

Libertad y autonomía sindical. El debate en Brasil.

1.- Consideraciones previas.

La crisis de los distintos modelos de construcción, organización y conflicto sindical (términos relacionados pero no identificables) tanto en los países de la región como (con distintas características pero no menor dimensión) en los países capitalistas centrales, ha generado un debate en los propios trabajadores que, pese a su importancia y urgencia, aun no ha desarrollado suficientemente en el plano de la teoría. Parecería que el temor a pensar estos temas excede los lógicos intereses de dirigencias sindicales cuestionadas para contagiar a numerosos intelectuales y militantes sociales que prefieren no avanzar en elaboraciones que pongan en tela de juicio principios fuertemente arraigados en cierta ortodoxia doctrinaria.

En este marco, cualquier conceptualización de los términos libertad y autonomía sindical afronta un doble desafío: el del pensar los mismos en función de las necesidades históricas de los trabajadores y el de traducir este pensar en la difícil coyuntura actual, donde la ofensiva del capital a nivel mundial y en cada uno de nuestros países sustenta un protagonismo absolutamente hegemónico que condiciona la propia organización de los trabajadores y las estrategias específicas de conflicto.

Un principio básico para acercar el debate a un ámbito más apropiado, que permita romper el cerco de lo obvio, inmutable e incuestionable, pasa por recordar que tanto las organizaciones sindicales como las estrategias de conflicto no pueden conceptuarse en forma ahistórica, cristalizada por las necesidades y características de un momento dado, sino en un proceso de continua transformación.

2.- Primeros tiempos. El sindicalismo de resistencia.

Los trabajadores construyeron sus primeras organizaciones sindicales en un proceso histórico. Los sindicatos fueron en su origen herramientas organizacionales creadas por los propios obreros para enfrentar la explotación del capital, en una relación directa con las condiciones brutales de labor en los lugares de trabajo. Sus características iniciales estuvieron determinadas por las circunstancias del momento, relación de fuerzas y grado de conciencia de la clase, así como por las estrategias de conflicto que los mismos se dieron o pretendieron darse en cada época.

En los primeros años del capitalismo la resistencia de los trabajadores a la brutal explotación a que son sometidos adquiere diversas formas, necesariamente difusas¹.

En una primera fase el movimiento obrero se constituye como organización de autodefensa, de protesta, de revolución: para el trabajador explotado más que un instrumento de combate una norma de vida, la brutalidad de la expropiación a que fue sometido no le deja otro espacio de existencia².

En esta construcción inicial de resistencia-conciencia aparece como exigencia la necesidad de organizarse: sindicatos, sociedades mutuas, cooperativas, son todas formas, mecanismos, de organización para enfrentar la brutal explotación de los

¹ Cooperativas y mutuales no fueron otra cosa en su origen que distintas experiencias de resistencia gremial, expresadas fundamentalmente en el ámbito de la solidaridad de clase; su posterior devenir histórico las condicionó y terminó mutando la esencia de las mismas a formas más adecuadas (o admitidas) al sistema social capitalista.

² Eric Hobsbawm, *La era de la revolución*, edit. Crítica, pag. 219.

primeros años de revolución industrial, que van adquiriendo un perfil propio con el devenir histórico.

En Inglaterra, los intentos de superar el aislamiento local de grupos particulares de obreros a través de sociedades generales de obreros se habrían desarrollado a partir de 1818³; y luego de un largo proceso las uniones de trabajadores –*trade unions*- irían perfilando su naturaleza sindical, diferenciándose progresivamente de las experiencias cooperativas y mutuales⁴.

Pero esta diferenciación va a ser el resultado de un largo proceso: durante muchos años las uniones generales de obreros y las sociedades de ayuda mutua se interrelacionan y constituyen casi una única herramienta organizativa para la lucha colectiva, la que se expresará a través de la solidaridad y la huelga.

Con la evolución histórica del conflicto entre capital y trabajadores los sindicatos fueron adquiriendo una autonomía propia y variando su identidad.

Probablemente su diferenciación respecto de otras formas organizacionales tuvo que ver con la necesidad de contar con una herramienta específica que atendiera a las reivindicaciones más inmediatas y urgentes y con la temprana estrategia del capital de negociar determinadas condiciones de trabajo⁵.

En las primeras organizaciones sindicales ya estaba presente la diferenciación de intereses entre los trabajadores más calificados, provenientes del antiguo artesanado medieval, y aquellos menos calificados, ex campesinos expulsados a las ciudades.

Estas diferencias adquirieron distintas formas pero nunca desaparecieron, y se han traducido en permanentes contradicciones al interior de las propias organizaciones sindicales, incluso en aquellas sociedades de resistencia que monóticamente se proponían enfrentar la explotación del capital.

