

NUEVOS ESTILOS SINDICALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Emilce Cuda (Editora)

Nicolás Trotta y **Oswaldo Bacigalupo** (Introducción)

Mariana Barattini | Emilce Cuda | Enrique de
la Garza Toledo | S. Gonzalo Herrera | Osnaide
Izquierdo Quintana | Josué Medeiros | Julián
Salinas Ventura | Marta Subiñas Abad



COLECCIÓN BECAS DE INVESTIGACIÓN



**NUEVOS ESTILOS SINDICALES EN
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe / Mariana Barattini... [et al.]; editado por Emilce Cuda Dunbar; prefacio de Nicolás Trotta; Osvaldo Bacigalupo - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UMET-Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo; Montevideo: UITEC-Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios, 2016.
Libro digital, PDF (Becas de investigación / Bettina Levy)

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-722-227-2

1. América Latina. 2. Caribe. 3. Sindicatos. I. Barattini, Mariana II. Cuda Dunbar, Emilce, ed. III. Trotta, Nicolás, pref. IV. Bacigalupo, Osvaldo, pref.
CDD 331.8

Otros descriptores asignados por CLACSO:
Movimientos sindicales / Pensamiento Contemporáneo /
Pensamiento Social / América Latina y el Caribe

NUEVOS ESTILOS SINDICALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Emilce Cuda

(Editora)

Nicolás Trotta y Osvaldo Bacigalupo

(Introducción)

Mariana Barattini

Emilce Cuda

Enrique de la Garza Toledo

S. Gonzalo Herrera

Osnaide Izquierdo Quintana

Josué Medeiros

Julián Salinas Ventura

Marta Subiñas Abad



Editor Responsable Pablo Gentili - Secretario Ejecutivo de CLACSO

Directora Académica Fernanda Saforcada

Área de Producción Editorial y Contenidos Web de CLACSO

Coordinador Editorial Lucas Sablich

Coordinador de Arte Marcelo Giardino

Producción Santiago Basso

Primera edición

Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe (Buenos Aires: CLACSO, diciembre de 2016)

ISBN 978-987-722-227-2

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1101AAX Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Tel. [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacsoinst@clacso.edu.ar> | <www.clacso.org>

Patrocinado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional



Este libro está disponible en texto completo en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO www.biblioteca.clacso.edu.ar

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.

ÍNDICE

Nicolás Trotta y Osvaldo Bacigalupo Introducción a modo de agradecimiento	9
Mariana Barattini ¿Modelos sindicales en disputa? La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil	13
Enrique de la Garza Toledo Neoliberalismo y diversidad de corporativismos	95
S. Gonzalo Herrera Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador	127
Osnaide Izquierdo Quintana Reconfiguración de las Relaciones Laborales cubanas y reajuste del modelo socioeconómico. Retos para el modelo sindical cubano. Estudio de Caso de las Formas de Gestión no Estatal del Trabajo y la Propiedad en la modalidad de trabajo por Cuenta Propia en La Habana	185
Josué Medeiros A constituição de um sindicalismo sociopolítico: o caso da Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA)	257

Julián Salinas Ventura

Los sindicatos salvadoreños desde una aproximación socioeconómica e institucional: hacia un nuevo modelo sindical latinoamericano

| 307

Emilce Cuda

Modelo de Organización Sindical Regional en Red

| 373

Marta Subiñas Abad

La democracia sindical en el contexto de la doble transición económica y política mexicana. El caso de la agenda de género

| 391

Nicolás Trotta* y Osvaldo Bacigalupo**

INTRODUCCIÓN A MODO DE AGRADECIMIENTO

LA NECESIDAD DE INFORMARSE sobre las actuales modalidades sindicales existentes, como realidad efectiva, en América Latina y el Caribe es lo que motivó a UMET (Universidad Metropolitana de Estudios del Trabajo) y a UITEC (Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios), junto a CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales) y NORAD (*Norwegian Agency for Development Cooperation*), para lanzar en el año 2013 la convocatoria a becas de investigación. Las mismas se adjudicaron a jóvenes académicos de universidades de la región que, en su trayectoria profesional, han mostrado un destacado interés por estudiar la cuestión social de su país. Se priorizaron las propuestas de investigación que focalizaban en las necesidades de los trabajadores, identificando aquellas que lograron ser manifestadas como demandas y expresadas luego mediante organizaciones sindicales.

Bajo la consigna “Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe”, se presentaron más de doscientas propuestas de investigación, lo cual demuestra un renovado interés entre los jóvenes investi-

* Rector de UMET (Universidad Metropolitana de Estudios del Trabajo).

** Presidente de UITEC (Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios).

gadores de la región por introducir en la agenda de debate académico el sindicalismo como objeto de análisis y crítica. De esas propuestas recibidas —de acuerdo a criterios establecidos conjuntamente entre UMET y UITEC— fueron seleccionadas por un equipo de expertos académicos de distintos países de la región solo aquellas que respondían mejor a la consigna y necesidad de las organizaciones convocantes. Los becarios han desarrollado su trabajo durante ocho meses y lo han presentado en un seminario internacional realizado en la ciudad de Panamá en noviembre de 2014. El seminario ha sido organizado de acuerdo a la impronta de la UITEC, la cual junto a la UMET forma parte de la Fundación Octubre.

La Fundación Octubre, Centro Miembro CLACSO desde el año 2013, pertenece a la FATERYH (Federación Argentina de Trabajadores de Edificio de Renta y Propiedad Horizontal), una federación de sindicatos argentinos del sector de servicios a la propiedad —específicamente encargados de edificios— que tiene como meta no solo defender los intereses de los trabajadores y sus familias, sino también impulsar debates locales y regionales que creen las condiciones para hacer posible negociaciones tripartitas entre trabajadores, empleadores y Estados, como generadoras de políticas públicas en beneficio de todos los trabajadores de América Latina y el Caribe. La Fundación Octubre está convencida de que solo un esfuerzo coordinado y sostenido entre todos los trabajadores de la región puede resultar en beneficios directos e indirectos que van desde el diálogo social efectivizado en Convenios Colectivos de Trabajo, hasta las condiciones de inclusión social generadas por universidades para trabajadores e hijos de trabajadores, centros recreativos, sistemas de salud, centros de investigación y multimedios que difundan sus denuncias y esperanzas. La UMET, como universidad de los trabajadores, es uno de los proyectos efectivizados de la Fundación Octubre, y tiene como fin posibilitar la formación en estudios superiores de los sectores trabajadores; financiar proyectos de investigación en el mundo del trabajo; y desarrollar patentes que se traduzcan en beneficios para el sector trabajador mediante leyes nacionales y acuerdos regionales. La UITEC como asociación regional de la Fundación Octubre, tiene como fin poner en red a todos los sindicatos del sector de servicios a la propiedad en América Latina y el Caribe, con el fin de transferir habilidades entre países y establecer acuerdos marco conjuntos que resulten en beneficios para los trabajadores.

De acuerdo a los objetivos generales de la Fundación Octubre, el concurso de becas CLACSO-UMET ha culminado con un seminario tripartito en la ciudad de Panamá, donde reconocidos académicos expertos en el área de cultura y trabajo, dirigentes sindicales de los

distintos países representados por los becarios, y representantes de los ministerios de trabajo de la región, han debatido durante dos días sobre la situación de los sindicatos en la región. El encuentro permitió que la cuestión actual de los trabajadores haya podido ser visibilizada para ambos sectores, discutida y convertida en propuestas de políticas públicas regionales.

Los resultados de las investigaciones de los becarios, así como también los trabajos académicos de expertos teóricos y de asesores técnicos del mundo sindical, son publicados en el presente libro. Cada capítulo corresponde a la colaboración aportada respectivamente por becarios, expertos académicos, dirigentes sindicales, funcionarios de ministerios de trabajo y asesores técnicos de organizaciones sindicales regionales de distintos sectores laborales. Los editores lo presentan como un aporte para aquellos que se comprometen en la gestión de políticas públicas para la mejora de la calidad de vida del trabajador y su familia, nativo o migrante, de los países de la región. Agradecemos especialmente la colaboración de CLACSO y NORAD para que este proyecto fuese posible; la confianza de los investigadores, quienes han puesto sus conocimientos y esfuerzo al servicio de este proyecto; los aportes de académicos especializados; y la asistencia de altos funcionarios de gobiernos regionales, y de organizaciones gremiales, al seminario de Panamá. Esperamos que los aportes puestos a disponibilidad de la academia, las organizaciones sociales y gubernamentales, y del público en general puedan colaborar con la organización y el fortalecimiento del movimiento de los trabajadores de la Patria Grande, que son los pueblos de América Latina y el Caribe.

Mariana Barattini*

¿MODELOS SINDICALES EN DISPUTA?

LA CUESTIÓN DE LA LEGALIDAD Y LA REPRESENTACIÓN EN LAS EXPERIENCIAS SINDICALES DE LAS ÚLTIMAS DOS DÉCADAS EN ARGENTINA Y BRASIL

ALGUNAS PRECISIONES CONCEPTUALES.

EL MODELO SINDICAL COMO CATEGORÍA ANALÍTICA

Un *Modelo* que da un marco a relaciones sociales en las sociedades capitalistas modernas, necesariamente requiere de la legitimidad de aquellos grupos o individuos referenciados al mismo. Dicha legitimidad deriva del amparo *legal* del Modelo y supone una práctica delegativa hacia determinadas instancias, en donde la representación cobra relevancia. De ahí que tanto la *legalidad como la representación* como dimensiones son aspectos relevantes a indagar para pensar en la dinámica que adquieren las relaciones sociales en diferentes campos. A su vez, un Modelo, que es una construcción estilizada, no da cuenta de la totalidad de experiencias (más aún en un contexto de fragmentación social), existiendo la posibilidad de alternativas en el marco de relaciones de conflicto/antagonismo/disputas. Pero justamente, la existencia de determinados mecanismos dentro del Modelo, tiende a resguardar algunas formas de relación social, deslegitimando otras. El marco legal, por ejemplo, es el que ampara las prácticas delegativas, pero a su vez éstas siguen procedimientos que son amparados

* Doctora en Ciencias Sociales IDES-UNGS. Investigadora Docente, Universidad Nacional de General Sarmiento.

por esa ley (hay prácticas y representaciones vinculadas al Modelo que trascienden la ley, pero que forman parte de reactualizaciones/reafirmaciones de las relaciones y/o posiciones). El dislocamiento entre ambas dimensiones (la legalidad y la representación) podría llegar a poner en crisis el Modelo, momento que puede ser el punto de partida para que se den cambios paulatinos o radicales, o el efecto contrario, que se tomen medidas para desestimular prácticas disruptivas, en pos de reafirmar el Modelo existente.

En nuestro proyecto original definimos al Modelo Sindical como una categoría, que comprende tanto la estructura y la dinámica de funcionamiento de una organización sindical, como su marco relacional, para pensar luego agregados más amplios. Es así que consideramos que hay un Modelo Sindical hegemónico, alrededor del cual se va tejiendo una trama relacional que contribuye a su legitimación. Podemos decir que el Modelo supone tanto dimensiones estructurales como respuestas [acciones] sustantivas de los actores sindicales frente a las mismas (Bisio y Frey, 1997: 164).

En el caso argentino, dicho Modelo comienza a configurarse en los años cuarenta, sustentado en leyes y enquistando dinámicas que hasta el día de hoy persisten. Ha atravesado varios ciclos de lucha y ha subsistido, pese al marco de críticas que lo rodea. Es así que pensarlo en el contexto actual, contemplando sus falencias, buscando posibles caminos que contribuyan a su democratización, es un desafío que está abierto para aquellos que consideramos que el sindicalismo es una herramienta de defensa y conquista de los derechos de los trabajadores. Las posiciones que ha tomado, más o menos disruptivas, dependieron de los diferentes momentos históricos por los que atravesó, y por los sujetos que impulsaron determinadas prácticas en él. Pensar enraizadas las estructuras y las prácticas, contemplando nuestra historia, nos permitirá dotar al Modelo de dinamismo para poder vislumbrar alternativas que contribuyan a su legitimación.

ARGENTINA

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.”

Artículo 14 bis de la Constitución argentina
(párrafos primero y segundo)

EL MAPA DEL MODELO ARGENTINO

Las leyes más importantes que regulan el MSAT, estructurando las dinámicas intra/inter y extrasindicales:

- Ley de Asociaciones Sindicales (23.551): Monopolio de la representación (a partir del cual se tejen las relaciones intra e intersindicales) UNICATO¹.

1 La administración pública reviste otra realidad. “La resolución Gral. MTEySS N° 255/2003, busca apoyatura no en la Ley 23.551 sino en la Ley 24.185, de negociación colectiva en el sector público nacional. La norma reglamentaria asume, en sus considerandos, la “realidad histórica” de la representación colectiva en los ámbitos estatales —como se argumenta en los considerandos de la resolución— y consolida la pluralidad de personerías gremiales que se verifica en dichos ámbitos. A partir de esta reglamentación, el otorgamiento de una nueva personería a un sindicato de trabajadores/as estatales —siendo indistinto que estos sean dependientes del Estado nacional, los Estados provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de

- Ley de las Convenciones Colectivas de Trabajo (14.250), para pensar la estructuración tripartita de la negociación (esta ley fue promulgada en 1988, restableciendo las paritarias entre empresarios y trabajadores/as e incorporando a los agentes de la administración pública a la negociación colectiva de convenios).
- Ley de Obras Sociales (23.660)², para pensar en uno de los recursos de poder.

Las leyes resguardan una dinámica de funcionamiento sindical estructurada por ramas que reemplaza la organización con base en los oficios, con organizaciones sindicales que, si cumplen con la normativa, pueden lograr el monopolio de la acción sindical si cuentan con el mayor número de afiliados, en un campo territorial y profesional dado.

Las tasas de sindicalización en Argentina son elevadas en comparación con otros países latinoamericanos, ascendiendo a casi el 40%, mostrando la importancia del Modelo Sindical en el mundo del trabajo.

Si bien la ley reconoce a una central sindical, en la actualidad existen fracturas que derivan en la existencia de varias expresiones de este nivel de agregación. Generalmente esas diferencias se relacionan con la posición en torno al gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, es así que la CGT³ (Confederación General del Trabajo)

los municipios— no obliga a tramitar el procedimiento de disputa de personería previsto en los Arts. 25 *in fine* y 28 de la Ley 23.551. Por lo tanto —según expresa el reglamento en cuestión— la adquisición de la nueva personería gremial no produce el desplazamiento de las personerías preexistentes, que mantienen los derechos de representatividad colectiva de los trabajadores/as comprendidos en su ámbito y de recaudación de cuotas por vía de retención en la nómina salarial (Arts. 31 y 38, Ley 23.551)” (García, 2009: 3).

2 Si bien esta ley es relevante para pensar el Modelo Sindical argentino, no va a ser problematizada en este informe. Como sostiene Danani, “La relación sindicatos-obras sociales terminó de configurarse en 1970. [...] En efecto, fue en ese año que entró en vigencia la Ley 18.610, primera directa y exclusivamente referida a las obras sociales, mediante la cual el gobierno de la autodenominada Revolución Argentina de hecho creó el seguro social de salud como tal y lo institucionalizó de manera integral. Por esa creación e institucionalización integral, esa ley constituyó un verdadero punto de inflexión, imposible de ignorar en la recorrida por la historia y en todo análisis que aluda tanto al “modelo sindical” como al sistema de salud presente y futuro” (2013: 41).

3 La *Confederación General del Trabajo de la República Argentina* (o CGT) es una central obrera fundada el 27 de septiembre de 1930 como resultado de un acuerdo inicial entre socialistas y sindicalistas revolucionarios, al que luego se sumarían los comunistas, y que se originó a partir de la fusión de dos centrales preexistentes: la Unión Sindical Argentina (USA), continuadora de la FORA del IX Congreso y la Confederación Obrera Argentina (COA).

hoy está dividida en tres expresiones. Pero en el caso de “las CTA” (Central de Trabajadores Argentinos) dichas diferencias exceden ese posicionamiento político, al plantear otro Modelo Sindical vinculado al Nuevo Sindicalismo, siendo una de sus banderas la pelea por su reconocimiento gremial. Sin embargo, la posición frente al gobierno de Cristina Fernández es un factor relevante en su fractura reciente.

Las entidades tienen vedado recibir aportes o realizar actividades con fines de lucro y se financian con el aporte de los trabajadores afiliados y por los aportes establecidos por convenio colectivo, obligatorios para afiliados y no afiliados, solo para los sindicatos con personería gremial (forma parte de las retenciones que realizan los empleadores).

CENTRALES

- CGT Oficial / CGT Disidente / CGT Azul y Blanca: Antonio Caló (Metalúrgicos) / Hugo Moyano (Camioneros) / Luis Barrionuevo (Pasteleros)
- CTA “AUTÓNOMA” / CTA “DE LOS TRABAJADORES”: Pablo Micheli (Estatales) (opositora al gobierno) / Hugo Yasky (Docentes) (apoyo al gobierno)

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Según datos de octubre de 2007 las federaciones (de 2° grado) eran 90 y las confederaciones (de 3° grado) sumaban 12.

SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD O UNIONES

En la actualidad aproximadamente 1550 sindicatos cuentan con personería gremial y 3250 con personería jurídica⁴.

COMISIONES INTERNAS - DELEGADOS DE FÁBRICA

Los establecimientos con más de 10 empleados deberían contar con

4 Los sindicatos con personería jurídica no tienen la capacidad legal para representar colectivamente ni siquiera a sus propios afiliados, al quedar excluidos del derecho a la negociación colectiva. Tampoco tienen protección legal sus dirigentes (sean representantes que se desempeñan en el lugar de trabajo o fuera de él). La ley no admite la presencia de la asociación sindical simplemente inscrita en el lugar de trabajo, ya que solo el sindicato con personería gremial puede tener la figura del “delegado de personal”. Carece también de suficiencia patrimonial, “ya que no puede solventar sus gastos mediante la recolección del aporte de sus propios afiliados a través de la retención en nómina de la cuota sindical. Más aun, el sistema consiente que los afiliados a un sindicato simplemente inscripto financien con sus aportes, mensual y compulsivamente, a la organización con personería gremial, a través de la ‘cuota de solidaridad’, aun cuando aquél se encuentre en disputa de representatividad con éste o hubiese surgido como escisión política contradictoria del mismo” (Tribuzio, 2012: 4).

representación gremial en el lugar de trabajo. Como veremos, la acción gremial en este nivel tiene escaso desarrollo en relación a otros momentos de la historia argentina. Según datos estimativos, apenas el 30% de los establecimientos cuenta con esa representación.

