) y Cyril Ramaphosa (expresidente de la Asamblea Constituyente y actual empresario). Muchos otros exsindicalistas ocupan hoy posiciones como presidentes de comités, embajadores, Miembros de Consejos Ejecutivos (MEC s.i.) a nivel provincial, alcaldes y consejeros municipales.

6 Hay un plan social consistente es una serie de propuestas que serán puestas en marcha por las industrias para amortiguar las consecuencias negativas la reestructuración tiene sobre los trabajadores, con la subsecuente pérdida de empleos.

7 El estudio fue elaborado entre 643 trabajadores de centros industriales importantes de Sudáfrica en provincias de Western Cape, Eastern Cape, Kwa-Zulu-Natal y Gauteng. Los resultados preliminares del estudio fueron presentados en un seminario de investigación de SWOP en marzo de 1999 por el director de SWOP, Eddie Webster, y por la investigadora Christine Psoulis.

Se terminó de imprimir en el mes de octubre de 2001
en los talleres de Gráficas y Servicios S.R.L.
Sta. María del Buen Aire 347 (1277)
Buenos Aires, Argentina
Primera impresión, 700 ejemplares.

Impreso en Argentina