Estas contradicciones, incentivadas y aprovechadas por la burguesía, explotan con mayor fuerza en determinadas épocas históricas. La exclusión de los *unskilled* (obreros no especializados) de las organizaciones de la American Federation of Labor (AFL), dominada por uniones profesionales de trabajadores calificados, será aprovechada por la burguesía estadounidense para dividir a la clase obrera y debilitar su poder de resistencia en un momento esencial al desarrollo industrial de ese país.⁶ Con cierta similitud relativa, las diferencias entre trabajadores de oficio y los nuevos operarios en las fábricas recientes del desarrollo industrial en la Argentina de la década del treinta, dará paso pocos años después a cambios sustanciales en la organización sindical en este país.

En definitiva, es claro que esta cuestión no será en modo alguno ajena a la radical transformación que vivieron las organizaciones sindicales en el transcurso del siglo veinte.

Lógicamente este proceso fue parte de cambios más grandes y profundos.

³ Hobsbawm, ob. cit., pág. 215.

⁴ La aparición de organizaciones políticas partidarias, que intervienen en la pelea electoral, es obviamente posterior. En los años iniciales del capitalismo la clase trabajadora hacía política a través de distintos medios, entre ellos la organización sindical. Es por eso que estas primeras organizaciones sindicales llevan en sí elementos propios de una organización política de clase.

⁵ Ya Engels en el prefacio de 1892 a su obra *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, destaca esta cuestión, señalando la aceptación por la burguesía de las *trade unions* y la aceptación, por lo menos parcial, de las leyes sobre fábricas, primeras normas de protección laboral, ubicando estos cambios a partir de la mitad del siglo 19.

⁶ Daniel Guérin, *Estados Unidos 1880/1950. Movimiento obrero y campesino*, Centro Editor; también Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI editores.

3.- El siglo veinte y un modelo sindical profesionalizado.

A partir de las primeras décadas del siglo se puede esquematizar a grandes rasgos el siguiente proceso: el enfrentamiento de intereses entre el capital y los trabajadores fue adquiriendo nuevas formas y este cambio incidió en el papel a cumplir por el Estado y en los modos de organización y lucha de los trabajadores.

Por un lado las luchas obreras que adquirían cada vez mayor fuerza y por el otro nuevas formas de gestión del trabajo y cambios económicos que exigían un mercado de consumo más amplio.

Ambos términos constituyeron una nueva realidad: la inclusión masiva de sectores de trabajadores, ya sea a través de la calificación en las nuevas industrias (que presenta sustanciales diferencias con la calificación propia de los oficios que constituyeron el núcleo de las organizaciones sindicales en la etapa anterior), ya sea en los sectores de servicios, y en forma paralela y como consecuencia inmediata la ampliación del número de trabajadores con mayores salarios y más tiempo para el consumo.

En un proceso histórico, contradictorio, de gran complejidad y para nada lineal, con características distintas en cada región, del enfrentamiento frontal se fue pasando a un conflicto más controlado en una suerte de proceso histórico de *contractualismo social*.

El Estado cedió a las presiones sociales, impulsando las primeras leyes protectoras de los trabajadores, y cumpliendo a la vez el papel de árbitro en los conflictos, obviamente sin abandonar su carácter de representante en última instancia de los intereses del capital.

En esta nueva realidad, los trabajadores –en una composición de identidad de clase sustancialmente diferente a la de años anteriores- fueron construyendo todo un nuevo modelo de organización sindical, producto y a su vez causa de nuevas formas de conflicto y acción sindical

Como característica central de esta etapa histórica, que obviamente no aparece ni se conforma repentinamente sino en un largo proceso de mutación, con diferentes tiempos según las regiones, se pueden identificar una organización sindical incorporada a la institucionalidad del sistema, ya no ajena a la misma, como prohibida o relativamente tolerada.

Y en la medida que institucionalizada, regida su vida interna, y también su accionar, por normas jurídicas sancionadas y promulgadas por los poderes ejecutivo y legislativo y voluntariamente sometida al contralor judicial.

Sin embargo corresponde aclarar que esta institucionalidad sindical nunca fue absoluta, subsistiendo espacios propios del concepto de sindicato como contestatario al régimen capitalista de producción si bien con carácter de evidente marginalidad.

Los mecanismos de libertad y democracia sindical ya no serán los que contradictoria e irregularmente se vayan dando los propios trabajadores en la definición de sus estrategias y en el marco del conflicto con el capital, sino los que la sociedad apruebe a través de los métodos constitucionales propios de los respectivos sistemas democráticos burgueses.

Este punto encierra una contradicción fundamental: los trabajadores no definen la conformación y accionar de sus organizaciones sindicales sino que las constituyen o participan en ellas subordinados a normas legales sancionadas por un poder que está en manos del capital.

Claro que según los países la realidad es distinta. En Uruguay esta reglamentación por parte del poder es mínima⁷ y en Argentina⁸, Brasil o Chile hay una normativa con importantes determinaciones.