EL MODELO SINDICAL ARGENTINO TRADICIONAL (MSAT)

Recuperando la conceptualización inicial, el que llamamos Modelo Sindical Argentino Tradicional (MSAT), que regula las relaciones sociales que parten del mundo económico, comenzó a configurarse en los años treinta en la Argentina y se institucionaliza bajo el llamado peronismo clásico⁵. Dicho Modelo necesariamente tenemos que pensarlo como una de las formas posibles de regulación de la relación Capital-Trabajo con la intervención estatal. Dejando de lado “la lupa” con la que se mire esa relación, dicho Modelo logró organizar los conflictos obreros que comenzaron a profundizarse ante la llamada nueva cuestión social, la coexistencia de un mundo de riquezas frente a un mundo de pobreza leído en términos de desigualdad material frente también a una *igualdad* político-jurídica.

La particularidad de este MSAT es su vinculación desde los orígenes a un movimiento político, el peronismo, que construyó su base de poder “en el pueblo trabajador” en oposición a ideologías de izquierda que planteaban una alternativa al capitalismo frente a sus injusticias. Las corrientes político-sindicales de principios de siglo (sindicalismo, anarquismo, socialismo) quedaron desdibujadas frente a la potencia del discurso que llamaba a la conciliación de clases bajo la hegemonía estatal, en donde la estructura sindical centralizada y vertical representaba “la columna vertebral” del modelo de desarrollo (del Campo, 1983; Torre, 1976; Doyon, 1975). En esa estructura cobraban relevancia las cúpulas sindicales encargadas de la negociación a niveles más agregados, con claros liderazgos y el nivel de las bases en los lugares de trabajo, con referentes que actuaban como mediadores con las instancias sindicales más agregadas y que incentivaban o no dinámicas para generar solidaridades y pertenencias frente a las patronales y sus avances en los lugares de trabajo⁶.

5 Se hace referencia a las dos presidencias de Juan Domingo Perón, de 1946 a 1955.

6 Según De la Garza, el espacio del proceso de producción es central a la hora de pensar en las luchas de los trabajadores/as, “ahí es donde se experimenta con nuevas tecnologías, formas de organización del trabajo, relaciones laborales y culturas. Pero como espacio nuevo en sus formas está lleno de incertidumbres y de posibilidades de una nueva ‘negociación del orden’ por parte de los trabajadores/as y sus organizaciones. En este nivel no siempre son las cúpulas sindicales las mejor armadas y capaces de dar la negociación y la lucha, sino las formas semejantes a los comités de fábrica, sean o no parte de los sindicatos, pero descentralizados en los lugares de trabajo,

Para poder apreciar el alcance del Modelo en Argentina, desde sus orígenes se caracterizó por altas tasas de sindicalización, cohesión ideológica vinculada al peronismo, una presencia geográfica nacional, amplio y sólido desarrollo institucional, vocación de poder macropolítico (trascendiendo lo meramente reivindicativo) y un estilo sindical disciplinado y orgánicamente conducido⁷ (fuerte demarcación de las relaciones entre las cúpulas y las bases en términos de asimetría). Desde una lógica corporativa, el marco de actuación de este soporte estaba dado por la existencia de un Estado intervencionista/regulador y la centralización de las negociaciones colectivas preponderantemente a nivel de rama con el amparo legal. Pensando en esta lógica de funcionamiento, la estrategia de los sindicatos consistía en posicionarse como grupo de presión sobre el Estado para poder influir en las políticas públicas del sector y asegurar así una distribución más favorable para los trabajadores/as. Las conducciones dependían de la organización y disciplina de todos los niveles aumentando el control de la acción colectiva, quedando las relaciones laborales fuertemente centralizadas para poder regular ese funcionamiento social en una relación de fuerzas que permita la negociación con el sector empresario (*op. cit.*: 165). En las prácticas delegativas, los *liderazgos sindicales* han sido determinantes a la hora de pensar en la adhesión a sus estructuras, más allá de la orientación de las luchas que se estaban desarrollando y del momento histórico. Así, como dijimos, una estructura jerárquica y vertical caracterizó la organicidad del Modelo, legitimado por gran parte del movimiento obrero, vinculado a una orientación política ideológica específica (la estructura sindical difícilmente pudo —y puede— pensarse al margen de la figura del peronismo). Como sostiene Battistini, “repitiendo, en alguna medida, la lógica del partido, el liderazgo de los sindicatos se ejercía de una forma paternalista y caudillesca. La presencia de líderes fuertes fue siempre una característica de las estructuras obreras, quienes parecían contar con todo el poder en sus manos, así como la posibilidad de perpetuar su mandato casi de por vida” (2010: 7)⁸.

aunque articulados para facilitar la comunicación y la extensión de las luchas” (De la Garza Toledo, 2005: 27).

7 Consideramos que este planteo corresponde a una construcción analítica, debido a que en términos fácticos, las estructuras sindicales no eran monolíticas, y estaban marcadas por conflictos, tensiones y disputas, lo que refutaría este análisis esquemático. Sin embargo, consideramos que en una construcción conceptual podemos decir que en ese período, en el marco de una estructura sindical vertical y jerárquica, las cúpulas se constituyeron en actores de poder decisional en términos políticos.

8 Este planteo es relevante en la actualidad y una de las fuentes de crítica hacia los sindicatos: “Persisten veteranos dirigentes al frente de sus gremios durante varias

Es así que desde sus orígenes el MSAT se sostiene bajo el amparo de un marco legislativo que protege dinámicas relacionales y estructuras específicas. El Modelo pudo sostenerse en el tiempo, pese a los diferentes ciclos de lucha. Ni la proscripción del peronismo, ni las diferentes dictaduras, ni el asesinato de muchos de sus referentes en los años setenta, ni las reformas estructurales de los noventa pudieron derribarlo, ni tampoco las dinámicas económicas han podido trastocarlo. Siguiendo a Murillo (Murillo, 1997: 422), la Ley de Asociaciones Profesionales, la Ley de Negociación Colectiva y la Ley de Obras Sociales, le otorgaron a los sindicatos cierto grado de *autonomía* con respecto a las condiciones del mercado de empleo, lo que podría llegar a explicar su supervivencia, por ejemplo, en el periodo de reformas estructurales. Como dijimos, la ley legitima un movimiento sindical estructurado por ramas (que reemplaza la organización con base en los oficios), con organizaciones sindicales que si cumplen con la normativa, pueden lograr el monopolio de la acción sindical si cuentan con el mayor número de afiliados, en un campo territorial y profesional dado⁹.

Retomando, mencionamos que la categoría *Modelo Sindical* supone dar cuenta de la estructura de funcionamiento de una organización y su marco de relaciones, en donde la cuestión de la legalidad y la representación aparecen como dimensiones claves para dar cuenta del mismo. Cuando planteamos la legalidad, básicamente hacemos referencia en Argentina a las dos leyes que consideramos más importantes y que estructuran las dinámicas intra/inter y extrasindicales: por un lado la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551), en donde el

décadas: Armando Cavalieri, Carlos West Ocampo, Ramón Baldassini, Amadeo Genta y José Luis Lingerí, los más notorios, pero también un caso único en el mundo, como el de Raimundo Ongaro, con casi 90 años, que sigue al frente de la Federación Gráfica al cabo de casi medio siglo. La muerte de Oscar Lescano, a los 80 años y al frente de su gremio, Luz y Fuerza, en los últimos 29, es otro símbolo de un linaje de sindicalistas cuyo poder sólo se extingue por razones biológicas. Al mismo tiempo, expresiones surgidas de la crisis, como las organizaciones piqueteras y otras corrientes sindicales —peronistas o de izquierda—, mantienen sus postulados de mayor autonomía respecto del Estado y sus demandas de reconocimiento de personería y mayor democracia sindical”, en *Diario Perfil*, 9 de febrero de 2014; Fabián Bosoer, “De Ubaldini a Moyano: el mismo Modelo, otras realidades”.

9 Si una organización quiere representar y defender los intereses de los trabajadores/as debe inscribirse en el Ministerio de Trabajo, presentando estatutos que cumplan con la ley de asociaciones profesionales. Este primer paso le otorga la personería jurídica. Cuando cuenta con el 20% de afiliados de los trabajadores/as que pretende representar, el mayor número de afiliados en comparación con otras organizaciones, entre otros requisitos, puede obtener la personería gremial, que le da el monopolio de la representación y le otorga mayores atributos, como poner en ejercicio el derecho a huelga, negociar un convenio colectivo, presentar candidatos a la elección de delegados en una empresa y administrar las obras sociales (Bunel, 1992: 80).

monopolio de la representación aparece como eje estructurante a partir del cual se tejen las relaciones intra e intersindicales; y por otro, la Ley de las Convenciones Colectivas de Trabajo (14.250), para pensar la estructuración tripartita de la negociación. Dichas leyes marcan dinámicas relacionales en diferentes escalas. Por un lado, nos encontramos con instancias que suponen una cercanía con el proceso productivo, como son los delegados en los establecimientos y las Comisiones Internas (mediación cercana a las bases); y por el otro, con aquellas otras instancias encargadas de las negociaciones con el sector empresario y el Estado en un nivel agregado mayor (las cúpulas) (en esta construcción estilizada estamos obviando instancias intermedias entre las bases y las cúpulas e instancias supranacionales que impregnan el Modelo). *Consideramos que la dinámica relacional que se establece entre esas dos instancias es desde donde podrían surgir alternativas que disputen o cuestionen el MSAT hegemónico. Para sostener esto, tenemos necesariamente que apoyarnos en experiencias históricas que hayan sugerido esta posibilidad, tanto “desde abajo” como “desde arriba”.*

EL MODELO SINDICAL ARGENTINO EN PERSPECTIVA HISTÓRICA LA HISTORIA LARGA DEL MODELO. LA ÉPOCA DE LA RESISTENCIA

Luego del Golpe de 1955, que derrocó a Perón del poder, el MSAT fue cuestionado “desde arriba” y tensionado “desde abajo”. Con respecto a su cuestionamiento desde arriba, el nuevo gobierno en su afán de desarticular una de las bases fuertes del peronismo, arremetió contra algunos sostenes del Modelo Sindical, aunque sin éxito. Fueron intervenidos e inhabilitados algunos dirigentes y se dictó el decreto 9270/56, con el argumento de establecer la libertad sindical y disociarlo sindical de lo político partidario (en una clara intención de disociarlo del peronismo). Si bien estas medidas no prosperaron, se pretendía anular la personería gremial, abriendo la posibilidad que se constituyan libremente sindicatos solamente con la condición de la simple inscripción. No se establecían plazos de mandato ni condiciones de reelección para los miembros de las comisiones directivas quedando librado a los estatutos y se imponía la representación de las minorías en ellas. Si existiera más de una organización obrera en una misma actividad, rama o empresa, la representación, para los fines negociales, sería ejercida por una *comisión intersindical*, en la que se encontrarían representadas las minorías (Etala, 1995; Battistini, 2010).

Ahora bien, ya en los años sesenta, como sostiene Abal Medina, “se fortalece una estrategia sindical que dilata la resistencia y negocia con los gobiernos institucionales y de facto que se suceden vertiginosamente, supeditando los aumentos salariales a las cláusulas de pro-

ductividad y rendimiento” (2012: 108). Fue el “vandarismo”¹⁰ el que impregnó determinadas dinámicas relacionales al Modelo, pero sin llegar a constituirse en una alternativa al mismo, sino una forma de acentuar la centralización y la desactivación del poder de las bases. La autora sintetiza algunos rasgos característicos del “Modelo vandorista”, como la profundización del corporativismo, en donde los sindicatos serían un factor de poder con su metodología de “golpear primero para negociar después”, declarado no clasista, desarrollando prácticas macartistas ante aquellos trabajadores/as, dirigentes o activistas que cuestionaban el accionar sindical propuesto. Por último, el vandorismo contribuyó a construir el aparato sindical dotándolo de funciones políticas y económicas (2012: 109).

En cuanto a la tensión del Modelo *desde abajo*, hacemos referencia a las experiencias sindicales de base del período que va desde la caída del segundo gobierno de Perón en 1955 hasta el golpe militar de 1976, la llamada época de la *resistencia* (James, 1990). Las mismas habrían puesto en tensión la estructura sindical, tensión que se generaba por el rol disruptivo de los cuerpos de delegados y comisiones internas en el espacio de la fábrica, y las cúpulas sindicales. Según Gilly, “el control por el Estado desde arriba, a través de los dirigentes peronistas, y el empuje y la organización de los trabajadores/as desde abajo, marcó desde entonces a los sindicatos industriales de masas argentinos” (1978: 57). Según este autor, fue en el “Cordobazo” de 1969¹¹, y en la huelga general de 1975¹², cuando esa tensión entró en conflicto antagónico. El movimiento “desde abajo” con referentes vinculados directamente a la dinámica del proceso productivo, entró en contradicción directa con el gobierno peronista y con el Estado, aun-

10 Esa denominación hace referencia al referente de una corriente del sindicalismo, el metalúrgico Augusto Timoteo Vandor, cuyo liderazgo emergió de las huelgas más importantes de la etapa de la resistencia peronista. Fue además el principal promotor del Peronismo sin Perón en tiempos de proscripción.

11 Véase Brennan (1996) *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976*, Buenos Aires, Sudamericana.

12 La huelga general de 1975 se piensa como el punto de llegada de un proceso de luchas dispersas, motorizadas principalmente por las bases obreras en respuesta a una serie de políticas impulsadas por el gobierno de “Isabelita” a través de su Ministro de Economía, Celestino Rodrigo. El llamado “Rodrigazo” tendía a beneficiar al capital más concentrado, suspendiendo las negociaciones paritarias, con un gobierno que pretendía establecer topes a los aumentos salariales. Como resultado del proceso de lucha y movilización que comienza a nivel de las bases pero que deriva en una toma de posición de la CGT (Confederación General del Trabajo), convocando a la huelga, renuncian tanto el Ministro de Economía, Rodrigo, como el Ministro de Bienestar Social José López Rega (véase Cotarelo y Fernández, 1997; Wegner y Aguirre, 2007, entre otros).

que, según Gilly, no contaba con el grado de maduración para ofrecer una alternativa política a la crisis (*op. cit.*: 58). Este movimiento desde abajo se caracterizaba por la práctica asamblearia y la acción directa, en el que participaban diversas corrientes políticas. Según Gilly, las acciones en los lugares de trabajo, aunque no tenían un carácter anticapitalista, lograban poner en cuestión el *despotismo capitalista en la fábrica*, “por la destitución de jefes y capataces prepotentes, por el derecho de discutir en el trabajo, contra los despidos o las represalias por motivos sindicales, por la disminución de los ritmos de trabajo y del número de máquinas o de tareas asignadas a cada obrero” (*op. cit.*: 58). Muchas luchas que terminaban en conquistas en diferentes establecimientos, se combinaban con otras reivindicaciones nacionales que se legislaban, en las que participaban los sindicatos a niveles más agregados, como las vacaciones pagas, la seguridad social, la reglamentación del ambiente de trabajo, la jubilación, tribunales, la estabilidad en el trabajo, la indemnización por despido, etc. (*op. cit.*: 59). Con las formas organizativas en los lugares de trabajo, los trabajadores/as se constituyeron en órganos de defensa de sus derechos y como agentes de control para mantener y/o mejorar las condiciones de trabajo (desde ropa de trabajo, horarios de almuerzo, baños, etc.)¹³.

Para las cúpulas, como sostiene Battistini, “Más allá de la tranquilidad que otorgaba el control del aparato, la posibilidad que las bases se rebelaran o que los delegados más cercanos a ellas articulen movimientos contrarios a la conducción del gremio siempre estuvo latente en Argentina. Esta era quizás una de las condiciones originarias del sindicalismo de nuestro país. Para que este factor pueda haberse generado podemos afirmar que se conjugaron dos factores: la distancia entre las bases y la dirigencia; y la posibilidad de generar en la base espacios diferenciados ideológicamente con las cúpulas. Se trataba de dos factores correlacionados en forma permanente, ya que cuando el hiato comunicacional entre la dirigencia y la base se extendía, se generaban las condiciones necesarias para el surgimiento de representaciones, en dichos espacios, ideológicamente distanciadas de la dirigencia sindical tradicional” (2010: 8).

13 Como sostiene Santella, son pocos los trabajos sobre el origen de estas formas de organización en el nivel de establecimientos, pero uno de los trabajos referenciados es el de Basualdo (2008). A su vez, Santella avanza en ello mostrando una etapa previa al primer peronismo, en donde los comunistas habrían jugado un papel relevante en la organización de los trabajadores/as en ese nivel. También cómo fue el proceso de su expansión, cómo se configuraron en una alternativa que contribuyó a la unidad del movimiento obrero frente al sindicalismo de oficio, entre otras cuestiones. Véase Santella, A. 2012 *De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones*, en Serie Aportes. Ciclo de seminarios “El Modelo sindical en debate, ASET y Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires.

Fue justamente esta organización de base la que habría sufrido un proceso de burocratización a través de las direcciones sindicales peronistas vinculadas al Estado, mediante formas clientelares. Este hecho, según Gilly, no eliminaba la organización, sino que “la adormecía y la volvía más pasiva”. Los años previos a la dictadura militar —desde 1973 a 1976— grupos paramilitares comenzaron a perseguir y asesinar a muchos militantes, entre ellos, referentes sindicales¹⁴, proceso que continuó luego, a través de la violencia ejercida desde el Estado durante la más sangrienta dictadura acontecida en Argentina (*op. cit.*: 61)¹⁵. La dictadura representó un quiebre en la concepción societal articulada en torno al mundo del trabajo. La política económica de Martínez de Hoz (Ministro de Economía), el llamado Programa de Recuperación, Saneamiento y Expansión de la Economía Argentina, junto con otras prácticas de carácter represivo hacia dirigentes sindicales, se propusieron revertir el proceso de industrialización y desarticular el entramado social sobre el que éste se apoyaba, para poder así conformar una nueva estructura de poder económico (en donde el sindicalismo perdía el lugar de antaño). Entre las medidas más relevantes podemos mencionar el congelamiento salarial, la apertura y liberalización de los mercados, el ajuste fiscal, el cierre de empresas, la destrucción de puestos de trabajo, la disminución del poder adquisitivo del salario, el aumento de la desocupación, y en lo que respecta al mundo sindical, la intervención de los sindicatos, la prohibición del derecho a huelga y el secuestro y desaparición de sindicalistas, entre otras acciones. En 1979 el gobierno de facto dictamina una nueva Ley de Asociaciones Gremiales (N° 22.105), que se proponía fortalecer el control del Ministerio sobre los sindicatos, prohibir la conformación de organizaciones de tercer grado, inhibir las actividades políticas, separar las obras sociales de los sindicatos y promover la atomización geográfica de las entidades gremiales. Como podemos ver, la ley claramente atacaba el corazón del Modelo Sindical “desde arriba”, con el claro objetivo de darle el golpe final, hecho que la historia demuestra que no ocurrió.