Pero en una u otra forma, cualquier discusión entre trabajadores sobre libertad y autonomía sindical termina desarrollándose en el terreno de la legalidad del sistema, sujetándose necesariamente a las reglas impuestas por una representación política que es ajena a los intereses de los trabajadores.

Esta contradicción aparece como insalvable, por lo menos en esta etapa histórica, y obliga a repensar cuidadosamente la definición de ambos términos.

Esta nueva institucionalidad a su vez implica un cambio radical en las formas de acción sindical. Los trabajadores sindicalizados ya no deciden los métodos de acción en el conflicto únicamente de acuerdo a la relación de fuerzas, necesidad de respuesta y posibilidad de generar daño en el adversario.

En primer lugar porque el capital ya no aparece como el adversario en el sentido que el término tenía en el siglo diecinueve. No hay que destruirlo sino arrancarle conquistas a través del diálogo social, el que incorpora en sí mismo distintos modos de conflicto que implican forzosamente el respeto de ciertos límites fijados por el sistema.

En este contexto, cuando se usa el término libertad sindical se hace referencia, en forma expresa o tácita, a una libertad precisamente delimitada, que responde necesariamente a una concepción de la organización y la acción sindical dentro del marco del ya referido capitalismo de bienestar limitado. No puede haber libertad sindical fuera de esos márgenes.

Así la libertad sindical implica organizaciones constituidas de acuerdo a determinadas normas legales, inscriptas en registros especiales y sometidas en mayor o menor medida al control de la autoridad administrativa.

Implica asimismo medidas de acción sindical que respeten los límites de convivencia fijados desde el mismo estado. Quedarán fuera de este registro de lo posible el boicot, las ocupaciones de fábrica, los piquetes sindicales destinados a asegurar el éxito de una huelga, las huelgas por solidaridad, las huelgas políticas, las medidas de acción gremial que impliquen daños severos a la producción, etc⁹.

En este nuevo esquema de organización y acción sindical, la consigna de internacionalismo proletario, que guardaba relación con el período que transcurre hasta la primera guerra mundial, pierde peso y entidad entre los propios trabajadores, y aquellas medidas, que de una u otra manera tenían que ver con el concepto original, sufrieron también el proceso de institucionalización destinado a encuadrarlas dentro del marco de lo permitido: la Organización Internacional del Trabajo es el ejemplo más palmario de lo expuesto, aunque las centrales sindicales internacionales también son una indiscutible medida de este fenómeno.

Es claro que todo este proceso de mutación del modelo sindical no fue gratuito para el capital: el mismo también fue resultado de largas luchas de los trabajadores y permitió la consolidación de importantes conquistas sociales.

⁷ Junto al modelo italiano serían las normativas más laxas de la actividad sindical.

⁸ El argentino es uno de los modelos sindicales más dependientes del reconocimiento y la regulación estatal.

⁹ También en este punto las diferencias son notables en los distintos países de la región; se podría afirmar que donde mayor desarrollo adquirió el modelo denominado de Estado de bienestar –como es el caso argentino– más las organizaciones sindicales limitaron su accionar dentro de los límites de la institucionalidad sin perder entidad como tales; en otras experiencias, como la de Brasil, esta autolimitación llevó al vaciamiento y pérdida de peso real de los llamados sindicatos *pelegos*, favoreciendo la aparición y desarrollo de nuevas estructuras sindicales (CUT).

También significó la construcción de todo un plexo de normas jurídicas que terminó dando sustento al denominado derecho social del trabajo, que representó importantes avances respecto de toda la legislación anterior, al punto de ser definido casi unánimemente como derecho social o derecho protector de los trabajadores.

Garantías de estabilidad en el empleo, más o menos sólidas¹⁰, salarios más adecuados a necesidades sociales (alimentación, vestimenta, vivienda¹¹, esparcimiento), licencias por maternidad, por fallecimiento o enfermedad de familiares, por estudios, por enfermedad o accidente, cobertura de riesgos de trabajo, vacaciones pagas, las conquistas obtenidas potenciaban nuevas conquistas y cientos de miles de trabajadores se redescubrieron como personas, con derecho a vivir una vida digna¹².

¿Qué importancia podía tener en este cuadro de prosperidad que se creía eterna, que los trabajadores no pudieran disponer libremente de sus organizaciones sindicales? ¿O que no pudieran llevar adelante formas de acción sindical que salieran del encuadre de la legalidad instituida?¹³

Las relaciones entre patrones y trabajadores se enmarcaron en sistemas de negociación colectiva propias de la nueva institucionalidad.

Las organizaciones sindicales no eran solo reconocidas sino que se les otorgaba la representación de intereses de los trabajadores de la actividad, incluso de los no afiliados.

Pero esto también significó que es desde el poder político que se va a decidir cuáles organizaciones serán reconocidas como sindicatos, como interlocutores sociales en representación de sectores trabajadores, con los beneficios consiguientes, y cuáles no.