Una vez finalizada la dictadura, se abrió un nuevo escenario para el sindicalismo argentino. Con la victoria del radicalismo en 1983, nos encontramos con las bases desactivadas, desdibujándose la importan-

14 Entre los nombres más resonantes encontramos a Atilio López, René Salamanca y Agustín Tosco, referentes de la Coordinadora de Gremios, Comisiones Internas y Fábricas en Conflicto.

15 Es necesario destacar el papel que tuvo la dictadura en los intentos de desestructuración del Modelo, con su política de intervención, persecución y represión hacia los actores sindicales. Véase Canitrot, 1979; Abós, 1984; Fernández, 1985; Brennan, 1992.

cia del lugar del trabajo como parte del *Modelo* y reactivándose, luego de su cuestionamiento, en la cima de la estructura sindical, en donde los referentes comenzaron a tejer nuevas y viejas alianzas, como veremos en el siguiente apartado. Estos procesos habrían afectado principalmente las dinámicas basistas del Modelo, porque la “desindicalización” puede leerse a partir de la menor implantación de los sindicatos en las empresas y la reducción de su autoridad entre los trabajadores/as (Boltanski y Chiapello, 2002). Sin la intermediación sindical de la sección de base, las instancias que representan a los asalariados en las negociaciones nacionales o por sectores, quedarían desprovistas de la información necesaria para cumplir su rol de intermediación/negociación/protección, y justamente es así que se iría perdiendo la legitimidad de ese actor, ampliándose la distancia entre los trabajadores/as y sus representantes (*op. cit.*: 366). Aquí queda reflejada claramente la desconexión entre los representantes y sus representados, en una dinámica relacional que no supone diálogo, sino muchas veces imposición y acatamiento, frente al desconocimiento.

LOS AÑOS OCHENTA Y NOVENTA.

LA HISTORIA CORTA DEL MODELO SINDICAL

LOS OCHENTA

El radicalismo en el poder, hacia finales de 1983 impulsó la Ley de Reordenamiento Sindical, la llamada Ley Mucci¹⁶, que para muchos representaba un claro ataque al movimiento obrero, pero básicamente implicaba una alternativa “desde arriba” al MSAT, que había sido resquebrajado en la dictadura. A su vez, dentro del sindicalismo se dio un proceso de redefiniciones a nivel de cúpulas, frente a la pérdida de poder del hasta ese momento referente principal, Lorenzo Miguel¹⁷, secretario general de las “62 organizaciones” (la burocracia sindical), quien fue uno de los señalados como responsable de la derrota del justicialismo en las elecciones (los llamados “Mariscales de la derrota”). Las divisiones internas del partido trasladadas al campo gremial, se expresaban de la siguiente manera. Por un lado, las “62 Organizaciones” lideradas por Lorenzo Miguel,

16 El nombre de la Ley responde al apellido del entonces Ministro de Trabajo, Antonio Mucci, un ex dirigente gráfico de orientación socialista. Dentro de las modificaciones que incorporaba la Ley a la dinámica del Modelo, se encontraba la forma de elección de los representantes por parte de los trabajadores/as y la obligación de la dirigencia de revalidarse en las urnas no cambiaba el Modelo de un solo sindicato por rama de actividad pero establecía la obligatoriedad de incorporar mayorías y minorías en la conducción de los gremios.

17 Lorenzo Miguel fue un legendario dirigente metalúrgico, representante del “viejo sindicalismo”, quien muere en diciembre de 2002.

que eran las portadoras de las viejas orientaciones del sindicalismo peronista, caracterizado por el monopolio de la negociación y la conducción verticalista, la llamada “burocracia sindical”¹⁸. La otra corriente fue el llamado grupo “de los 25”¹⁹, sindicalistas que desde 1979 encabezaron las protestas sindicales contra la dictadura militar, algunos que rompieron con las “62”, otros que participaron de movimientos sindicales alternativos a la conducción oficial de la CGT durante los años sesenta y setenta, que según Palomino, “se perciben a sí mismos como encabezando un movimiento de renovación sindical, de sus métodos y de sus posiciones frente a la sociedad y el Estado” (1985: 10).

Frente a un nuevo gobierno no peronista y con fracturas a nivel de las dirigencias sindicales, la oposición a la Ley Mucci significó el comienzo de la unidad del sindicalismo a nivel de sus cúpulas, en donde se construyen los nuevos realineamientos que caracterizaran al movimiento obrero durante los primeros años del gobierno de Alfonsín. La oposición a la Ley Mucci fue una de las motivaciones que impulsó la reunificación de la CGT y el inicio de una serie de movilizaciones mostrando “públicamente” el rechazo. Finalmente, el 14 de marzo de 1985, la Ley fue rechazada en el Senado, el mismo año en el que se conforma el Frente de Renovación Peronista²⁰ que se propu-

18 “Término que en nuestro país [Argentina] designa mucho menos una vocación administradora o un racionalismo en la toma de decisiones, que una modalidad de acceso y continuismo en la dirección por captación de aliados, eliminación de competidores y un ejercicio autoritario del poder, estilo heredado de quien durante la década del ‘60 condujera la UOM, Augusto Vandor” (Palomino, 1986: 10).

19 Durante la dictadura militar en los setenta, la CGT es primero intervenida y luego legalmente disuelta. Pese a ello el sindicalismo se reorganizó en dos sectores: a) un sector “confrontacionista” con la dictadura, llamado primero “los 25” y luego CUTA (Confederación Única de Trabajadores Argentinos) y CGT-Brasil; y b) un sector “dialoguista” con la dictadura llamado primero CNT y luego CGT-Azopardo. El sector de “los 25” fue quien impulsó una serie de medidas contra la dictadura que tuvieron gran repercusión en la población. A su vez, en 1980 reconstituyen la CGT pese a su ilegalización explícita, siendo conocida como CGT-Brasil.

20 “La Renovación peronista surgió como corriente interna en el peronismo a partir de la derrota electoral de 1983 pero se constituyó formalmente en 1985 al publicar su manifiesto fundacional firmado por sus líderes nacionales: Antonio Cafiero, Carlos Grosso y Carlos Menem. Para 1987, con su victoria en las elecciones, se consolidó como corriente hegemónica dentro del peronismo perfilándose hacia afuera del movimiento como una alternativa políticamente válida. Sin embargo, en las internas justicialistas de 1988 el ala cafierista fue derrotada por el ala menemista que se identificaba con los sectores menos renovadores del peronismo. A pesar de su corta vida la Renovación representó una particular articulación de los valores nacional-populares y los democráticos liberales. Este artículo busca dar cuenta del modo en el que entre 1983 y 1988 se articularon valores como el consenso, la deliberación, la democracia representativa y el Estado de derecho con los valores asociados a la

so la democratización del partido, que impactaría significativamente sobre las prácticas sindicales. Analistas plantearon el inicio de un proceso de desindicalización del PJ (partido justicialista) ante el desplazamiento de la cúpula sindical de sus puestos dirigentes, quedando de ahí en más en manos de dirigentes políticos partidarios (De Ipolo, 1987; Levitsky, 2004; Gutiérrez, 1998 y 1999). “Paradójicamente, mientras la Confederación General del Trabajo (CGT) fue el actor más dinámico en las primeras movilizaciones populares contra la dictadura (Paz, pan y trabajo, encabezadas por el cervecero Saúl Ubaldini), y luego de la oposición al gobierno radical (se contabilizan trece paros nacionales), los sindicalistas fueron desplazados de sus espacios de poder al interior del partido vía reforma estatutaria y perdieron peso como legisladores (Rocca Rivarola, 2009). En efecto, el peronismo redujo el número de candidaturas sindicales en favor de la construcción de alianzas territoriales, empujando de ese modo a los sindicalistas a posiciones más corporativas en relación con el Estado y reduciendo su posibilidad de imponer proyectos políticos” (Anigstein, 2014: 4).

Pese a ese desplazamiento de los referentes sindicales de la estructura partidaria, el rechazo a la Ley Mucci, y la reactualización de la Ley de Asociaciones Sindicales heredada del peronismo en 1988, terminaron de resguardar la base de poder del Modelo y fueron las *burocracias sindicales*, aunque renovadas, las protagonistas del MSAT hegemónico en esa etapa, que se caracteriza por “la desconfianza de la democracia interna y de la intervención directa de las bases”, en donde los mismos dirigentes continúan a la cabeza de las organizaciones, siendo la principal preocupación preservar y reforzar el instrumento organizativo que permite legitimar el Modelo sin cuestionamientos (*op. cit.*: 9). Recordemos que la Ley de Asociaciones Profesionales de 1988 reafirma la centralización de la estructura sindical, evitando que proliferen el conflicto social a través del control de las instancias de base, contemplando el hecho de que las mismas estaban desactivadas y sin referentes cercanos surgidos del seno del proceso productivo.

Estas dinámicas políticas se dan en un marco de transformaciones económicas, que afectaban claramente al movimiento obrero en su conjunto porque tendían a desestructurar la dinámica productiva vinculada al pleno empleo. El cierre de fábricas en los '80, el crecimiento del cuentapropismo como colchón que atenuaba la caída del empleo formal, otros procesos culturales que acentuaron los proble-

nación, la unidad, el liderazgo y el pueblo. Creemos que estos modos de articulación, cambiantes y en tensión, no sólo condicionaron la experiencia renovadora sino que manifestaron la persistente tensión entre el ‘país liberal’ y ‘la patria peronista’” en <www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-984X2013000100002&script=sci_arttext>.

mas del mercado de empleo, generando subocupación o desocupación, impactaron sobre la dinámica sindical, pero fue en los noventa cuando el nuevo modelo de acumulación centrado en la valorización financiera y la desindustrialización pudo llevarse adelante con éxito, como veremos más adelante.

Ahora bien, en ese contexto de desestructuración del mundo del trabajo y en el contexto hiperinflacionario de finales de los ochenta y principios de los noventa, Bunel se pregunta: “¿cuál es entonces la autoridad sindical, si sólo se basa en la negociación colectiva, ya que los acuerdos salariales son válidos por unos pocos días? ¿Cuál es la credibilidad de la acción sindical frente a los asalariados, si el salario real de un obrero de la industria a fines de 1989 era inferior que a fines de los años cuarenta? ¿Cómo construir [sería mejor plantear reconstruir] la solidaridad y la movilización de los asalariados, si las desigualdades de los ingresos de un sector a otro varían de uno a cinco, y mucho más si se tienen en cuenta los oficios y las empresas? ¿Cómo despertar la adhesión a partir de un tejido económico constituido por pequeñas empresas, con predominio de las actividades de servicios y con una multitud de trabajadores/as que ejercen su actividad por su cuenta?” (*op. cit.*: 7). Nos preguntamos nosotros aquí, ¿cómo pudo ser, que pese a estas transformaciones que lo cuestionaban, el MSAT continuó teniendo vigencia?

LOS NOVENTA

Las transformaciones económicas impulsadas durante el gobierno de Menem en los noventa, fueron generando espacios laborales caracterizados por la inestabilidad y la convivencia en un mismo espacio de trabajadores/as con diferentes grados de protección, ya sea porque sus contratos se apartan del marco normativo vigente, o porque se produjeron cambios normativos que permitieron la existencia de formas diferenciadas de relación salarial, mostrando regulaciones con niveles de protección inferiores a las establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo. Sumados a estos espacios, también nos encontramos con la evasión impositiva por parte de los empleadores, generando formas de trabajo no registradas, o trabajadores/as que perciben una porción del salario “en blanco y otra en negro”. No está de más decir que estas diferentes regulaciones en un mismo espacio laboral, fueron acentuando la fragmentación de la clase trabajadora en ese nivel, proceso que dificultó la organización de los trabajadores/as en los espacios laborales ante la proliferación de formas de inserción laboral menos protegidas y vínculos laborales menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares imperantes hasta mediados de los años setenta. Podemos decir que la fragmentación del

mundo del trabajo afectó las trayectorias laborales, resquebrajó las solidaridades entre los trabajadores/as tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad (Negri, 2002), ante un acelerado proceso de estratificación vertical y fragmentación horizontal de ese mundo, que como ya dijimos, fue complejizándose progresivamente²¹ (De la Garza, 2001).

Es innegable que los años noventa impactaron desfavorablemente sobre los modos institucionales de regulación laboral y los sindicatos, en ese contexto, dejaron de tener protagonismo en el escenario político y social del país. Sin embargo, las leyes que representan el sostén del Modelo continuaron en vigencia, coexistiendo con otras leyes que tendían a desregular las relaciones laborales afectando claramente la conformación del asalariado y acotando los espacios de acción sindical. En este marco, a medida que el actor sindical iba perdiendo su poder de antaño, el poder empresarial tuvo un movimiento inversamente contrario, y una gran masa de trabajadores/as dejaron de estar amparados por el Modelo. El disciplinamiento de la fuerza de trabajo quedó reflejado en el decrecimiento de la conflictividad laboral, sobre todo en el sector de los trabajadores/as industriales, quienes sufrieron directamente el impacto de la flexibilización y, a partir de 1994, la amenaza disciplinadora del desempleo. Como sostiene Svampa, “el conflicto sindical tendió a concentrarse en el sector público, donde se sostuvieron niveles de conflictividad similares a los años ochenta, con un notorio incremento de las acciones de carácter defensivo en los sectores de salud y educación” (2010: 5). El proceso de privatizaciones y su impacto sobre el mercado de empleo merecen especial atención. Durante esa etapa, hubo pérdida de puestos de trabajo, se socavó el número de afiliados sindicales y se limitaron muchos de los beneficios existentes en los convenios colectivos del sector. Estas transformaciones reforzaron y/o produjeron nuevos alineamientos en el campo sindical. Entre esos posicionamientos podemos mencionar que la CGT Azopardo fue la que rechazó las privatizaciones, siendo la CGT San Martín²² la que luego de recibir programas de propiedad accionaria

21 Es interesante pensar aquí en el planteo de Castel (1999), cuando nos advierte sobre los cambios que han venido afectando a la clase obrera y que operan sobre sus formas de organización, pensando específicamente en la precariedad y el desempleo como aquellos factores que desestructuran al movimiento obrero. Por un lado, nos dice Castel, se quiebran las homogeneidades intra e intercategoriales, y por el otro, se rompen las solidaridades que antes permitían a los trabajadores/as relacionarse en sus lugares de trabajo y accionar colectivamente.

22 Con la victoria de Carlos Menem en 1989, y la situación paradójica del sindicalismo frente a un gobierno peronista que comienza a implementar medidas que afectaban claramente al Movimiento Obrero, la CGT se dividió entre la “San Martín”

para los trabajadores/as administrados por los sindicatos y paquetes de retiros voluntarios, optó por una actitud de apoyo. Otros grupos sindicales de otra facción de la CGT, rechazaron las privatizaciones, manifestándose contra ellas (por ejemplo las huelgas organizadas por los sindicatos de los trabajadores/as telefónicos de la Capital Federal), quienes junto a la Asociación de Trabajadores/as del Estado (ATE), fueron exceptuados de los programas de participación accionaria (Murillo, 2005: 189).

El fraccionamiento de las cúpulas sindicales quedó reflejado en las diferentes reacciones ante el proceso de transformación en curso, pero en definitiva los sindicatos con mayores recursos de poder, nucleados en la CGT, son los que han tenido, según Palomino (2000: 169), una orientación *conservadora adaptativa*, que se basó en un intercambio en donde se garantizaba la continuidad legal del monopolio de la representación, el control de los fondos de las obras sociales, la participación en listas políticas partidarias y el rol en la negociación colectiva que preservaría la capacidad de intervención de las cúpulas gremiales (manteniendo el sostén del Modelo). A cambio, la dirigencia sindical terminó aceptando la flexibilización laboral y legitimando el nuevo gobierno, medidas que golpeaban directamente las bases sociales que sustentaban el Modelo. Por su parte, Etchemendy y Collier (2007: 33) consideran que evitar profundas modificaciones a la legislación laboral de derecho colectivo²³, les permitió a los sindicatos preservar el *poder asociacional*, haciendo referencia a las regulaciones que favorecen la posición de los sindicatos para negociar antes mencionadas, como el monopolio en la afiliación o un marco para la negociación colectiva que induce la centralización a expensas de sindicatos locales o comisiones internas (nuevamente la preservación de la ley). Esa preservación fue un recurso esencial que

del mercantil Guerino Andreoni y la "Brasil" de Ubaldini, respaldado por el metalúrgico Lorenzo Miguel y el petrolero Diego Ibañez, entre diversos gremios. "Moyano, Juan Palacios y Julio Piumato crearon el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA). Algunos sindicatos luego decidieron escindirse para dar vida a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) de Víctor De Gennaro. En realidad, entonces el movimiento obrero se dividió en cuatro grupos bien diferenciados: el que respaldó de forma total a Menem (Luis Barrionuevo); el que propuso negociar sin enfrentar al presidente de manera abierta (gordos), el que planteó una férrea oposición sin romper la CGT (el MTA) y el que propuso la resistencia total creando otra central (la CTA estatal y docente)", en <http://www.lacapital.com.ar/ed_impresa/2012/7/edicion_1349/contenidos/noticia_5090.html>.

23 Como la retención de la cobertura obligatoria del convenio para los trabajadores/as no sindicalizados, el monopolio de la representación, la protección reguladora de las negociaciones centralizadas, la administración del sistema de salud y la cláusula de la ultraactividad (Etchemendy y Collier, 2007).

permitió promover su ofensiva en el período 2003-2007, “los sindicatos no pudieron evitar en los noventa las reformas que debilitaron significativamente al movimiento obrero; sin embargo, obtuvieron concesiones que preservaron recursos institucionales que se mantendrían latentes, pero que resultarían ser condición necesaria para el resurgimiento subsiguiente, y para la emergencia del neocorporativismo segmentado” (2007: 31).

Por su parte, Murillo (1997: 438) nos plantea una “supervivencia organizativa”, haciendo referencia a los sindicatos que ganaron el control de la CGT cuando ésta se unifica en 1992. Dicha supervivencia se refiere al predominio del “sindicalismo de negocios” que se montó para disminuir la histórica dependencia del Estado y la obtención de recursos organizativos vía mecanismos de mercado promovidos por las reformas. Estos sindicatos eligieron compensar la caída de las cuotas sindicales y contribuciones de obras sociales con ingresos financieros derivados de actividades empresarias. Así, los afiliados sindicales comienzan a ser una población cautiva para la venta de servicios (Palomino, 2000: 126)²⁴.

Pensando en estudios de caso en América Latina, mirando las diversas respuestas sindicales frente a escenarios similares, sobre la base de los casos de Brasil, Chile y México, Zapata vislumbraba un debilitamiento del rol de los sindicatos en términos de negociación de los salarios y las condiciones de trabajo, su intervención en la regulación del empleo y su participación en la administración de la seguridad social y los servicios de salud. Frente a estos cambios, la pregunta acerca de la *crisis* de las organizaciones latinoamericanas de los trabajadores/as se traslada hacia el análisis de las *alternativas* disponibles para los sindicatos en las nuevas condiciones económicas (2003: 6). En términos generales, este autor sostiene que las transformaciones de los mercados de trabajo y la reestructuración del aparato productivo indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores/as, sosteniendo que factores como el tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, bloquean la posibilidad de organizar a los trabajadores/as en la empresa en forma sostenida.

24 Para un análisis detallado sobre el sindicalismo empresarial en perspectiva histórica, véase Ghigliani, Grigera y Schneider, 2012: 141-164. Los autores indagan sobre los mecanismos a partir de los cuales una institución social que tiene sus orígenes en la asociación solidaria de los trabajadores/as, termina acumulando capital a partir de la explotación comercial de esas mismas necesidades.

Resumiendo, pese a los procesos e indicadores concretos que llevarían a la posibilidad de cuestionar el Modelo, tanto “desde arriba” como “desde abajo”, éste continuó siendo la alternativa para que los representantes de los trabajadores/as negocien con la patronal. En los '90, ni el descenso del número de afiliados teniendo en cuenta la tasa de sindicalización, ni la ampliación de la distancia entre las cúpulas y las bases, ni la abstención en las elecciones sindicales en los diferentes niveles, ni el decrecimiento/desconocimiento de los jóvenes del mundo sindical, ni la reducción de las huelgas en un contexto de dificultades sociales crecientes, ni el menor grado de implantación sindical en los espacios de trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002: 370), pudieron contra el MSAT, Modelo que se consolidó en la primera década del nuevo siglo, como veremos en el siguiente apartado.

EL KIRCHNERISMO Y EL MODELO SINDICAL

Los cambios acontecidos en la Argentina luego de la crisis de 2001, y básicamente a partir del primer gobierno de Néstor Kirchner, muestran una paulatina transformación del patrón de crecimiento, que implicó la salida del modelo de acumulación centrado en la valorización financiera, aquel que tuvo lugar en la década del '90. La crisis del consenso neoliberal trajo consigo un reposicionamiento de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales, en donde encontramos una reivindicación del MSAT. En el escenario político social, y en el plano estrictamente laboral, la recuperación económica experimentada en la región en este nuevo milenio, pareció estar acompañada por una tendencia que revertía el acotamiento de los espacios de acción sindical. Lo cierto es que hubo un renovado interés por la cuestión sindical y desde diferentes disciplinas, perspectivas y escalas de análisis se está dando cuenta del escenario actual, tan marcado por tensiones, ambigüedades y disputas²⁵.

Entonces, es indiscutible que los sindicatos han recuperado la vitalidad de otros años, hecho que puede verificarse con indicadores concretos, como el crecimiento del número de negociaciones colectivas, las tasas de afiliación, el crecimiento de los conflictos de tipo gremial, y la presencia concreta de organizaciones sindicales en las calles. Así, la vitalización sindical aparece como dato concreto, no sólo en Argentina, sino en muchos países latinoamericanos (México,

25 El “resurgir del actor” fue analizado mirando la experiencias de revalorización del mundo sindical en países como México, Brasil y Argentina, y hay una reciente producción bibliográfica sobre la temática (Zapata, 2004; Bensusán, 2004; De la Garza Toledo, 2005; Alcalde, 2003, 2006; Leyva, 2005; Bisberg, 2003; Guzmán Concha, 2004; Fernández, 2005, 2007; Ferrero, 2005; Di Tella, 2003; Armelino, 2004, entre otros).

Brasil, Uruguay, etc.), desafiando aquellos pronósticos que hablaban hasta de su posible desaparición.

Para argumentar la tesis del resurgir del actor sindical en la Argentina de la última década, como dijimos, podemos tomar datos cuantificables, a partir de indicadores como la tasa de afiliación y la información sobre cantidad de negociaciones colectivas, pensando en el universo de los trabajadores/as registrados. En relación al primer indicador, *la tasa de afiliación*, según la bibliografía existente sobre la temática, sería influenciado por varios factores, como la estructura del empleo, la normativa legal, la situación general del mercado de trabajo expresada en la tasa de desempleo y las orientaciones políticas dominantes, que pueden desincentivar o incentivar procesos de sindicalización²⁶. A su vez, la presencia de representación gremial en el lugar de trabajo indudablemente constituye otro factor que facilita el acercamiento de los trabajadores/as a las estructuras sindicales (Marshall y Groisman, 2005). Pese a la dudosa confiabilidad de los datos existentes, desde el año 2003 creció la cantidad de afiliados en numerosas organizaciones gremiales, revirtiendo la tendencia a la baja de las tasas de afiliación ligada a los cambios de composición sociológica del asalariado (Drolas, 2008: 10).

Con respecto a la *negociación colectiva*, un instrumento de regulación de las relaciones laborales que tutela los derechos de los trabajadores/as ante cambios económicos, mostró un aumento significativo en todo el período. Como sostiene Anigstein, “a partir de 2004 la negociación colectiva experimentó un gran crecimiento observable en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados anualmente y en la ampliación de su cobertura. Mientras que el total de convenios y acuerdos firmados entre 1991 y 2002 fue de 2.119, el total de convenios y acuerdos acumulados desde 2003 hasta 2010 es superior a 7.000. La actividad negocial —que permaneció contraída entre 1991 y 2003— experimentó un crecimiento progresivo desde 2004 hasta 2010. Se destaca la recuperación de la negociación por actividad, que había registrado una drástica disminución a favor de la negociación por empresa desde 1993 hasta 2002, si bien ésta última no cesó de crecer. En lo referente a la cobertura, mientras que en 2002 la misma alcanzaba a 2.746.000 trabajadores del sector privado, hacia 2011 alcanzó 5.116.000, registrando un crecimiento del 86% en ese período²⁷. Pero no se trata únicamente de un crecimiento cuantitativo. En la eta-

26 Ver <www.pagina12.com.ar/imprimir/diario/economia/index-2008-10-06.html>.

27 Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SPTyEL-MTEySS).

pa bajo análisis se advierten cambios en los patrones de negociación en discontinuidad con las tendencias vigentes durante la etapa de la convertibilidad que reenvían al patrón histórico en Argentina, lo que ha dado lugar a interpretaciones controvertidas” (2014: 9).

Efectivamente, se reactivó este instrumento que se había debilitado tanto en los noventa, mostrando una pérdida de vigencia efectiva en las relaciones laborales²⁸. Como sostienen Palomino y Trajtemberg (2006: 47), el auge de este instrumento a partir de 2003 no tiene precedentes, no sólo por la cantidad de negociaciones sino también por el contenido²⁹ de las mismas. Ahora bien, según estos autores, este reimpulso fue incentivado por el Estado, que articuló las políticas salariales con la promoción de la negociación colectiva y que convocó al Consejo del Salario Mínimo para definir nuevos valores, hecho que potenció el incremento de acuerdos y convenios en esta línea (*op. cit.*: 51). Esta revitalización de la negociación colectiva fue mostrando un proceso de centralización del nivel de negociación, debido a que para el año 2005, el 80% de todos los convenios todavía era firmado por sindicatos nacionales o federaciones. Una cuestión importante a señalar es el tipo de cobertura del marco de convenios por aumento del mínimo salarial. No sólo fueron alcanzados los trabajadores/as privados, registrados y cubiertos por la negociación colectiva, sino también que se incorporaron otros colectivos laborales, como los trabajadores/as del sector agrario, los docentes del sector privado y los trabajadores/as del servicio doméstico y los del trabajo a domicilio (*op. cit.*: 53). Sin embargo, más allá de la creciente cobertura de este instrumento a partir de 2003, hay una porción importante de trabajadores/as que sigue desarrollando su actividad bajo formas de empleo precarias³⁰.

28 El Observatorio del derecho Social de la CTA tiene un informe sobre el estado de la negociación colectiva en la Argentina del año 2005, en donde se especifica cuáles fueron los gremios más activos en estos procesos.

29 Se plantea un cambio en la composición de la negociación colectiva porque la gran mayoría de los convenios y acuerdos en los años noventa fueron pactados en el nivel de empresa y su contenido se relacionaba con la flexibilidad contractual (establecimiento de contratos por tiempo determinado) e interna (cambios en la jornada, la organización del trabajo y modalidad de las remuneraciones) de las empresas (Novick y Trajtemberg, 2000; Palomino y Trajtemberg, 2006: 49).

30 No olvidemos que aquellos que son alcanzados por estos beneficios son los trabajadores/as en relación de dependencia, registrados y conveniados en el gremio correspondiente según el tipo de actividad que desarrollan, estén sindicalizados o no (salvo por el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio). Pero hay trabajadores/as que no son reconocidos por su gremio, hay trabajadores/as que no están incluidos en los ámbitos de actividad que organiza algún gremio y que su actividad no está ni siquiera reconocida en el nomenclador oficial y hay trabajadores/as que desconocen directamente el mundo sindical.

Siguiendo con la tesis del resurgir del actor sindical, podemos incorporar los análisis que plantean el traslado del conflicto social al conflicto laboral, proceso que contemplaría un universo más amplio de trabajadores/as. Hacemos referencia a los procesos de acción colectiva cuyo cambio de actor y tipo de reclamo muestra un viraje, en donde la protesta social en muchos casos fue reemplazada por huelgas organizadas por sindicatos o trabajadores/as sindicalizados que no responden a sus dirigencias gremiales (Teuly, 2005). Como ya hemos mencionado, en contraposición a la disminución de los conflictos laborales en el ámbito de trabajo y en el escenario público en los años noventa, este nuevo escenario contribuyó a la reemergencia de disputas en torno a las relaciones de trabajo especialmente desde 2004 en adelante, asistiendo así al incremento sustantivo de los niveles de conflictividad laboral. La crisis de 2001 puso en el centro de las protestas y conflictos sociales a un nuevo actor: el movimiento piquetero (Svampa y Pereyra, 2003). Como sostiene Svampa (2005: 205), durante dos siglos la historia de las luchas y formas de resistencia colectiva estuvieron asociadas a las estructuras organizativas de la clase obrera. Sin embargo, en la modernidad se han multiplicado las esferas de conflicto, generando una nueva politización de la sociedad, con nuevas temáticas, repertorios de acción y estructuras más flexibles y horizontales, que aquellas que caracterizaron en la era fordista al movimiento obrero. En la Argentina podemos mencionar el movimiento por los derechos humanos, los movimientos campesinos, la lucha de los estatales y los jubilados y el movimiento piquetero que surge a mediados de los noventa nucleando a muchos de los perdedores de la “modernización excluyente”. Tenemos también que mencionar que los primeros estallidos sociales, aunque protagonizados principalmente por la acción sindical de ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y otras expresiones sindicales opositoras, como la CCC (Corriente Clasista y Combativa), tenían un fuerte anclaje comunitario. Estos episodios marcaron un punto de inflexión en las formas de acción colectiva en la Argentina (*op. cit.*: 216). Ahora bien, el resurgimiento de los conflictos sindicales en el período de referencia, si bien incorpora en algunos casos metodologías de acción y de decisión novedosas (asambleas en los lugares del conflicto, acción directa, etc.), su motor es de naturaleza estrictamente económica, habiendo muy pocas huelgas políticas: “pocas huelgas multisectoriales se produjeron en 2004-2007. Tanto la CGT (aliada con el gobierno) como la más progresista CTA se abstuvieron de convocar huelgas generales contra la administración de los gobiernos kirchneristas. Casi todos los conflictos durante 2005 fueron sectoriales, regionales o a nivel de empresa. Finalmente, el conflicto ha marchado al ritmo de los

pactos tripartitos entre el gobierno, empresarios y trabajadores/as, y disminuyó una vez que se alcanzaron la mayor parte de los acuerdos salariales por sector en la primera mitad de 2006 y 2007” (Etchemendy y Collier, 2007: 14). Estos autores a su vez mencionan que luego de 2003 se da un traslado del conflicto del sector estatal al sector privado, en donde los sindicatos peronistas tradicionales son hegemónicos. Otro es el cambio en las causas de la conflictividad laboral, que pasaron a tener como eje central las condiciones del mercado de empleo, principalmente disputas salariales.

Consideramos que en esta nueva etapa, el MSAT en su complejidad comienza a adquirir cierto protagonismo, por un movimiento impulsado tanto “desde arriba” (el contexto político-socioeconómico) como “desde abajo” (las dinámicas inter/intrasindicales), procesos que vamos a desarrollar a continuación.

EL IMPULSO “DESDE ARRIBA” AL MSAT

Cuando planteamos el impulso desde arriba del Modelo, hacemos referencia a las medidas de políticas impulsadas por los gobiernos kirchneristas, en donde encontramos la recuperación de ciertos valores sociales asociados al imaginario “nacional popular” peronista. La convocatoria anual e ininterrumpida de negociaciones colectivas, la puesta en marcha de mecanismos de diálogo social, la creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y reformas a la legislación laboral en clave restituyente³¹, crearon condiciones propicias para la recomposición política y organizativa del movimiento de trabajadores/as, luego de más de dos décadas de políticas orientadas hacia su desarticulación (Anigstein, 2014). Podemos decir que se modificaron las dinámicas relacionales construidas a partir del mundo del trabajo, en donde las regulaciones de las relaciones laborales vuelven a adquirir un protagonismo. De hecho, el gobierno de Néstor Kirchner impulsó políticas tendientes al registro del trabajo en diferentes actividades (ampliando las bases sociales de los sindicatos), fuertemente dirigidas también hacia aquellos sectores de actividad históricamente desprotegidas, como el servicio doméstico o el trabajo rural. Paralelamente, la disminución del desempleo y la incipiente recuperación de la industria posibilitaron la incorporación de nuevos trabajadores/

31 “A pesar de estas reformas en discontinuidad con la década anterior, en esta etapa persisten núcleos normativos sustantivos en continuidad con los lineamientos neoliberales. Entre ellos cobran relieve las normas referidas al sistema de prevención de riesgos del trabajo y al empleo público. Pero también distintos programas de promoción del empleo que reproducen los criterios de la agenda de los noventa en los cuales los jóvenes, los trabajadores/as informales o las personas en situación de indigencia son categorizados como ‘poblaciones objetivo’” (Anigstein, 2014).

as y un recambio generacional de la fuerza de trabajo. Dentro de las modificaciones legislativas que contribuirían reposicionando al actor sindical, encontramos la Ley de Ordenamiento Laboral sancionada en marzo de 2004, que reformula algunos aspectos sumamente cuestionados de la Ley Banelco (25.250), en torno a la extensión del período de prueba³², el régimen de “preaviso”³³, la reducción general de los aportes patronales y del principio de prevalencia de la norma colectiva más favorable³⁴ (Recalde *et al.*, 2005). La ratificación de la regla de presunción de ultra-actividad de las convenciones colectivas fue parte de esta nueva ley, que había sido eliminada mediante la Ley 25.250 (reemplazada por la regla “no ultra-actividad”). También se ratificó el principio de *Erga omnes*³⁵, en donde todos los trabajadores/as (afiliados o no) son cubiertos por un sindicato con personería gremial. En lo que respecta al nivel salarial afectado tras la devaluación de la moneda, el nuevo gobierno desde julio de 2003 a través de decretos de necesidad y urgencia, fue incrementando el Salario Mínimo, Vital y Móvil (estancado por 10 años)³⁶. Ya para 2004, el gobierno convoca por decreto la conformación del Concejo del Empleo, la Productivi-

32 Respecto del “período de prueba”, si bien se han señalado avances que ponen ciertos límites a la discrecionalidad patronal al reducirse (Berasueta y otros, 2010), se mantiene la existencia de un “período de prueba” dentro del contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Al respecto, Recalde y otros (2005) señalan que la presencia del período de prueba ha sido excepcional y casi ajena a nuestra legislación laboral.

33 En relación con la extinción de los contratos de trabajo, en el régimen de “Preaviso” se observa una profundización de las orientaciones de la década anterior. Si bien se observa un avance relativo a la introducción del preaviso durante el período de prueba, en el resto de los casos se reducen los plazos de preaviso en comparación con los previstos antes de la reforma: para los trabajadores/as 15 días, y para empleadores 15 días durante el período de prueba, 1 mes con una antigüedad de hasta 5 años en el empleo y 2 meses con una antigüedad en el empleo superior (Recalde *et al.*, 2005).

34 Posteriormente, en noviembre de 2008 se modificó el Artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 26.428). Esta modificación restituyó el texto original de la Ley 20.744 del año 1975, alterado desde la última dictadura e implicó la restitución de la regla *indubio pro operario* como forma de manifestación del principio protector. En otras palabras, se establece que, en caso de duda, se debe establecer la solución más favorable al trabajador.

35 La expresión *Erga omnes* significa “respecto de todos” o “frente a todos” y es utilizada en derecho para referirse a la aplicabilidad de una norma, un acto o un contrato; se opone a la de *inter partes* (entre las partes) que sólo aplican a aquellas personas que concurrieron a su celebración.

36 Cabe aclarar que estos aumentos del SMVM fueron aplicados a los trabajadores/as del sector privado, en relación de dependencia y comprendidos en el Régimen de negociación colectiva. Fueron excluidos explícitamente los trabajadores/as agrarios, del servicio doméstico y del sector público en todos sus niveles (Anigstein, 2014).

dad y el Salario y es a partir de allí que el salario mínimo comienza a ser negociado por la Ley 24.013³⁷.

Estas medidas claramente representan una reactualización del MSAT, pero son los actores sindicales, como veremos más adelante, los que comienzan a tomar posiciones en el nuevo escenario. En relación a las cúpulas, los liderazgos adquirirán ciertas dinámicas que lejos estuvieron (y están) de generar, por ejemplo, recambios a nivel de las dirigencias. A nivel de las bases, al desactivarse parcialmente los mecanismos de coacción económica que desalentaban la organización gremial durante el auge neoliberal, han emergido expresiones colectivas diversas, aunque dispersas e inestables, que pusieron en cuestión las condiciones de explotación del trabajo en el nuevo ciclo de valorización capitalista (Abal Medina y Menéndez, 2011). Sin embargo, estas experiencias no han podido ejercer la presión suficiente para impulsar mejoras en el Modelo que tiendan a su democratización.