En este marco, la presencia de sindicatos fuertes y de estructura centralizada, reconocidos por el Estado, era funcional a la obtención de mejores condiciones de trabajo y mayores salarios. A su vez, el propio modelo instituido es el que lleva forzosamente a la aparición y crecimiento de niveles profesionales de la actividad sindical, lo que derivará en la denominada *burocracia sindical*.

Este concepto admite dos enfoques diferentes. Por un lado, los sostenedores del modelo sindical institucionalizado miran hacia el sindicalismo europeo y subrayan que la existencia de esta burocracia institucionalizada ha permitido una defensa más eficaz de determinadas condiciones de trabajo, a través de sindicalistas profesionales, con conocimientos y experiencia.

Por el otro, se ha señalado que estos estamentos profesionales sindicales van desplazando o condicionando paulatinamente la defensa de los intereses de sus representados por la de sus intereses propios.

Ello no debe llevar a una simplificación común que a veces dificulta el análisis de la realidad sindical: no es lo mismo el fenómeno de la burocracia sindical que el de aquellos dirigentes encaramados al poder, deshonestos y traidores a su clase. Es cierto que la existencia de una burocracia sindical es verdadero caldo de cultivo de estos otros, pero no necesariamente hay identidad entre uno y otro término: muchos

¹⁰ Ya sea a través de la prohibición terminante de despedir sin causa justificada bajo apercibimiento de nulidad del despido, o mediante mecanismos indemnizatorios para los supuestos de falta de causalidad.

¹¹ En algunos países la cuestión del derecho a vivienda se instrumenta a través de políticas estatales de edificación masiva de viviendas, y los salarios permitían pagar las cuotas para acceder a las mismas.

¹² Claro que no debe pasarse por alto que miles de trabajadores quedaron excluidos de los beneficios de este modelo y continuaron viviendo en situación de pobreza absoluta.

¹³ La doctrina laboralista acuñó en aquel entonces la denominación de *principio de progresividad* a esta característica de mejora continua de los derechos de los trabajadores. Como una variante de positivismo tardío que luego reveló los límites a que lo sometió la realidad.

dirigentes que podrían ser tildados de burócratas son honestos y tratan de ser representativos de los intereses de los trabajadores.

En rigor de verdad, el fenómeno de la burocracia sindical es una cuestión mucho más profunda de lo que a veces parece ser: es inherente por necesidad al modelo sindical construido en la etapa del contractualismo social, donde la participación activa de los trabajadores era desplazada por un grupo de funcionarios sindicales de gran profesionalidad y con las mejores relaciones con el poder político, árbitro en las negociaciones paritarias y en muchos conflictos colectivos.

4.- La ofensiva del capital. La falta de respuesta del modelo sindical.

La grave crisis de los años setenta y ochenta dio paso a una brutal ofensiva del capital e hizo entrar en crisis todo el modelo. Incremento en los niveles de desempleo, precarización de ciertas condiciones de empleo y trabajo, reducciones salariales en algunos sectores, fueron todos elementos del discurso de la denominada flexibilidad laboral, el que sostuvo la necesidad de terminar con la supuesta rigidez de ciertos principios del derecho del trabajo que impedían adecuar las estructuras productivas a las nuevas necesidades de la economía¹⁴.

Las organizaciones sindicales no tuvieron respuesta al fenómeno flexibilizador y los trabajadores a nivel mundial sufrieron la pérdida de importantes conquistas sociales¹⁵.

Todo el esquema de construcción de un modelo de organización y conflicto sindical comenzó a naufragar en las aguas de la crisis económica.

La revolución tecnológica permite un salto cualitativo y cuantitativo importante en la internacionalización de los procesos productivos y de los mercados, aumentando fuertemente la movilidad potencial de las mercancías y los capitales. Esta mundialización del mercado llevó en forma directa a la pérdida de poder de los controles estatales, a la tercerización de la producción a escala mundial y al interior de cada sociedad, con movilidad extrema de capitales financieros, desregulaciones impuestas por las nuevas relaciones de poder y una nueva doctrina de la globalidad como expresión de la modernidad.

Todo un modelo sindical construido pacientemente a lo largo de varias décadas entró en crisis cuando la negociación no suple al conflicto y las direcciones profesionalizadas no reemplazan la conciencia, participación y organización de los trabajadores en los lugares de trabajo y en la misma base del gremio.

Las mismas formas de conflicto entran también en crisis. El gravísimo deterioro de las economías, mucho más en la periferia que en los países centrales, facilitó al capital una profunda redefinición de las relaciones sociales alrededor del proceso de trabajo. En el devenir de este brutal proceso sufrido por los trabajadores se va multiplicando el conflicto social pero el mismo adquiere características diferentes.

Y también en este punto las organizaciones sindicales tradicionales carecieron de respuesta¹⁶.

¹⁴ En rigor de verdad, esta ofensiva del capital se inicia bastante antes: en pleno auge del modelo de Estado de bienestar aparecen los primeros elementos de la misma. Los primeros trabajos de la escuela norteamericana del *Análisis Económico del Derecho* ya perfilan embrionariamente la solidez de la misma en las décadas del cincuenta y del sesenta. Eric Hobsbawm, *Historia del Siglo XXI*, edit. Crítica, señala que hasta la década del ochenta no se vio con claridad la gravedad de la crisis, afirmando que hasta que la Unión Soviética y la Europa oriental del denominado socialismo real colapsaron, no se percibió la naturaleza mundial de la crisis ni se admitió su existencia en las regiones desarrolladas no comunistas; para los intelectuales del capital el problema se limitaba a una etapa de recesión propia de los ciclos de la economía.

¹⁵ También este proceso presentó características, tiempos e intensidad diferentes según cada país y región.

En Europa y Estados Unidos parte importante del enfrentamiento se desplazó de los sindicatos a nuevos interlocutores sociales, movimientos de distinta naturaleza que no siempre llegan a plantear sus reclamos en términos de conflicto de clases. En nuestros países va surgiendo con el desarrollo de la crisis del modelo sindical la aparición de nuevas políticas y estructuras sindicales que, con distinta suerte, intentan superar el estancamiento de un gremialismo sin respuesta y sin real representatividad entre los propios trabajadores.

5.- Algunas precisiones a modo de conclusión.

De lo expuesto hasta aquí podemos esbozar una primera precisión: las organizaciones sindicales, como herramientas para determinados fines propuestos por los propios trabajadores, van mutando históricamente su forma organizativa y de acción a medida que el conflicto entre las clases adquiere diferente fisonomía.

Ello nos lleva obligatoriamente a dejar de lado cualquier pretensión de definición cristalizada de la organización sindical, ya que por esencia esta cambia con las diferentes etapas históricas. El tipo de organización sindical que en una determinada coyuntura construyen los trabajadores puede serles útil durante un cierto tiempo y absolutamente ineficaz en una etapa posterior.

No existe un modelo de organización adecuado que pueda definirse con carácter de permanencia, lo que sirve en una determinada etapa histórica puede no servir en otra, y la utilidad de un determinado modelo sindical radica en que el mismo responda tanto al grado de conciencia y organización de la clase, como a la relación de fuerzas y a una determinación correcta de la estrategia que en esa etapa lleva adelante el capital.

Las sociedades de resistencia de la segunda mitad del siglo diecinueve debieron dejar paso, en un largo proceso de transición cuyos tiempos y características fueron diferentes en cada país, a los sindicatos más profesionalizados de la segunda mitad del siglo veinte. Y la crisis de representatividad y de respuesta de éstos a los tiempos del ajuste brutal deja entrever un nuevo cambio hace otras formas de organización y respuesta sindical.

Pero hay otro elemento esencial a tener en cuenta si avanzamos en una segunda precisión: la definición de cada modelo sindical no ha obedecido únicamente a las necesidades y proyectos de la clase trabajadora; en el proceso de evolución de un conflicto de clases necesariamente permanente y cambiante, las estrategias del capital incidieron en mayor o menor medida en la configuración del modelo de organización y conflicto sindical en cada etapa histórica

6.- El debate sobre la cuestión sindical en Brasil. Los principios de la CUT.

La profunda crisis del modelo sindical brasileño, en su modelo de construcción varguista, responde en líneas generales, dentro de las lógicas particularidades de cada caso, a la breve caracterización ensayada.

Se pueden resumir las características principales de la estructura sindical tradicional brasileña, basada en la legislación del Estado Novo, dictada durante el gobierno de Getulio Vargas en 1937: poder de intervención del Estado en las relaciones capital-trabajo, estructura sindical regional y por rama productiva, vertical

¹⁶ Las nuevas condiciones de esta etapa histórica vuelve a expulsar de la institucionalidad al conflicto, el que deja de ser funcional a la negociación social del modelo contractualista para recuperar su plena esencia de conflicto, en muchos casos con el consecuente desconocimiento de legalidad por parte de la estructura estatal.

y centralizada, sindicatos patronales y de trabajadores, estatuto padrón obligatorio para las organizaciones sindicales reconocidas, unicidad sindical.

Un modelo de muy fuerte intervención y control estatal, la burocratización de direcciones sindicales vinculadas al poder político, la pérdida de representatividad de las mismas y la falta de respuesta a la ofensiva del capital, fueron algunos de los elementos que en medio de un fuerte debate generado por la movilización y organización desde abajo de los trabajadores a partir de las importantes huelgas de fines de la década del setenta y principios del ochenta, llevó a la conclusión de la necesidad de una transformación radical de la estructura sindical.