LA DINÁMICA INTRASINDICAL. LAS BASES Y LAS CÚPULAS

En lo que respecta a las dirigencias sindicales, en julio de 2004 se concretó la reunificación de la CGT. Las diferencias entre el sector que

37 La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 fue sancionada y promulgada en 1991 y sus objetivos son:

- a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo; h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del Salario Mínimo, Vital y Móvil;
- j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.

encabezaba Rodolfo Daer³⁸ en la “CGT oficial” y el sector liderado por Hugo Moyano, al frente de la “CGT disidente”, fueron coyunturalmente saldadas a través de un compromiso y de una reforma estatutaria que habilitó la conformación de un triunvirato integrado por Moyano, Susana Rueda (Sanidad) y José Luis Lingeri (Obras Sanitarias). Pero en 2005 se conformó un nuevo Consejo Directivo de la CGT con Hugo Moyano como Secretario General, quien logró contener hasta 2012 a casi la totalidad de las entidades afiliadas³⁹. Pudieron coexistir los nucleamientos internos pese a sus diferencias, los llamados “gordos”⁴⁰, los “independientes”⁴¹ y los “rebeldes”⁴². *El liderazgo de Moyano y una sólida alianza con el kirchnerismo pudieron garantizar la unidad del sindicalismo hasta el año 2012* (Anigstein, 2014).

LOS FALLOS DE LA CORTE SUPREMA Y SU RELACIÓN CON EL MSAT

Ahora bien, pudimos ver que desde el kirchnerismo se han impulsado políticas que contribuyeron a dar el marco a la ampliación de los espacios de acción sindical, desde donde se fueron generando nuevas tensiones intrasindicales en ese mundo. Es interesante aquí el plan-

38 Rodolfo Daer hizo su carrera política en las 62 Organizaciones y luego fue titular de la seccional Capital del Sindicato de la Alimentación en 1984. Desde esa época es el referente del gremio y se convirtió en uno de los “jóvenes brillantes” del ubaldinismo, junto a Andrés Rodríguez, José Luis Lingeri y Gerardo Martínez. Fueron estos dirigentes quienes apoyaron hacia finales de los ochenta la candidatura de Carlos Menem a la presidencia y como secretario general de la CGT en los noventa fue cómplice de los avances flexibilizadores de la política laboral.

39 En un Congreso de la CGT realizado en julio de 2008, que ratificó la conducción de Hugo Moyano en la CGT, tuvo lugar una nueva ruptura. Encabezados por Luis Barrionuevo, titular del gremio gastronómico y dirigente duhaldista, alrededor de 56 gremios decidieron no asistir y conformaron la CGT *Celeste y Blanca*. La CGT *Celeste y Blanca* se constituyó como un agrupamiento informal sin una orientación político-sindical declarada. Participaron de este agrupamiento: Omar Suárez (Marítimos), Ángel García (Seguridad), Juan José Zanola (Bancarios), Raúl Giot (Comercio), Horacio Valdés (Vidrios), Luis Campos (Carga y Descarga), Julio Roberti (Petroleros Privados), Fabián Hermoso (Químicos), Vicente Mastrocola (Plásticos), Oscar Mangone (Gas), Carlos Acuña (Estaciones de Servicio), Carlos Quintana (secretario adjunto de UPCN), y Abel Frutos (Panaderos) (Anigstein, 2014).

40 Luis Barrionuevo (Gastronómicos), Armando Cavalieri (Comercio), José Pedraza (Unión Ferroviaria), Oscar Lescano (Luz y Fuerza), Carlos West Ocampo (Sanidad) y Rodolfo Daer (Alimentación), entre otros.

41 Gerardo Martínez (UOCRA), Andrés Rodríguez (UPCN) y José Luis Lingeri (Obras Sanitarias), entre otros.

42 Hugo Moyano (Camioneros), Juan Manuel Palacios (UTA), Omar Viviani (Taxistas), Julio Piumato (Judiciales), Juan Carlos Schmid (Dragado y Balizamiento), Omar Plaini (Canillitas), entre otros.

teo de Schipani, mirando justamente la fragmentación actual de las representaciones sindicales, cuando sugiere que “mientras la política laboral incrementó notablemente el poder adquisitivo de los trabajadores, la política económica conspiró contra la unidad del movimiento obrero al debilitar la hegemonía del sindicato de camioneros en el terreno económico-productivo (y por transitividad, la de Moyano al frente de la CGT). La combinación de un tipo de cambio depreciado, una política macroeconómica expansiva y medidas proteccionistas arancelarias favoreció el crecimiento de una serie de industrias nacionales, como la textil, metalúrgica y otras, que difícilmente hubieran prosperado bajo políticas económicas más ortodoxas. De esta forma, los sindicatos de estas industrias comenzaron a incrementar su número de afiliados y su poder de movilización hasta el punto de erigirse, en la actualidad, en rivales de peso del propio Moyano. [...] el modelo económico kirchnerista acentuó la pluralidad del mundo sindical, impidiendo la consolidación de un gremio hegemónico. Desprovisto de esa conducción natural, el movimiento obrero se encuentra acéfalo, y muchos dirigentes se conciben con derecho a disputar la conducción de la CGT” (Schipani, 2012).

Frente a lo que parecería una disputa política entre dirigentes sindicales, desde el gobierno no se ha puesto en tela de juicio el MSAT, pero podemos encontrar ciertos indicios que reflejarían intentos de interferir en la Ley de Asociaciones Sindicales (como vimos, uno de los pilares del modelo) desde el Poder Judicial, que podrían marcar una apertura para incentivar procesos de democratización sindical, al considerar un abanico de experiencias de base, tan legítimas como las otras. En esta línea, y pensando en los movimientos “desde abajo”, el Fallo “ATE”⁴³ de la corte Suprema de Justicia abre una discusión interesante, al declarar la inconstitucionalidad del artículo de la *Ley de Asociaciones Profesionales* que permitía ser delegado de los trabajadores/as sólo a quienes estuvieran afiliados a gremios con personería. Varios autores han indagado sobre la pertinencia de dichos fallos, sobre la superposición de legislaciones, y sobre la tensión entre la libertad y la democracia sindicales. Tribuzio (2012) menciona que el fallo “ATE” significó dar cuenta de la inconstitucionalidad de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, que le confiere derechos exclusivos, y por ende “privilegios” al sindicato con personería gremial. Para el autor, tales privilegios no pueden exceder de una *prioridad* (y no exclusividad) en materia de *representación en las negociaciones colectivas*, en la *consulta por las autoridades* y en la *designación de los delegados ante*

43 Sobre las discusiones en torno a dicho fallo, véase Goldín, 2011; Etala, 2010; García, 2009; Tribuzio, 2013; Ruiz y Gambacorta, 2013, entre otros.

los organismos internacionales. Esta exclusividad en la representación derivada de la ley, excedería las prerrogativas que la vigencia de la libertad sindical tolera (en el plano individual y colectivo). Este hecho fue incorporado en los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (CEA-CR), que impugnando la razonabilidad de la norma argumentaba que “todo derecho que la ley reserve al sindicato con personería gremial exclusivamente, más allá de la *triada de privilegios* enunciados, deviene inconstitucional en cuanto restringe la libertad sindical” (*op. cit.*: 9). Más allá de esto, el mismo autor menciona que del período que fue desde el fallo ATE hasta 2012, sólo ha habido un pronunciamiento judicial relacionado con esta cuestión: “Se trata de la sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Bariloche, en autos caratulados ‘*Ríos del Sud S.A. c. Unión de Trabajadores/as Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y otra*’, de fecha 03/03/2009”. El tribunal provincial se manifestó a favor de la postura que privilegia el derecho del trabajador de acceder al rol de delegado de personal, aun careciendo de afiliación sindical” (*op. cit.*: 11). Estas discusiones continúan abiertas, pero parece ser más fuerte “una concepción histórica y normativamente consolidada, que recela y rechaza toda propuesta en la que se adviertan posibilidades o propósitos de dispersión, disgregación o fraccionamiento profesional o territorial” (Etala, 2010).

En esta discusión algunos autores plantean una “evolución” en una transición hacia Modelos que contemplen la diversidad de expresiones que surjan de la práctica gremial al margen de las estructuras vigentes. Para algunos “esa evolución comienza tímidamente con el dictado de disposiciones reglamentarias que admiten la pluralidad de personerías gremiales —primero en el sector público y luego en el nivel de federaciones dentro del ámbito privado— y se expande a través de la jurisprudencia, que descomprime y distribuye algunos de los más importantes derechos concentrados en la personería gremial por la literalidad de la Ley 23.551” (García, 2009: 2). Dentro de esos derechos se destacan:

- La anulación de despidos y consecuente reinstalación en el puesto de trabajo reconocimiento de tutela gremial a trabajadores no amparados por el “fuero gremial” previsto en los Arts. 48 y 52 de la Ley 23.551 (de Asociaciones Profesionales) para representantes de organizaciones con personería;
- La admisibilidad de la vía del amparo sindical para declarar la inconstitucionalidad de las cláusulas que establecen cuotas de solidaridad o “agency shop”; y

- La declaración de inconstitucionalidad de la obligación de “estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta” para ejercer las funciones de delegado del personal, impuesta por el Art. 41, inciso a) de la Ley 23.551.

Según el mismo autor, este último aspecto representaría el punto culminante del proceso, a partir de la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “*Asociación de Trabajadores del Estado ATE c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales*” (García, 2009: 3).

Como veremos más adelante, consideramos que los fallos no ponen en cuestión el Modelo, sino que podrían impulsar la participación a nivel de las bases, y en ese sentido, contribuir a generar procesos de democratización sindical. La acción sindical en el nivel de los establecimientos es una de “las ausencias” más caras del Modelo. No estamos hablando de pluralidad sindical, sino de la posibilidad de generar procesos de organización colectiva allí, en donde predomina la individualización.

Resumiendo y como ya advertimos, se dieron procesos de vitalización sindical que implicaron una reactualización del MSAT. Por un lado, la presencia activa de la CGT unificada bajo el liderazgo de Moyano (hasta 2012) y, por el otro, la activación de los conflictos de trabajadores/as de base en los lugares de trabajo, algunas veces en conformidad con seccionales y organizaciones sindicales más amplias, pero otras veces en clara oposición a sus conducciones⁴⁴. También puede mencionarse el surgimiento de experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores/as precarios, experiencias que comienzan con el mismo reconocimiento de la condición de trabajadores/as con derechos, identificándose como parte de un colectivo frente a un empleador (la relación de dependencia). Esta operación, resultado de la práctica militante de ciertas organizaciones o de algunos referentes, tendieron al desplazamiento de la figura del prestador de servicios con obligaciones a la del trabajador con derechos que puede reclamar organizándose. La reversión de esa condición comienza con un acercamiento y revalorización del mundo sindical y la necesidad

44 En la última década han existido varios conflictos que han adquirido visibilidad pública, referenciados en la problemática de las trabajadoras/as tercerizados, pero también, en el último tiempo, acciones vinculadas a despidos y a la denuncia de los delegados y comisiones internas sobre la complicidad patronal de sus conducciones gremiales. También se han dado experiencias en donde ante el vaciamiento de las empresas por parte de las patronales, los trabajadores/as han asumido su conducción bajo la forma cooperativa.

de inclusión al mismo, frente a la valorización negativa heredada de los años noventa⁴⁵.

DIFERENTES LECTURAS SOBRE LA REACTUALIZACIÓN DEL MSAT

Como hemos esbozado, las señales que mostró el mundo sindical en el período referenciado, muestran más líneas de continuidad que de ruptura con la lógica de funcionamiento del MSAT, siendo muy pocas las señales de renovación, notándose más una reactualización de viejas prácticas del sindicalismo (Senén González *et al.*, 2009: 10). La reactualización del MSAT queda reflejada en el tipo de vínculos que se establecieron entre la principal central de trabajadores/as que agrupa al movimiento obrero argentino (CGT)⁴⁶ con el primer y segundo gobierno del Frente para la Victoria (FPV). El encuadramiento de los conflictos de tipo laboral en dicho Modelo va de la mano de las políticas que impulsan el registro laboral y la importancia que adquiere hacia mediados de la década el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Son aquellos sindicatos reconocidos los que se sientan a negociar y son los trabajadores/as registrados en el sistema de seguridad social los beneficiarios directos de los acuerdos. Se experimenta así, como ya hemos mencionado, un aumento de la cantidad de trabajadores/as afiliados, el crecimiento del número de acuerdos y convenios de negociación colectiva y el traslado del conflicto social al conflicto laboral (Trajtemberg *et al.*, 2007).

En esta dirección, Etchemendy y Collier (2007) señalan que el principal protagonista del resurgimiento fue el sindicalismo peronista tradicional de la CGT, caracterizado por su estructura jerárquica y vertical, basada en monopolios sectoriales, con pocos vínculos con el sector informal o movimientos sociales nacionales o internacionales. Para estos autores, el resurgimiento sindical adquirió la forma de un *neocorporativismo segmentado*, caracterizado por un patrón de negociaciones tripartitas a nivel de cúpulas sindicales, asociaciones empresarias y gobierno, pactando salarios sectoriales acordes a metas de inflación y un salario mínimo general que se aplica al resto de los trabajadores/as formales o registrados. Es segmentado, porque afecta

45 Hacemos referencia a muchas experiencias que han surgido en la primera mitad de la década, como es el caso del Simeca (Sindicato independiente de Mensajeros y Cadetes), el SENCUE (Sindicato de Encuestadores en lucha), la UTC (Unión de trabajadores/as Costureros), entre muchas otras. Véase Barattini, M. (2013) "La acción gremial desde las márgenes. Precariedad y organización", tesis de doctorado IDES-UNGS.

46 La otra central obrera que agrupa fundamentalmente gremios estatales y otros sindicatos, pero que no ha logrado obtener hasta la actualidad la personería gremial, es la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

sólo a estos últimos trabajadores/as, dejando por fuera a los no registrados y agudizando las diferencias con los mismos. Según estos autores, las organizaciones sindicales tradicionales administran la puja distributiva en el contexto de un gobierno favorable, ganando aumentos salariales (compatibles con las metas inflacionarias) y beneficios organizacionales y particularistas dirigidos hacia los sindicatos más grandes. Este es el caso de los subsidios al transporte (camioneros) o designaciones en las comisiones directivas de las empresas renacionalizadas (agua, correos) (*op. cit.*: 13). Esto último discute con la perspectiva que sostiene que a diferencia del anterior corporativismo, la experiencia del neocorporativismo segmentado supone una autonomía en relación al Estado (2007: 3). Apoyamos el planteo de Senén González, aduciendo que habría que relativizar esta apreciación sobre la autonomía de los sindicatos respecto al Estado, teniendo en cuenta “la injerencia del gobierno en la reunificación de la CGT, en los pedidos de ‘moderación’ de los reclamos salariales, en las prerrogativas y subsidios a algunos gremios, en los recursos para obras sociales, entre otros aspectos” (Senén González y Haidar, 2009: 14).

Consideramos acertado el planteo del neocorporativismo segmentado, incorporando estas últimas salvedades. Sin embargo, consideramos que esta perspectiva opaca en el análisis activismos que se dan a nivel de comisiones internas y en aquel otro mundo laboral paralelo⁴⁷, aquellos que no son alcanzados por estos beneficios: trabajadores/as que no son reconocidos por su gremio, trabajadores/as que no están incluidos en los ámbitos de actividad que organiza algún gremio y que su actividad no está ni siquiera reconocida en el nomenclador oficial y trabajadores/as totalmente al margen del mundo sindical. Con esto queremos sostener que ese mundo es mucho más complejo, y que el planteamiento del surgimiento de un nuevo esquema de relaciones laborales da cuenta sólo de una parte de las experiencias actuales con una mirada “desde arriba”⁴⁸. Existen diferentes escalas y niveles de

47 Con esto no queremos plantear que funciona al margen de las relaciones laborales formales, sino que consideramos que su complementariedad es necesaria en la nueva lógica productiva

48 Consideramos que habría que introducir variables cualitativas, que reflejarían un acercamiento *subjetivo, no cuantificable*, al mundo sindical en sus prácticas tradicionales, a partir del análisis de experiencias que no están dentro del Modelo, pero que pretenden su incorporación. Estamos planteando el acercamiento de aquellos trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias y que encaran procesos organizativos para salir de esa condición. Pensamos que la información cuantitativa disponible no alcanza para dar cuenta de una vitalización del mundo sindical que se registraría también por fuera de las estructuras sindicales instituidas y en otro universo de trabajadores/as. Planteamos que a partir de elementos cualita-

conflictos, que ponen en el centro del debate el Modelo Sindical argentino, en donde la acción de las bases resulta relevante, teniendo en cuenta que en otros momentos de nuestra historia fueron las bases las que pusieron en jaque dicho Modelo. No hay que olvidar que las comisiones internas de fábrica conformadas por delegados elegidos desde las bases, han constituido órganos de representación colectiva de los trabajadores/as que actúan como nexos entre el ámbito propiamente fabril y las organizaciones sindicales. Históricamente, estos ámbitos de representación micropolíticos han conformado espacios de fuerte resistencia y reclamo de los trabajadores/as frente a las empresas, al Estado y a sus propios sindicatos. Otras tantas han sido señaladas por los mismos trabajadores/as como estructuras de disciplinamiento y control de sus propias bases, atendiendo principalmente los intereses de las organizaciones sindicales más amplias y de las empresas. En este sentido, son espacios de representación y acción colectiva en disputa, pero que resultan fundamentales al momento de pensar cómo se redefinen las relaciones de cooperación y de conflicto entre los trabajadores/as de base, y con ámbitos de representación colectiva extrafabriles y políticos. Y en esta dirección, resulta para nosotros apropiado reflexionar sobre estos ámbitos cuando la diversificación contractual ha instalado en el seno de los espacios productivos situaciones diferentes de inserción colectiva y política⁴⁹ (Barattini y Wyczykier, 2011).

Como pudimos ver, las diferentes lecturas acompañan el planteamiento del resurgir del actor sindical en la última década y de la reactualización del MSAT. A su vez, pese a las críticas hacia el modelo, hay otro posicionamiento en torno a la importancia del sindicalismo como herramienta de defensa de los derechos de los trabajadores/as,

tivos presentes en experiencias incipientes, acotadas, de trabajadores/as sin prácticas previas de organización, sin trayectorias laborales formales, ni antecedentes familiares directos que den cuenta de una historia ligada a la militancia gremial, podemos pensar en la vitalización del mundo sindical en un universo mayor de trabajadores/as.