Primero el movimiento Pro-Cut de 1981, y luego la fundación de la misma Central Única de Trabajadores –CUT- en agosto de 1983 fueron el inicio de una nueva experiencia organizativa por parte de miles de trabajadores brasileños.

Uno de los principios esenciales a la experiencia de la CUT residió en la reivindicación plena de los principios de libertad, democracia y autonomía sindical, cuestionando la construcción sindical tutela por el Estado, a la que acusó como sistema corporativista de relaciones del trabajo. La organización en los lugares de trabajo, a través de comisiones de fábrica, delegados sindicales, comisiones de salubridad¹⁷, la organización horizontal, el derecho a la libre negociación, el fin de la intervención del Estado en las relaciones laborales.

Ya a fines de los ochenta denunciaba la combativa central sindical brasileña el proceso de vaciamiento de las negociaciones colectivas por categoría, paralelo a una sucesión de importantes transformaciones en las empresas: tercerización, *just in time*, *calidad total*, polivalencia, a partir de acciones unilaterales de los empleadores, aprovechando la fuerte presión que el creciente desempleo ejercía sobre los trabajadores.

Agregaba la dirección de la CUT que la combinación del proyecto neoliberal con la continuidad del sistema corporativista de relaciones del trabajo permitía que Brasil surgiese como uno de los mercados más flexibles del continente, con la consecuencia del franco crecimiento en los indicadores de rotatividad de mano de obra y de informalización del mercado de trabajo¹⁸.

En un claro y sólido diagnóstico sobre la crisis del modelo sindical del varguismo, denunciaba:

“Además de su ineficacia para garantizar o ampliar las conquistas de los trabajadores, el actual sistema de relaciones del trabajo viabiliza la existencia de millares de sindicatos que, garantidos por el Estado a través de la unicidad sindical compulsoria, del monopolio de la representación, del impuesto sindical y de los rituales viciados en las decisiones judiciales sobre conflictos colectivos, no precisan construir su legitimidad ante los trabajadores.

Para agravar más aun el cuadro, hay un proceso de acomodación del sindicalismo en los marcos del sistema corporativista de organización sindical. Ese sistema, con el cual convivimos en los sindicatos de base, trajo para el sindicalismo cutista los vicios o desvíos contra los cuales fundamos la CUT en 1983...

¹⁷ La recuperación de las CIPAS como espacios de construcción democrática de poder sindical alrededor del tema de la seguridad e higiene laboral constituye una experiencia interesante en la política de la CUT.

¹⁸ Documento de la Ejecutiva Nacional de la CUT, agosto de 1996.

El pasaje del actual sistema, fundado en la tutela del Estado sobre los trabajadores, a un sistema democrático de relaciones del trabajo, como defiende la CUT, no puede, bajo ninguna hipótesis, implicar pérdida de derechos para los trabajadores. Por eso, la propuesta de la CUT condiciona cualquier mudanza al establecimiento de un proceso de transición en el cual sean los propios trabajadores los que definan el rumbo que irá a tomar su organización sindical, y en el cual estén preservados integralmente los derechos ya conquistados.”

Este texto incluye los principales puntos de los que aparece como verdadera expresión histórica ideológica de las propuestas de la CUT en la última década.

En referencia a la estructura sindical, se denuncia la unicidad compulsoria y el concepto de categoría profesional como mecanismos del Estado para imponer a los trabajadores la representación de una estructura sindical oficial. En ella el sindicato detenta el monopolio de representación de las negociaciones colectivas, el poder de percibir el impuesto sindical y de aplicar la tasa confederativa sobre los trabajadores de la categoría independientemente de su representatividad.

En su propuesta reclama la libertad para que los propios trabajadores decidan su organización sindical, que deje de existir una estructura sindical en la ley, impuesta por el Estado, que cada central o sindicato independiente defina su propia estructura.

Respecto de la organización en el lugar de trabajo, señala como propuesta esencial la elección de delegados de los trabajadores sin vinculación orgánica con los sindicatos y centrales, reconociendo a los sindicatos el papel de organizar y fiscalizar las elecciones para esas comisiones internas. También propone la elección de representantes sindicales en las empresas, en proporción al número de trabajadores.

En cuanto a la creación y organización de sindicatos denuncia que desde la creación de la legislación sindical en la década del treinta, quien reconoce la representación jurídica de una entidad sindical es el Estado, sin criterios para la averiguación de su representatividad real.

Se reclama que todo trabajador sea libre de crear una entidad sindical sin que ese acto deba ser sometido a aprobación de ninguna instancia del Estado. El estatuto de la entidad, decidido por los propios trabajadores, definirá su funcionamiento. Los trabajadores directamente o a través de entidades sindicales podrán fundar libremente centrales sindicales.

Manifiesta que la unicidad sindical se combina con la exclusividad de negociación dada a un sindicato por la justicia del trabajo a través del monopolio de representación, independientemente de su representatividad. Propone como alternativa la negociación colectiva a través del sindicato más representativo y defiende el principio de ultraactividad de los contratos colectivos¹⁹.