49 Es importante señalar que algunas seccionales gremiales emprendieron una serie de demandas contra la precariedad. Este ha sido el caso de la seccional UOM (Unión Obrera Metalúrgica) Quilmes, que presentó un documento en el año 2007 al Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, denunciando una situación de fraude laboral contra la empresa Siderar S.A. ubicada en Florencio Varela. En este documento la seccional gremial denunciaba que estos trabajadores/as percibían una remuneración más baja que la de los trabajadores/as efectivos de planta, generando una marcada diferenciación entre los empleados directos de la empresa, y la de los trabajadores/as tercerizados. Allí se constata que un trabajador de una empresa tercerizada percibía un salario de aproximadamente \$ 1.400, mientras que las remuneraciones de Siderar promediaban los \$ 3.000. Ante ello, el gremio interpelaba a la empresa a no precarizar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de sus afiliados.

frente al desprestigio derivado de un discurso “demonizador” de la acción sindical bajo el neoliberalismo, pero también resultante de las mismas prácticas de las dirigencias pactando con los gobiernos de turno. Vimos que la reactivación sindical se dio en diferentes planos, y uno de ellos es a nivel de bases, que como sostuvimos en un principio es desde donde podrían llegar a cuestionarse aspectos del Modelo portadores de críticas. En la primera década del milenio se han potenciado experiencias a nivel de base, que hasta se han planteado la posibilidad de disputar las conducciones gremiales en un proceso de democratización, en este clima de época que lleva a una revalorización de la acción gremial como herramienta de los trabajadores/as para mejorar sus condiciones laborales, como veremos en el siguiente apartado. Pese a ello, la existencia de una disputa entre Modelos sindicales sugiere una posibilidad muy lejana, existiendo sólo algunas acciones de protesta contra las dirigencias, o experiencias que quedan encapsuladas frente a la prepotencia del Modelo.

Recapitulando el proceso histórico, los cambios que se vienen produciendo en las dinámicas económicas desde los años setenta a esta parte no lograron generar procesos de reformulación de la lógica corporativa para el logro de acuerdos políticos entre los gobiernos, las corporaciones empresarias y las cúpulas sindicales, es decir, reformulaciones del MSAT. En el caso argentino, parece ser que ese Modelo ha logrado mantener su hegemonía pese a los intentos de modificación, tanto desde abajo (las experiencias del sindicalismo combativo) como desde arriba (el cambio en el Modelo de acumulación, las políticas represivas, los intentos de modificaciones legislativas, etc.). La Ley de Asociaciones Sindicales y la de la Negociación Colectiva, que rigen desde 1988, siguen sosteniendo el monopolio de la representación, y las dinámicas sindicales imperantes lejos están de incentivar procesos de movilización de masas desde abajo, como veremos más adelante. Pese a la pérdida de gravitación política, los referentes sindicales parecen estar enquistados en sus organizaciones, mostrando pocos signos de renovación a nivel de esas dirigencias⁵⁰.

50 “La recuperación económica y del empleo durante las presidencias de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner devolverán otro protagonismo a la dirigencia sindical a partir de su participación en las negociaciones salariales, más limitada en el manejo de las obras sociales, y su inserción en distintas áreas de gobierno y los servicios públicos, la que gradualmente empezará a decaer y tomará otro sesgo a partir de la ruptura de Hugo Moyano con el gobierno y la fractura de la CGT en 2012. Carlos Tomada será el ministro de Trabajo con mayor permanencia en el cargo en toda la historia. en *Diario Perfil*, 9 de febrero de 2014. Fabián Bosoer, “De Ubaldini a Moyano: el mismo modelo, otras realidades”.

EXPERIENCIAS QUE HAN INSINUADO ALTERNATIVAS AL MODELO EN EL PERÍODO DE REFERENCIA: “DESDE ADENTRO Y DESDE AFUERA”

El cambio en el modo de acumulación que comienza a darse hacia mediados de los años setenta representó un desafío para los actores sindicales. En cada país se han desarrollado diferentes lógicas que implicaron una readecuación mayor o menor al nuevo contexto: mayor asimetría, mundo del trabajo fragmentado, acotamiento de los espacios de acción sindical, menor presencia estatal, nuevos actores empresarios transnacionalizados con mayor autonomía y poder, marcos reguladores superpuestos, etc.

Desde algunas perspectivas anglosajonas, la problemática principal que debían afrontar los sindicatos se relacionaba con la baja en la tasa de afiliación, y frente a la misma, las nuevas estrategias de accionar sindical implicaron una renovación, con el objetivo de aumentar la participación de los trabajadores/as, remarcando la necesidad de la democratización sindical al interior de los sindicatos (Fairbrother, 2000). Muchos estudios se han concentrado en las estrategias impulsadas por los sindicatos institucionalizados para reposicionarse en el campo político frente a la crisis de representación que atravesaban (Arias y Salgado, 2010). Así, están quienes sugirieron la necesidad de profesionalización y modernización (Hamann y Martínez, 2003) y el reclutamiento de nuevos miembros en tanto la necesidad de armar coaliciones con otros actores sociales incorporando intereses que trascienden el mundo del trabajo (Phelan, 2007). Bajo esta perspectiva, se habló del *nuevo sindicalismo*, en su forma predominante *sindicalismo sociopolítico*, en tanto ruptura con las prácticas sindicales anteriores (traición, corrupción, burocracia, etc.). Fue en el año 1989 cuando el XII Congreso de la Organización Interamericana de Trabajadores/as (ORIT), rama de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) incorpora esta nueva noción. El término “sociopolítico” se adopta en función de una nueva realidad social múltiple, heterogénea, intervencional, y el sindicato sociopolítico se “dispone a derribar las paredes del sindicato, para ‘salir’ hacia la sociedad y la vida, y permitir la ‘entrada’ de la vida y la sociedad al mundo sindical” (Robles, 2002). Es aquí, en estos momentos de contracción económica, cuando comienza a utilizarse una nueva conceptualización, la de *revitalización sindical*, haciendo referencia a las estrategias de los sindicatos para enfrentar la crisis en contextos económicos, políticos y sociales desfavorables para la acción sindical (el declive de la afiliación, la reducción de su capacidad de negociación y la disminución del número de huelgas, entre otros factores) (Fairbrother, 2000; Frege y Kelly, 2003; Gall, 2009; Levesque y Murray, 2004; Senén

González *et al.*, 2009; Santella, 2008; Atzeni y Gagliani, 2007, entre otros). Dentro de dichas estrategias para renovar y actualizar sus *recursos de poder*, podemos mencionar la ampliación de la base social sindical, transvasando el mundo del trabajo formal e incorporando a actores de la sociedad civil. Como dijimos, estas nuevas formas de acción sindical se dieron en escenarios económicos desfavorables, con estrategias defensivas en un contexto de acotamiento de los espacios de acción sindical.

Nos preguntamos hasta qué punto dicha revitalización tuvo lugar en la Argentina y si lo hizo, si propuso una alternativa al MSAT. Abocándonos a esa tarea, rastreamos procesos de revitalización en los años ochenta y noventa (en el marco del escenario desfavorable y posibles estrategias defensivas) en contextos políticos complejos (aunque diferentes) en una y otra década. En función de las fuentes consultadas, pudimos encontrar ciertas apelaciones discursivas de algunos referentes sindicales, que podrían pensarse como alternativas al Modelo imperante en el marco de procesos de revitalización sindical. Hacemos referencia a nuevas concepciones del *Modelo*, que irían filtrándose en los discursos del líder sindical Saúl Ubaldini, quien era el conductor de la CGT luego de su unificación en los años ochenta. Según Palomino, el líder sindical tenía apelaciones políticas que se orientaban “hacia los asalariados no sindicalizados, jubilados y regionales sindicales del interior; y no sólo sobre la base de los grandes gremios nacionales. Su accionar busca permanentemente el apoyo de otras corporaciones como la Iglesia, o movimientos como el de las juventudes políticas y las organizaciones de base territorial. Es decir, refleja y expresa a la vez la propia dispersión del mundo sindical actual, y la necesidad de trascender el espacio acotado de los sindicatos en tanto tales, como condición para ejercer el rol político tradicional de la central obrera” (Palomino, 1985: 6). Recordemos también que estas apelaciones se dan en el contexto del movimiento de democratización sindical, existente en diferentes planos: “Por un lado, como necesidad de ordenar institucionalmente las organizaciones sindicales, por otro, como demanda de dirigentes que habían sido desplazados de sus sindicatos y que tenían hondas expectativas de retornar a la conducción de sus gremios basados en el reconocimiento de sus bases. [...] La variedad de situaciones jurídicas y administrativas en los sindicatos y el hecho que hacía más de diez años que no se realizaban elecciones en ellos, determinaron que tanto para el gobierno como para los actores resultara imprescindible una normalización de esas organizaciones” (Palomino, 1985: 41).

En esta línea, y luego de la oposición a la Ley Mucci y un enfrentamiento manifiesto con el gobierno radical (recordemos que

el actor sindical llevó adelante durante el gobierno de Alfonsín trece paros generales) que llevó a la unificación de la CGT, se realiza en noviembre de 1986 el Congreso normalizador de la Central, en donde comienzan a reactualizarse las dinámicas históricas del funcionamiento del MSAT, en un marco de una simétrica relación de fuerzas dentro de las corrientes internas del sindicalismo. Primó el consenso, con una fórmula de acuerdo que mostraría “la capacidad de orden y negociación política del sindicalismo” (Calveiro, 1988: 50). Dentro de las líneas internas se encontraban los ortodoxos representantes de los grandes gremios, vinculados a “las 62 organizaciones” (la vieja burocracia), el Movimiento Sindical Peronista, que era una prolongación de “los 25” ligados al peronismo renovador, y el “Ubaldinismo”, con una posición de centro que pretendía preservar la unidad sindical frente a las pugnas políticas que se habían desatado en el seno del peronismo. A su vez, Ubaldini era un líder aceptado por el conjunto del movimiento obrero, un dirigente que se había abstenido de todo cargo partidario, saliendo así “íntegro de la derrota” de las elecciones de 1983. Como sostiene Calveiro, se perfilaba como el líder sindical que podría conducir al sindicalismo con los nuevos vientos democráticos (Calveiro, 1988: 40).

Ahora bien, podríamos considerar que las apelaciones a otros sectores sociales no vinculados directamente al mundo del trabajo implicarían más un intento de lograr una relegitimación social del sindicalismo que una avanzada que cuestione el MSAT. De hecho, la estructura vertical y centralizada no se cuestionaba, y Ubaldini encarnaba la figura de un líder nato que abogaba por la unidad del movimiento obrero garantizada por una conducción unificada del movimiento sindical. Es así que pese a sus apelaciones discursivas de ampliación de las bases sociales del sindicalismo, o de la construcción de nuevas redes que implicarían un nuevo marco relacional, el MSAT volvió a cobrar bríos fortaleciéndose en su conducción, en una relación antagónica con un gobierno no peronista. El triunfo del peronismo en las elecciones de 1989 reabrió las disputas intra/intersindicales, rompiendo con la pretensión de unidad de hasta ese momento su líder. Se generaron nuevas escisiones, entre ellas el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos), corriente sindical interna de la CGT, conducida por el camionero Hugo Moyano y Juan Manuel Palacios de la Unión Tranviarios Automotor (UTA), que nucleaba a aeronavegantes, judiciales, colectiveros y camioneros. Este nucleamiento no se planteó la conformación de una central alternativa, sino que nunca abandonó definitivamente la CGT y militó activamente para lograr conducir su secretaría general. El MTA luego pasó a llamarse CGT Disidente, para volver a reunificarse con la rama oficial a mediados de

2004, hecho que refleja continuidades más que rupturas con respecto a las lógicas preexistentes, situando esta escisión en el juego de una disputa por el poder.

Otra de las experiencias que podrían llegar a implicar un cuestionamiento al MSAT es la de ATE (Asociación de Trabajadores del Estado), en una vinculación directa con la posterior conformación de la CTA casi diez años después. En las elecciones del sindicato de 1984, ganó la lista opositora a la conducción tradicional, que estaba encabezada por Víctor de Genaro y Germán Abdala, y conformada por miembros afines a “las 25”, pero también por militantes de otras corrientes políticas, lo que le imprimiría un carácter pluralista a la lista. Las propuestas de esta nueva conducción incluían también la necesidad de una nueva estructura que incluya la autonomía financiera de las seccionales sindicales y la apertura a otras problemáticas que afectan a la sociedad más allá del espacio laboral. Es así que ATE participó activamente en el Movimiento por los Derechos Humanos, formando su frente de trabajadores/as. Fue ATE, junto a CTERA (Central de trabajadores de la Educación de la Rep. Argentina), quienes impulsaron la conformación de una central alternativa a la CGT que se concretó hacia principios de los años noventa: “En diciembre de 1991, varios dirigentes sindicales, entonces nucleados en la CGT, promueven la realización de un congreso en la ciudad de Burzaco, en la provincia de Buenos Aires, denominado como Congreso de los Trabajadores Argentinos, en el cual manifestaron su oposición a las políticas del gobierno menemista y al apoyo otorgaba a las mismas por la conducción de la CGT. El 14 de noviembre de 1992, las mismas organizaciones participantes del congreso anterior manifestaron su alejamiento de la CGT y constituyeron la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), dándose un estatuto propio y comenzando a expresar una alternativa a las organizaciones tradicionales. En este sentido, en el estatuto de esta nueva central se establecieron como normas prioritarias: la democracia interna, su autonomía de los partidos políticos y la consideración de los trabajadores/as no sólo en función de su pertenencia a un empleo asalariado, sino también como desocupados, informales, jubilados, etc. Este surgimiento iba a darse en medio de una enorme crisis de legitimidad de la dirigencia de la CGT y de internas en su seno. Con el tiempo, la nueva central contaría con el reconocimiento del Estado (personería jurídica) y de parte del sector empresario, al mismo tiempo que su accionar recogería fuerte consenso social” (Battistini, 2010: 12).

Como mencionamos, ATE venía impulsando con la conducción de De Genaro procesos de revitalización en línea con el discurso ubaldinista de ampliar las bases de representación y CTERA comenzó a

aplicar tácticas movimientistas para promover derechos ciudadanos y universales y lograr el apoyo de la población. El caso del sindicalismo docente logró articular sus reivindicaciones particulares, con la defensa de la escuela pública y la educación como un derecho (Murillo, 2000: 126). Ahora bien, la CTA se planteó desde sus orígenes trascender el espacio específicamente laboral para trasladarse a una militancia de tipo social. Se definió como una central de trabajadores/as, ocupados y desocupados, que se fundaba sobre tres conceptos esenciales: la afiliación directa, la democracia plena y la autonomía política, pretendiendo trascender el espacio laboral incorporando otras temáticas (ecología, derechos humanos, feminismo, sexualidad, juventud, niñez, ancianidad, derechos del consumidor, movimientos campesinos, minorías nacionales, etc.).

Puede decirse que los sectores agrupados por la CTA fueron los más golpeados por las reformas estructurales de los noventa. Como sostiene Murillo (1997: 436), frente a la conversión del gobierno peronista de esos años, estos dirigentes sindicales optaron por una opción ideológica alternativa que los vinculó desde su origen con la creación del Frente Grande⁵¹ primero y del Frepaso⁵² después. Hasta el día de hoy la CTA, ahora fraccionada, pelea por la personería gremial, aunque sin éxito.

Otra de las corrientes que podrían representar una alternativa al MSAT es la CCC (Corriente Clasista y Combativa), corriente que se conforma oficialmente en 1994, pero que se va forjando en el marco de las luchas de los trabajadores/as del SEOM (Sindicato de Empleados y Obreros Municipales) de Jujuy, luchas que se dan desde los ochenta y que terminan destituyendo a cinco gobernadores (uno de los referentes principales del movimiento fue el “perro” Santillán). Esta corriente amplió su base de representación, incorporando a jubilados y a desocupados, y tuvo un rol destacado en las acciones del Movimiento piquetero en la década del noventa. Desde su constitución no pretendió ser una central sindical, sino una corriente político-sindical, que se proponía militar con un programa propio

51 El Frente Grande es un partido político que se conforma en 1993, tras romper con el menemismo. Su principal referente, Carlos Álvarez, era miembro del “grupo de los 8” en referencia a los 8 diputados que abandonan el Partido Justicialista en 1990. En las elecciones legislativas de 1993 logró tres diputados, dos en Capital y uno en la provincia de Buenos Aires.

52 El Frepaso (Frente País Solidario) surge de la confluencia entre diferentes fuerzas políticas, entre ellas el Frente Grande, y se constituye como una confederación de partidos en 1994. El Frepaso integró el gobierno de la Alianza, con la fórmula De la Rúa-Álvarez, que gana el Ejecutivo en 1999 y que cae precipitadamente con los estallidos del 19 y 20 de diciembre de 2001.

al interior de diferentes organizaciones sindicales (Svampa, 2005: 223). Actualmente, la CCC articula acciones con la CGT liderada por Moyano y con la CTA de Micheli y tiene presencia militante activa en algunas comisiones internas que se ubican en oposición a sus dirigencias, como en el caso de Terrabusi/Kraft⁵³, Astilleros Río Santiago y el CEOM de Jujuy, entre otros.

Luego de este recorrido, podemos decir que entre las diferentes experiencias, la CTA es aquella que puede enmarcarse dentro de los procesos de revitalización sindical en contextos desfavorables y estrategias defensivas y que reflejaría una alternativa al MSAT. Como sostiene Armelino (2005: 275), “quienes la constituyeron lo hicieron con el convencimiento de que el Modelo tradicional del sindicalismo de masas en la Argentina estaba en crisis. El desafío planteado por sus dirigentes era doble: por un lado construir una central sindical alternativa; por el otro, y como consecuencia de aquel, conformar una herramienta de acumulación política que excediera los límites de una organización de representación de intereses”. Actualmente la CTA está dividida en dos grupos diferenciados en función principalmente de la posición en torno al gobierno. El frente de conducción formado por la Lista Verde de ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y la Lista Celeste de CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina), llegó dividido a una elección de la central en septiembre de 2010. “Por un lado, se presentaba la *Lista 1* que encabezaba Pablo Micheli y, por otro, la *Lista 10* que llevaba como candidato al Secretario General, Hugo Yasky. La conformación de estas listas que mostró un quiebre de la conducción histórica de la central, poco tenía que ver con demandas corporativas diferenciales o prácticas sindicales dispares. La divisoria de aguas se encontraba en las filiaciones políticas que cada tendencia expresaba. La lista 10 se ubicaba en una posición afín al gobierno desde el conflicto agrario y, definitivamente, luego de la instrumentación de la Asignación Universal por Hijo que, como hemos visto, era uno de los reclamos que la CTA venía realizando desde 2002. La Lista 1, por su parte, se posicionaba en un espacio político más difuso alrededor de la figura de Fernando “Pino” Solanas, que unifi-

53 Esta es una de las experiencias paradigmáticas que dan cuenta de enfrentamientos entre las bases y sus cúpulas. El conflicto estalló en 2009 en la empresa Kraft Foods Argentina S.A. con un claro enfrentamiento entre la organización en el lugar de trabajo y el sindicato con personería gremial (*Sindicato Trabajadores de Industria de la Alimentación*), “el conflicto desplegado en Kraft no fue sino una muestra de una disputa mucho más amplia que existe al interior del sindicato de la alimentación y que enfrenta a éste con comisiones internas conducidas por partidos de izquierda (Felfort, Pepsico) o grupos independientes (Arcor)”.

caba a vectores político-partidarios diversos —tales como el Partido Socialista Auténtico, el Movimiento Socialista de los Trabajadores, el Partido Comunista Revolucionario, el Movimiento Libres del Sur, entre otros. Si bien la central continuó impulsando una serie de demandas relacionadas a los incrementos salariales de los trabajadores estatales —su principal base social—, al reconocimiento de la personería gremial y el combate al trabajo ‘en negro’, la efectividad política de estas demandas y de las acciones directas relacionadas a ellas no tuvieron mayor impacto debido a la fragmentación y la lógica de ‘competencia de aparatos’ que comenzó a tomar la dinámica de la CTA desde 2010” (López, 2014: 306).