Toda una plataforma doctrinaria que identificaba a una nueva concepción de sindicalismo, que la diferenciaba sustancialmente del modelo sindical atado a la tutela estatal y le permitía traducirse en un proyecto sindical alternativo.

7.- Las propuestas del Foro Nacional del Trabajo. Las polémicas sobre el nuevo modelo sindical propuesto.

¹⁹ De fuerte presencia en la historia del régimen convencional argentino, y motivo de fuertes disputas por las propuestas patronales para su eliminación, es inexistente aun en el derecho colectivo brasileño.

La llegada al gobierno del PT en alianza con otras fuerzas políticas marcó el comienzo de una nueva etapa en la historia del Brasil. El paso de los años revelará los aciertos y errores de esta apuesta de acumulación en un proceso de severo condicionamiento que genera lógicas contradicciones y serias polémicas al interior del propio partido y de la CUT, pero que no por ello deja de ser aun hoy la más interesante experiencia política de la clase trabajadora en la región.

Entre las primeras medidas del gobierno de Lula está la creación del Foro Nacional del Trabajo, con la declarada intención de promover el diálogo y la negociación sobre la reforma sindical y las relaciones laborales, y con el objeto de proponer al Congreso Nacional la adecuación de las leyes e instituciones que regulan el trabajo y las organizaciones sindicales.

De agosto de 2003 a marzo de 2004, representantes de trabajadores, gobierno y empleadores se reunieron en el Foro del Trabajo, definido como órgano tripartito y paritario compuesto según los principios de la OIT.

Paralelamente, en las distintas regiones se realizaron conferencias estaduais, también tripartitas, cuyas conclusiones fueron acercadas a una comisión de sistematización para su aprobación por el Plenario del FNT el 16 de marzo de 2004.

Cabe aclarar dos cuestiones esenciales para entender este proceso y relacionarlo con las propuestas de la CUT antes reseñadas.

En primer lugar, las conclusiones del Foro no son ya –no pueden ser– las posiciones levantadas por la CUT para la construcción de un nuevo modelo sindical desde la base, democrático y participativo; son en realidad el producto final de una larga y dura negociación entre organizaciones sindicales de trabajadores y patronales, con la intervención de representantes del gobierno.

Esto sólo ya permite imaginar una consecuencia obvia: algunos ejes propuestos históricamente por la CUT se mantienen parcialmente –en menor o mayor medida– y otros cambian su esencia.

En segundo lugar, todo este proceso de negociación tiene como marco los fuertes condicionamientos que sufre el gobierno del PT y su decisión estratégica de impulsar una política económica que aparezca como confiable a los sectores de poder.

Las conclusiones del Foro no obligan al gobierno, el que podrá introducir cambios respondiendo a las mismas presiones de sectores de la CUT y del PT. Pero a su vez el proyecto que en definitiva presente no obliga necesariamente a los legisladores, los que podrán ser más receptivos a las presiones de las centrales patronales.

En este difícil rompecabezas a medio armar, resulta interesante una breve comparación entre las propuestas históricas levantadas por la CUT y las que surgen de la negociación del Foro Nacional del Trabajo.

En relación a la estructura sindical aparece en el relatorio del Foro un modelo de fuerte intervención estatal, pero con ciertas garantías que permitirían terminar con los sindicatos tradicionales fantasmas.

La conformación de un Consejo Nacional del Trabajo integrado en forma permanente por representantes del Ejecutivo y de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Dentro de este Consejo funcionarían dos cámaras bipartitas: una de representantes del gobierno y de las centrales sindicales, y otra de representantes del gobierno y de centrales patronales. A la primera le corresponderían importantes atribuciones de control de personería gremial y de la actividad sindical.

Una evidente centralización de la estructura sindical a través de un sistema donde son las centrales y no los sindicatos los que forman las federaciones y donde un sindicato puede obtener la personería aun no teniendo el mínimo de afiliados por el solo hecho de estar encuadrado en una federación que tiene mayor cantidad de afiliados que el número base.

Los estatutos de las organizaciones con personería gremial serán definidos y aprobados por el Consejo.

Como contracara de estos elementos de fuerte centralización y de importante intervención estatal en los sindicatos, que aparecen en principio como negativos, las nuevas reglas sobre representatividad permitirían terminar con muchas organizaciones actuales burocratizadas y no representativas de los intereses de los trabajadores y que hasta ahora cuentan con reconocimiento oficial²⁰.

Un nuevo sistema de sustento financiero de las organizaciones sindicales, suprimiendo el polémico impuesto sindical que rige desde el gobierno de Vargas, pondría fin a un viejo mecanismo de corrupción de la dirigencia sindical.

No aparece definida la organización en los lugares de trabajo, producto de la falta de acuerdo entre las partes. El tema deberá ser saldado por el gobierno al presentar el proyecto.