Ahora bien, existen varias experiencias diseminadas que en relación a lo sindical, más que plantear una crítica al Modelo representarían una suerte de denuncia hacia las llamadas “burocracias sindicales”. Dichas experiencias muchas veces se relacionan con el enfrentamiento de organizaciones en los lugares de trabajo con las cúpulas sindicales, dando cuenta de la distancia entre esas dos instancias. Esporádicamente, estas experiencias se concentran en encuentros sindicales, reivindicando la lucha del clasismo de los ‘60 (Tosco-Salamanca) con el lema “abajo la burocracia y arriba los trabajadores”, pero hasta el momento no llegan a representar una alternativa real al Modelo. Sin embargo, en la práctica, generalmente dichos encuentros están atravesados por los mismos personalismos que se critican, sin poder plasmarse en acuerdos que persistan en el tiempo. Entre esas experiencias podemos mencionar el caso de los trabajadores del servicio de transporte subterráneo de pasajeros organizados en la *Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro*, cuya inscripción gremial debió ser finalmente ordenada judicialmente por la sala IX de la CNAT, mediante sentencia dictada en fecha 14/09/2010, en autos caratulados “*Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro c. Ministerio de Trabajo s. Ley de Asociaciones Sindicales*”. “Seguramente sin tanta prensa como la que rodeó los casos mencionados, pero trascendentes y de mucha gravedad algunos de ellos, resultaron los conflictos de representatividad que a título ejemplificativo se enuncian: *a.* choferes de colectivo de Ushuaia y UTA (2006), organizados finalmente como seccional de la UCRA; *b.* trabajadores del Lavadero Virasoro S.A. y UOETS-YLRA (2007), rechazados por este último durante un conflicto laboral y despedidos todos los activistas involucrados; *c.* trabajadores de ATILRA (2008), cuyo saldo incluyó un muerto, el descabezamiento de la conducción local y la fragmentación de la seccional Rosario; *d.* trabajadores de la construcción de la provincia de Chubut (ligados a la industria petrolera) y UOCRA (12/11/2010), en virtud del cual

aqueños funcionan con absoluta independencia de ésta; e. trabajadores petroleros del norte de Santa Cruz y la Federación de la actividad (2011), cuya disputa de representatividad vertical finalizó con la intervención del sindicato de base por parte de la organización de grado superior; entre muchos otros” (Tribuzio, 2012: 5).

BRASIL

PLURALIDAD SINDICAL

En la Constitución de 1988 se declaran los principios de libertad y autonomía sindical (autogestión de las organizaciones asociativas y sindicales de los trabajadores sin interferencias empresariales o del Estado).

- Ante las disposiciones constitucionales, dejaron de estar en vigor las reglas legales sobre fundación de sindicatos, que exigían la pre constitución de una asociación profesional representativa y establecía parámetros de representatividad numérica para la transformación de esa entidad en un sindicato. El régimen de encuadramiento dejó de ser legal y pasó a ser espontáneo (Da Silva y Val, 2013: 155).
- En 2008 fue sancionada la Ley 11.468, que reconoce las centrales sindicales como entidades asociativas de derecho privado compuestas por organizaciones sindicales de trabajadores. Se reconoce la posibilidad de creación de diversas centrales sindicales.
- Es relevante la existencia del impuesto sindical (lo que marca cierta dependencia hacia el Estado), que es dinero que se distribuye entre las asociaciones en función de criterios de pro-

porcionalidad en la medida que las mismas tengan el reconocimiento legal.

CENTRALES

- CUT (Central única de los Trabajadores)
- FUERZA SINDICAL
- UGT (Unión General de Trabajadores)
- CTB (Central de los trabajadores y trabajadoras de Brasil)
- NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores)
- CGTB (Central General de los Trabajadores)

SINDICATOS

Según el Censo Sindical IBGE de 2001, existían en el país 15.961 sindicatos y estudiosos de la temática estiman que en la actualidad el número asciende a casi 17.000. Recientemente el Ministerio del Trabajo y el Empleo creó un sistema de registro para actualizar datos de las entidades registradas.

HISTORIA CORTA DEL MODELO SINDICAL BRASILEÑO

El sistema de relaciones laborales en Brasil se caracterizó por su carácter paternalista y autoritario, que había sido configurado en sus orígenes a partir de las leyes de Trabajo en vigencia desde 1943 y que suponían un control estatal sobre la vida de los sindicatos, que “junto a medidas abiertamente represivas como el debilitamiento de las garantías a la estabilidad laboral, el encarcelamiento de los líderes y la intervención gubernamental de las organizaciones, sería aprovechado para mantener a los sindicatos alejados de la vida política durante la dictadura militar y hasta la apertura del régimen a fines de los años setenta. Durante ese periodo, en el que se adoptaron leyes que castigaban severamente el ejercicio del derecho de huelga y limitaron las negociaciones salariales, los sindicatos cumplieron básicamente con funciones asistencialistas que poco o nada tenían que ver con la defensa de los intereses de los trabajadores. Estas restricciones se sumaban a viejas disposiciones legales que asignaban a los sindicatos el carácter de ‘órganos de colaboración con los poderes públicos y las demás asociaciones promoviendo la solidaridad social y subordinando los intereses económicos y profesionales al interés nacional’ (Art. 518, CLT)” (Bensusán, 1998: 189). La reforma constitucional de 1988 apuntaba justamente a modificar este carácter del modelo de relaciones laborales, ofreciendo un margen más amplio de libertad sindical y autonomía, eliminándose las facultades

estatales para intervenir en la vida sindical (*op. cit.*: 191). Pese a estas reformas, se plantea que se conservaron rasgos corporativos y autoritarios de la legislación laboral brasileña, “lo que ha dado lugar a un modelo legal en crisis, caracterizado como ‘híbrido’ entre lo viejo y lo nuevo. Dentro de lo viejo, se sostuvo el impuesto legal obligatorio, a cargo de todos los trabajadores (sindicalizados o no), limitando así la autonomía sindical y desincentivando a las cúpulas para que desarrollen prácticas destinadas a ampliar sus bases de afiliación. Otro elemento que continuó fue la cobertura universal de los contratos colectivos (desalentando la afiliación a los sindicatos. También se mantuvo en vigencia “el principio de unidad sindical obligatoria (monopolio de representación definido por la ley), la estructuración de una organización sindical confederativa y verticalizada conforme a categorías profesionales y regiones geográficas municipales y la intervención obligatoria de los tribunales laborales en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo (Pochmann, 1996: 273)” (Bensusan, 1998: 191).

Si bien no es objeto de realizar una reconstrucción histórica del origen y construcción del Modelo Sindical Brasileño⁵⁴, es necesaria una contextualización para analizar su conformación actual y poder así realizar el contrapunto con la experiencia argentina. Siendo así, para el caso de Brasil, si tomamos el periodo de referencia, fue en la segunda mitad de los '80 en donde el sindicalismo en aquel país se encontraba polarizado política e ideológicamente: la CUT (Central Única de los Trabajadores creada en 1983) como expresión del “sindicalismo combativo y reivindicativo” y el “sindicalismo de derecha” o conservador, compuesto por dos corrientes: el “sindicalismo de resultados” y el “peleguismo”⁵⁵ tradicional —aglutinado alrededor de

54 Previamente a la reforma constitucional de 1988, el modelo sindical brasileño que había comenzado a configurarse en los años '30, tenía como protagonista al Estado, a través del Ministerio del Trabajo, de Industria y Comercio, delineándose un intervencionismo estatal en la organización sindical. El Ministerio debía aprobar los estatutos de las nuevas asociaciones, concederle la personería jurídica, vigilar su funcionamiento a través del análisis de informes anuales sobre los acontecimientos sociales, financieros y asociativos de la entidad. En el Modelo se contemplaba la unicidad sindical, la constitución de federaciones y de confederaciones paralelas y la incorporación del asociativismo patronal a la regulación sindical (Da Silva y Val, 2013).

55 El peleguismo nació en Brasil durante el Estado Novo (1930-1945) como parte de la política nacionalista de Getúlio Vargas. El término deriva de “pelego” (piel de lana de oveja utilizada por los jinetes en la montura para suavizar ciertas funciones), haciendo referencia a la mediación de los sindicatos entre los intereses del Estado y las demandas de los trabajadores, apelando a intereses nacionalistas que trasciendan los de clase. El término tiene un uso despectivo en la jerga del movimiento sindical

la CGT y de la Unión Sindical Independiente (USI). La CUT se fue constituyendo en la mayor fuerza sindical del período, con la participación de sus líderes en la organización de acciones de masas contra el modelo económico implantado en el país, a través de la conquista de muchos sindicatos “pelegos” y por una práctica “sindical reivindicativa, agresiva y huelguista (Vieria Trópia, 2009: 58). En aquellos primeros años, la central dirigió las cuatro huelgas generales de protesta contra la política económica, buscó ampliar la participación de los segmentos de los trabajadores/as menos activos y reivindicativos como los empleados de comercio, los trabajadores/as de la industria textil, los ferroviarios, los electricistas, entre otras categorías, y expandir las huelgas para regiones con menos tradición sindical (Sandoval, 1994; Noronha, 1991). “Además de protestar contra el Modelo económico implantado en el país” —a través de las huelgas y del rechazo a negociar el “pacto social” (Moraes, 1986)—, la CUT formuló un conjunto de reivindicaciones “positivas” sobre la Constituyente. Eligió diputados, organizó la recolección de firmas para las propuestas de enmiendas constitucionales populares y presionó a los constituyentes para que voten las propuestas más democráticas y surgidas del campo popular. En el plano sindical, la CUT defendía la formación de comisiones de fábrica, la democratización de los locales de trabajo y la “libertad de autonomía sindical”. Los líderes cutistas criticaban la estructura sindical tradicional por su carácter corporativo, lo que debilitaba las luchas y la posibilidad de una acción de masas en el movimiento sindical. Entonces, en una coyuntura de politización creciente del movimiento sindical y de redemocratización de la política nacional, bajo la bandera de la “libertad y de la autonomía sindical” y en el marco de una estrategia política de la CUT hacia los sindicatos “pelegos”, apoyando e impulsando las oposiciones sindicales, contribuyó también para que los sectores conservadores salieran de su tradicional posición de retaguardia y decidieran reorganizarse (Viera Trópia, 2009: 59).

Como mencionamos, la CUT surge en un momento de apertura política del régimen militar durante el proceso de re-democratización, cuando el llamado “nuevo sindicalismo” organizó las famosas huelgas en las empresas de la región del ABC (el ABC son los tres municipios industriales que rodean San Pablo: Santo Amaro, São Bernardo y São Caetano do Campo). En ese contexto, la CUT trascendía el plano estrictamente sindical, porque además de enfrentarse con el empresa-

y se usa para referirse a los líderes o representantes de un sindicato que en lugar de luchar por los intereses de los trabajadores, defienden en secreto los intereses del empleador. La palabra tiene su origen en la piel de oveja utilizada por gauchos jinetes.

riado y a los antiguos dirigentes sindicales de “la estructura sindical corporativa”, lo hacía también en oposición al gobierno. De hecho, uno de sus líderes fue luego presidente de Brasil, Lula Da Silva⁵⁶. Como sostiene Ladosky, la CUT en sus documentos se planteaba innovar en las prácticas políticas con una concepción ideológico-política definida en el clasismo, autónoma en relación a los partidos políticos y al Estado, e independiente de los patrones y de los gobiernos (si hacemos un contrapunto con la experiencia argentina, podríamos pensar que el clasismo de los setenta tenía las mismas demandas, proceso que fue barrido con la violencia estatal y paraestatal durante los años del gobierno de Isabel y luego durante la dictadura militar). En el caso de Brasil, la CUT fue ganando la dirección de muchos sindicatos a lo largo de los años ochenta, llegando a ser la central sindical más grande del país (Ladosky, 2012) (Sin embargo, según este autor, la CUT terminó luego sosteniendo los principales pilares del corporativismo sindical: la unidad sindical, el impuesto sindical y el poder normativo de la justicia del trabajo, entre otros). Ya para 1992, en sus documentos la CUT manifiesta su posición al respecto dando cuenta de su decisión de no construir una estructura paralela desde el sindicalismo de base, sino transformar la estructura vigente (aquí podrían plantearse los dos caminos seguidos en el caso argentino por el MTA y la CTA, siendo la CUT la expresión del primer caso). Dicha transformación se encontraría con escollos difíciles de superar “no conseguimos superar todos los límites impuestos a la práctica sindical, manteniéndose la tendencia al corporativismo y a la burocratización de los sindicatos. Hoy, en la mayoría de los casos, no hay mecanismos que garanticen el

56 A diferencia del caso argentino, en Brasil “muchos de los más encumbrados dirigentes de la principal organización gremial del país, la Central Única de los Trabajadores (CUT), jamás ocuparon su presidencia. El ejemplo más claro es Lula, quien luego de presidir el sindicato de trabajadores metalúrgicos de la región del ABC de San Pablo se erigió como candidato presidencial por el Partido de los Trabajadores (PT) sin haber ocupado la presidencia de la CUT. Pero lo mismo puede decirse de los gremios con más peso en el mundo sindical brasileño —como los del sector bancario, petrolero, educativo, estatales o trabajadores rurales—, quienes en su inmensa mayoría jamás tuvieron a uno de sus dirigentes como presidente de la CUT. La mayoría de los líderes sindicales brasileños de peso han canalizado sus ambiciones de otra manera, desarrollando exitosas carreras políticas en el PT. El contraste contribuye a iluminar la particularidad de la experiencia argentina: mientras que Moyano ha mostrado en reiteradas ocasiones su vocación de utilizar su posición institucional en la CGT como una plataforma para su carrera política, en Brasil la fuerte inserción de los sindicalistas en el PT hace innecesaria una disputa feroz por la conducción de la CUT. En otras palabras, la desindicalización del PJ ha terminado por encerrar a los sindicalistas argentinos en feroces luchas intestinas por la dirección de la central obrera” en <<http://www.eldiplo.org/archivo/157-el-primer-opositor/los-motivos-de-la-fractura?token=&nID=1>>.

control de la base sobre los sindicatos, las direcciones no mantienen canales directos de contacto con los trabajadores/as desde los locales de trabajo y existe un distanciamiento de los dirigentes de la realidad de los trabajadores/as, limitándose así el poder de presión, movilización y negociación (CUT, 1992) (Aquí podemos mencionar para el caso argentino las dificultades encontradas por la CTA al respecto, pese a plantearse como un sindicalismo de nuevo tipo y su consecuente fractura frente a las diferencias).

Ya en los noventa, como mencionamos, la estrategia de la CUT manifiesta un punto de inflexión, aplacándose sus prácticas confrontativas y llevando adelante un proceso de institucionalización para la toma de decisiones (la participación en las cámaras sectoriales como instrumentos de negociación tripartita durante el corto gobierno de Itamar Franco, muestra claramente este proceso). El fortalecimiento de su capacidad de representación, de negociación a través de las convenciones y contratos colectivos de trabajo, fue el eje de su accionar. El llamado pasaje de la CUT en tanto movimiento social a la CUT como entidad sindical fue el camino que siguió la entidad desde el 3° Congreso Nacional llevado adelante en 1988: “factores externos (crisis económica, nuevo contexto político del país y del movimiento sindical) e internos (cambios en la estrategia de la CUT) explican el fin de la CUT movimiento y la institución de un nuevo período en la trayectoria de la CUT: la ‘CUT central Sindical’ o ‘CUT institución’, que va a persistir en la década de 1990” (*op. cit.*: 263). En relación a este proceso, Galvão —al analizar el impacto del neoliberalismo sobre el movimiento sindical combativo, tomando como su exponente a la CUT— sostiene que ese impacto se dio tanto en el plano objetivo como en el plano subjetivo de la organización. En el periodo que va desde 1992 hasta 2001 la CUT habría vacilado entre una posición crítica, de resistencia, y otra de adopción de ciertos aspectos de la ideología neoliberal, “manifestando tanto movimientos de adaptación, como movimientos en contra del neoliberalismo” (2004: 119).

Entonces, en los noventa, las políticas neoliberales implementadas bajo el gobierno de Collor de Melo, continuaron y se acentuaron en las dos presidencias de Fernando Henrique Cardoso entre 1995 y 2002 y la CUT en ese escenario reinaugura su estrategia defensiva frente al proceso de flexibilización laboral iniciado en el período (proceso que en Argentina se desarrolló bajo los dos gobiernos de Carlos Menem, gobiernos que adquirieron cierto apoyo de la población tras el control que habrían logrado de la inflación que afectaba a ambos países). Esta situación de fragilidad en la relación de fuerzas de la central frente a las embestidas del empresariado y la complicidad del gobierno de turno, se acentuó tras la creación de Fuerza Sindical en

1991. “Cuando Fuerza Sindical surgió en el escenario brasileño, en marzo de 1991, combatiendo a la Central Única de los Trabajadores (CUT), oponiéndose a la Central General de los Trabajadores (CGT) y defendiendo en el plano político la adopción de políticas de cuño neoliberal, algunos estudiosos evaluaron con atención en aquella ocasión cuál era la posibilidad de que en el futuro existiera una central, enraizada en el sector privado, justamente en una coyuntura de avance del sindicalismo del sector público y de los trabajadores rurales (Martins Rodrigues y Cardoso, 1993). Esta evaluación era pertinente ya que, en su congreso fundacional, Fuerza Sindical reunió, básicamente, delegados de sindicatos de trabajadores/as urbanos manuales, en contraste con la reducida presencia de empleados públicos y de trabajadores/as rurales. Considerando inclusive la victoria de Collor y del proyecto neoliberal a fines de 1989, la importancia brindada por los medios de comunicación al ‘sindicalismo de resultados’ en la segunda mitad de los años ochenta, así como los recursos financieros recibidos y las estrategias de *marketing* adoptadas era, de hecho, difícil prever que, en apenas una década, Fuerza Sindical se tornaría ‘la central sindical que más crece en el Brasil’⁵⁷ (Vieira Trópia, 2008: 57).