En cuanto a la negociación colectiva, el sistema propuesto aparece como un avance sobre el actual, pero presenta aun importantes limitaciones para los trabajadores. El Foro no aprobó el principio de ultraactividad, ni se explicita con claridad que un convenio no puede reducir beneficios existentes en la ley, y no aparece bien definida la relación entre convenios de ámbito nacional y local.

La reglamentación de conflictos colectivos, en particular del derecho de huelga, presenta fuertes elementos de intervención estatal, requisitos polémicos (aviso previo de 72 horas salvo en casos de falta de pago de salarios o incumplimiento de la ley por el empleador) y una excesivamente amplia definición de servicios esenciales (que excede a la fijada por la OIT).

Para las corrientes de mayor peso en la CUT el proyecto de reforma sindical aparece como un paso adelante. Si bien con matices a veces importantes, se podría decir que hay una aprobación en general del mismo con reconocimiento de que contiene deficiencias que se explican por la actual relación de fuerzas.

Algunos dirigentes ven con preocupación la fuerte intervención estatal, contraria a los principios de la CUT, pero entienden que de aprobarse les va a permitir barrer con los sindicatos *pelegos*²¹, burocratizados e irrepresentativos, que sólo se mantienen por el reconocimiento oficial y la falta de normas claras en la actual legislación.

Otras corrientes y dirigentes cutistas observan con mucha mayor preocupación los aspectos centrales de las propuestas del Foro²².

²⁰ Fundamentalmente muchos sindicatos que vienen del varguismo.

²¹ Denominación popular en Brasil de los sindicatos funcionales a los intereses patronales (sindicatos amarillos), expresión de la estructura histórica varguista.

²² Así un documento interno de la CUT expresa: "...estas transformaciones no apuntan en el sentido de las mudanzas por las cuales siempre luchamos, en el sentido de buscar más libertad y autonomía sindical para fortalecer nuestras organizaciones para la lucha en defensa de los derechos y de los intereses de la clase trabajadora brasileña. Al contrario, estamos frente a la posibilidad de un retroceso histórico que puede comprometer de una vez el proyecto de central sindical que comenzamos a construir en 1983 cuando fundamos la Central Única de los Trabajadores."

Señalan como elemento negativo que la atribución de negociar y contratar en nombre de los trabajadores, que hoy es exclusiva de los sindicatos de base y sometida a aprobación de la asamblea de trabajadores, pasaría a ser ejercida también por las centrales sindicales. Aquellos que es el poder más importante de la representación sindical pasaría a la cúpula de las centrales, más distantes del control de la base. Ello agravado por el condicionamiento que los convenios de marco nacional impondrían a los convenios locales²³.

También denuncian la transferencia para la cúpula de las centrales del control de toda la estructura y representación sindical; lejos del principio cutista y del sindicalismo combativo de defensa de la libertad y autonomía sindical. Se señala que el acuerdo del Foro transfiere el monopolio de representación, hoy asegurado a muchos sindicatos burocratizados por el sistema de unicidad sindical, a la cúpula de las centrales.

Por otra parte objetan que el mecanismo de financiación sindical, que reemplaza al desprestigiado impuesto sindical del varguismo, presenta aspectos tan o más polémicos, con la posibilidad de acordar colectivamente contribuciones obligatorias para afiliados y no afiliados y con destino directo a las centrales.

Finalmente hacen fuertes cuestionamientos a la regulación del derecho de huelga y en especial a la del ejercicio del mismo entre los empleados estatales.

8.- Algunos interrogantes.

La polémica está abierta y hay muchos argumentos de peso en uno y otro sentido, pero la discusión parece no haber llegado realmente a los trabajadores en los lugares de trabajo, lo que aparece como dato fuertemente negativo.

Se puede señalar que el texto aprobado por el Foro Nacional del Trabajo, de pre-proyecto de reforma sindical, muestra aspectos importantes que se contradicen con las banderas históricas de la CUT, pero obviamente la discusión en ese sentido debe darla la propia clase trabajadora brasileña, la que tendrá que medir cuestiones de principios pero también de oportunidad y de relaciones de fuerza.

Aun resta la presentación del texto definitivo del proyecto por parte del Ejecutivo y el posterior debate en la legislatura.

En el marco de lo reseñado en la primer parte de este material aparecen serios interrogantes sobre las consecuencias futuras de un posible modelo sindical que más parece responder a las características propias de una etapa histórica que ha perdido vigencia que a las propias de los tiempos actuales de brutal ofensiva del capital, mundialización de la economía y precarización de las relaciones laborales.

Será la historia de los próximos años y los trabajadores de Brasil los que tengan la palabra.

*Guillermo Pérez Crespo
Bs As, agosto de 2004*

²³ No aparece una cláusula de mejor derecho que saldaría ese aspecto del debate.