Pese a que uno de los objetivos de Fuerza Sindical era disputar la hegemonía de la CUT, ésta “se mantuvo como la mayor y la más importante central sindical brasileña⁵⁸ y la CGT sobrevivió. Sin embargo, Fuerza Sindical fortaleció su proyecto conservador, conquistó importantes sindicatos en la base cutista —entre los cuales debe destacarse el Sindicato de los Metalúrgicos de Volta Redonda—, se constituyó como una fuerza social activa de los gobiernos neoliberales en la década del ‘90 y construyó una ‘máquina’ sindical, cuya importancia puede ser dimensionada a través de su crecimiento político y financiero” (*op. cit.*: 58).

Tras la victoria de Lula Da Silva en 2002 como presidente del Brasil, se inaugura un nuevo escenario regional que se caracteriza, por lo menos en los discursos, por el fin del consenso neoliberal. Lula recibió el apoyo del movimiento sindical, principalmente la CUT, siendo él mismo un militante del campo popular; portador de un proyecto común de sociedad en donde Lula aparecía como “el candidato de los

57 Entre los años 1992 y 2001, Fuerza Sindical habría crecido un 187%; la CUT 70% y la CGT 133% (IBGE, 2003).

58 En 2002 la CUT representaba a 21 millones de trabajadores/as, afiliados a 3.187 sindicatos, casi el doble que Fuerza Sindical (IBGE, 2003). Pese a esto, hay que señalar la baja tasa de afiliación sindical hacia finales de los años ‘80, siendo que apenas el 19% de los sindicatos brasileños estaban afiliados a alguna central (CUT, CGT e USI) y, de estos, el 65% se declararon afiliados a la CUT (IBGE, 2003).

trabajadores/as”. Sin embargo, hay lecturas que, mirando el accionar de su gobierno, sostienen que la victoria de Lula no modificó el escenario, identificando a dicho gobierno, y al partido de los Trabajadores (PT), con una perspectiva de adaptación y no de ruptura con el neoliberalismo, por lo menos en sus primeras etapas. Por ejemplo, Galvão planteaba en aquel momento que los lazos históricos de la CUT con el PT enfrentaba a la central a ciertos interrogantes, entre ellos “¿cómo mantener la combatividad y la independencia de la central en relación con el gobierno? ¿Cómo defender los derechos de los trabajadores, especialmente de los empleados públicos, de la política dirigida por ex compañeros de lucha? (Galvão, 2004: 237). Podemos decir entonces que para la CUT ese apoyo no estaba al margen de divisiones dentro de la central. En las lecturas en torno al nuevo escenario, y en su 8° Congreso celebrado en 2003, la central resolvió seguir apoyando el gobierno de Lula, pero defendiendo su autonomía e independencia y participando de la FNT (Foro Nacional del Trabajo), un espacio tripartito conformado para debatir entre otros temas la reforma sindical y laboral (Ladosky, 2012: 268).

Sin embargo, ciertas medidas contradictorias del gobierno de Lula fueron generando rupturas en la central, con la consiguiente fragmentación del poder sindical. A saber, en 2004 se abre de la central una de las tendencias, fundando la *Coordinación Nacional de Luchas* (CONLUTAS), que en un principio no se caracterizaba como central sindical sino como una coordinación de luchas entre entidades sindicales, movimientos sociales, organizaciones populares, etc., frente a las medidas neoliberales del gobierno de Lula (aunque recientemente ha buscado el reconocimiento como central en el Ministerio de Trabajo). En 2006, otra corriente deja la central fundando la *Inter-sindical*, y en 2007 un tercer movimiento de deserción que deriva en la creación de la *Central de los trabajadores/as y trabajadoras de Brasil* (CTB) (*op. cit.*: 269).

Estas experiencias han sido igualmente festejadas por el campo de las izquierdas, porque se presentan como un reto para la organización del sindicalismo clasista. Es así que Antunes, frente a este nuevo desafío, pensando en el campo de la organización sindical de izquierda anticapitalista, observa un atisbo de luz en la creación de CONLUTAS (Coordinación Nacional de Luchas), como la articulación de centros de organización, resistencia y confrontación, que reúne a los sectores claramente socialistas y anticapitalistas (las fuerzas políticas de la Coordinación son el PSTU - Partido Socialista Unificado de Trabajadores), incorporándose también algunos sectores del PSOL (Partido Socialismo y Libertad) más otros sectores independientes. Como expresión, se propone organizar no sólo los sindicatos, sino también a

diferentes movimientos sociales, quienes han crecido en número en el último período, opositores al gobierno de Lula y ahora del gobierno de Dilma. Como organización, se propone la lucha contra la pérdida de derechos y la conformación de un amplio espacio en donde confluyan diferentes fuerzas sociales que hasta ahora quedaban al margen de las organizaciones existentes (Antunes, 2011). Hay que mencionar también, en esta misma línea político-ideológica, como mencionamos, la creación del INTER (Intersindical), que proviene de los sectores más críticos que se separaron de la CUT, con militantes activos en los lugares de trabajo, y con un perfil más confrontativo. Como sostiene Antunes, ya para 2011 el Inter se encontraba dividido, una parte que está a favor de la fusión con CONLUTAS, y la creación de una nueva central; y otra parte que rechaza esta opción sosteniendo una forma de organización de base en donde cobre importancia el lugar de trabajo. Según este autor, tanto CONLUTAS como Inter, cada una a su manera, representarían una alternativa a la lógica sindical imperante, en donde encontramos ahora como máxima expresión a la CUT, con una estructura centralizada, vertical y dependiente del Estado institucionalizado (Antunes, 2011).

Estas rupturas, de un claro contenido político-ideológico, dan cuenta de diferentes lecturas en torno al rol de los sindicatos y su relación con el Estado (no hay que olvidar que las tendencias que se alejaron estaban alineadas a partidos de izquierda, como el Movimiento de los Trabajadores/as al Socialismo – MTS, el Partido Socialista de los Trabajadores/as Unificado – PSTU, el partido Socialismo y Libertad – PSOL, el Partido Comunista de Brasil – PCDoB, entre otros). Pero más allá de estas rupturas, hay un elemento más que está en la base de estos reacomodamientos sindicales. Hacemos referencia a la ratificación de la Convención “87” de la OIT por parte del gobierno de Lula, que plantea la libertad sindical y el derecho a la sindicalización, ratificación que habría operado incentivando estos procesos (con la consecuente confusión entre la *Libertad sindical* y la *Unidad sindical*).

La posición de la CUT al respecto, en el marco de la discusión en torno a la reforma sindical llevada adelante en el FNT, muestra los riesgos de la Convención “87”, en donde se sostiene que “la intención de consolidar la libertad sindical con la unidad sindical se reveló contradictoria y abrió paso para la pulverización de entidades sindicales y para el surgimiento de sindicatos de sello. El aumento significativo del número de entidades sindicales en los últimos años, que sobrepasan los 18.000, no fue tan sólo el resultado de los avances de la organización sindical, sino sobre todo de la fragmentación de entidades preexistentes en un proceso que debilitaría tanto la representación de los trabajadores/as como a los empleadores y cuya ten-

dencia no sería impedida por la vigencia de la unidad” (FNT, 2005: 13; Ladosky, 2012: 270).

Ahora bien, como sostiene Ladosky, “a pesar de la importancia de las discusiones en el FNT y del debate sobre el corporativismo y la posibilidad de democratización de las relaciones de trabajo en Brasil, la reforma sindical fracasó” (2012: 276). Frente a esa realidad, prosperó una estrategia de reforma paulatina del Modelo Sindical Brasileño, como el reconocimiento legal de las centrales sindicales (con el fin de la unidad sindical) a través de la *Portería 186* del MTE publicada el 10 de abril de 2008 y la continuidad y distribución entre las centrales, del Impuesto Sindical (o contribución sindical), en función del número de trabajadores/as sindicalizados y del número de sindicatos afiliados a las centrales. Estas medidas que lograron el acuerdo entre las centrales, iniciaron un proceso de disputa entre ellas para la obtención de un mayor porcentaje de la contribución. Según datos del Ministerio de Trabajo, la CUT siguió siendo la entidad más representativa, frente a la fragmentación existente.

Tabla Nº 1
Representatividad de las Centrales Sindicales de Brasil según el MTE
(Ladosky, 2012: 278)

Central sindical	2008	2009
CUT	35,84%	36,79%
FS	12,33%	13,10%
UGT	6,29%	7,19%
CGTB	5,02%	5,02%
CTB	6,27%	6,12%
NCST	5,09%	5,47%

Un dato importante a resaltar es la cantidad importante de entidades no afiliadas a ninguna central. En 2008, según datos del ministerio, sólo el 47% de los sindicatos habían indicado su afiliación a alguna central ascendiendo el porcentaje a 55% hacia 2009.

Podemos ver que la *Portería 186* modifica la estructura sindical hasta ese momento imperante, en donde se da un proceso de diversificación a nivel de las cúpulas (las centrales) pero coexistiendo una lógica vertical entre los diferentes grados de representación sindical. El Estado sería un garante y fiscalizador de la estructura derivada de la aplicación de la norma, en la medida en que es quien define en última instancia la cuestión de la representación de las centrales. Podemos ver que esto mostraría una real subordinación del movimiento sindi-

cal al aparato estatal. Sumada a esta situación, hay quienes sostienen al analizar al movimiento sindical y su relación con el gobierno de Lula, que fue una década de “acomodo político” (Galvão *et al.*, 2009: 36). “Cientos de sindicalistas o ex sindicalistas tomaron posiciones en los ministerios, en la administración pública y los consejos de sociedades estatales. El gobierno de Lula también reformó parte de la legislación sindical, con el fin de proporcionar a las direcciones sindicales un mayor control sobre sus bases y de proveerlas de abundantes fondos financieros (2009: 37).

Estos mismos autores plantearon a su vez la recuperación del movimiento sindical en el período 2004-2007, recuperación que encuentra su expresión en un dato cuantitativo como es el aumento del número de huelgas. El escenario que la hace posible fue la recuperación, aunque leve, del crecimiento económico, también del empleo, la existencia de un sistema democrático, la presencia de sindicalistas en equipos de gobierno y en empresas estatales, el crecimiento de las orientaciones político-ideológicas y del número de sindicatos generando una competencia entre los mismos, entre otros factores. Es decir, los cambios económicos, políticos e ideológicos para estos autores, pueden haber proporcionado una recuperación del sindicalismo (2009: 38).

Ahora bien, a pesar de la significativa y exitosa actividad huelguística de la década de 2000, estos autores sostienen ciertas contradicciones dentro del movimiento sindical brasileño, que se dan entre la posición de las cúpulas sindicales (acomodo político, distancia de los lugares de trabajo) y el activismo sindical de las bases del movimiento, quienes serían las más afectadas por el “modelo capitalista neoliberal” (2009: 44). Estas contradicciones habrían potenciado la creación de nuevas organizaciones de cúpula a partir del año 2004, hecho que mostraría cierta vitalidad, porque la creación de nuevas organizaciones sindicales a ese nivel fue justamente la forma que habría encontrado una parte del movimiento sindical para organizar a los trabajadores en forma independiente al gobierno y para disputar las bases sindicales a las grandes centrales “acomodadas”, como es el caso de la CUT y de Fuerza Sindical. No hay que olvidar también, que una de las estrategias del gobierno de Lula fue premiar a las organizaciones “oficialistas” con la obtención de la cuota sindical (beneficio otorgado a partir de la nueva legislación laboral que establece la transferencia de un porcentaje significativo de las cuotas sindicales a las centrales oficialmente reconocidas, siendo que antes las centrales dependían de la contribución directa de sus sindicatos de base). Como ya hemos mencionado, esta proliferación de las divisiones a nivel de las cúpulas, que responde a diferentes motivaciones y que tiene diversos significados,

coexiste con una ley que apunta a la unidad sindical imponiendo un sindicato por categoría en la base del modelo (2009: 45).

Antunes, también desde una perspectiva crítica, sostiene que los gobiernos de Lula y ahora de Dilma, cuentan con el apoyo de una fuerte porción de la burocracia sindical, dependiente de los fondos públicos a modo de un intercambio de “favores”. Así, la CUT y Fuerza Sindical (el enemigo en el pasado), conviven hoy en los mismos ministerios gubernamentales y su existencia depende decisivamente de los presupuestos públicos (2011). Estas situaciones, para el autor, desafían al sindicalismo de base y de clase en Brasil, frente al fracaso de la CUT y el nuevo sindicalismo y en el marco de relaciones laborales individualizadas, la tendencia de las empresas a tratar de romper el espíritu de solidaridad y conciencia de clase, luchar contra la falsa idea de que los trabajadores no son trabajadores, sino “colaboradores” (Antunes, 2011).

Como podemos ver, la coexistencia de centrales sindicales fuertes dependientes del Estado (la existencia del impuesto sindical), configuran un mapa diametralmente opuesto al caso argentino, en donde existe cierta autonomía relativa de los sindicatos frente a esa dependencia estatal. La reforma constitucional de 1988, que borró la historia del Modelo Sindical Brasileño (plasmado de críticas, deslegitimado), inició una nueva etapa, cuyos impactos serán reflejados en el transcurrir histórico. Planteamos que en el caso argentino, difícilmente sea posible un cambio radical, pese a las críticas al MSAT, debido a que este cuenta con el apoyo tanto del gobierno como del empresariado y de los dirigentes sindicales y su tendencia es la de perdurar en el tiempo. Sin embargo, ello no implica la necesidad de reformas que lo tornen más abierto y democrático, como veremos en los siguientes apartados, como un primer paso para una transformación que vaya en línea con los intereses reales de la clase trabajadora.

RESULTADOS Y ORIENTACIONES EN PERSPECTIVA COMPARADA

PARTIENDO DE LA SISTEMATIZACIÓN de la experiencia argentina en su historia larga y de la experiencia brasileña en su historia corta, podemos inferir que gran parte de las diferencias entre los Modelos Sindicales se relacionan tanto con cuestiones vinculadas a la matriz productiva de uno y otro país, como a cuestiones de tinte ideológico-político. A su vez, el lugar del Estado y de la autonomía en relación al mismo, imprimen a uno y otro modelo de cierta particularidad que habilita o no marcos de acción. Pero si hay algo que los atraviesa es justamente la dinámica relacional interna, en donde encontramos la crítica a la distancia imperante entre las cúpulas y las bases.

Ahora bien, la diferencia central entre ambos modelos está dada por su posición frente a la tensión entre la *unicidad* y el *pluralismo*. No es objeto plantear aquí una mirada normativa sobre la cuestión, y consideramos que siempre hay que contemplar las distintas realidades (e historia) de uno y otro país para entender determinadas orientaciones. Pero más allá de esas consideraciones, la experiencia histórica nos dice que la *unidad* es un factor clave que lleva al fortalecimiento de la capacidad de presión de las instituciones representativas de los trabajadores/as. Dicha unidad, a su vez, conlleva el riesgo de la centralización del poder que no contempla la legitimación de las bases, que disciplinadas, perpetúan una relación de dominio-subordinación sin

vislumbrar otras posibilidades que impliquen mayor participación en la vida organizacional.

En este debate entre la unicidad y el pluralismo, como dijimos está la concepción de que la primera fortalece al movimiento obrero en tanto grupo de presión frente al empresariado como al Estado. Pero podemos inferir que la *unidad* en sí misma puede aparecer como un concepto abstracto que en la realidad esconde intenciones de perpetuación en lugares de poder por parte de las cúpulas. La unidad (en tanto unicidad), si no hay una dinámica relacional democrática al interior de la estructura sindical, queda como un discurso vacío que intenta ocultar o deslegitimar demandas democratizadoras desde las bases. Como hemos visto en el informe, en Argentina la unicidad en los diferentes agregados es una bandera histórica del Modelo y los pocos intentos de modificación de la misma “desde arriba” han fracasado por la resistencia de los propios actores sindicales, y aquellos que lo han cuestionado “desde abajo” han sido reprimidos, y sus dirigentes perseguidos, asesinados o encarcelados por gobiernos autoritarios. Para el caso de Brasil fue la reforma constitucional de 1988, la que se plantea la libertad sindical y la ampliación de los marcos de autonomía, frente a un modelo en donde los sindicatos eran órganos de control estatal en un contexto represivo frente a la posibilidad de ejercer la defensa de los derechos laborales. En este escenario fue que la posibilidad de autonomía y de libertad sindical haya sido festejada con la reforma constitucional. La ratificación del Convenio 87 de la OIT bajo el gobierno de Lula, da el marco luego para la multiplicación de centrales y la consecuente fragmentación de la fuerza sindical. Sin embargo, como hemos visto, la dependencia estatal continuó, y quizás bajo la bandera de la autonomía y la libertad se esconden otros intereses vinculados al sostenimiento de posiciones privilegiadas de los dirigentes y a la percepción de la cuota sindical (intereses corporativos que lejos están de pensar en los problemas concretos de los trabajadores en los lugares de trabajo). Muchos analistas sugieren que esta medida ha generado fragmentación, debilitando al movimiento obrero, proliferando tanto el número de centrales como de organizaciones sindicales en otro nivel (y esto lo podemos ver comparando la cantidad de sindicatos en uno y otro país). Volviendo al problema de la unidad, para el caso de Brasil, la reforma legislativa de la era Lula modificó la estructura sindical, especialmente en la relación Estado-sindicatos. Dicha reforma comprendió tres áreas fundamentales, el modelo de organización sindical, la negociación colectiva y la solución de los conflictos en el trabajo. Pero en definitiva, como sostiene Druck (2006) el eje central que articula y da coherencia a la propuesta de reforma es una (nueva) forma de control y

regulación del Estado hacia los sindicatos, legitimándolos mediante su incorporación al aparato estatal (2006: 333). Este control quedaría reflejado en la formación del Consejo de Relaciones de Trabajo (CRT) —conformado finalmente en 2010—, un órgano tripartito que queda subsumido al Ministerio de Trabajo, quien designaría a sus miembros y que tendría la facultad de registrar o legalizar sindicatos y revocar y disolverlos, constituyendo un representación dependiente del Ministerio de Trabajo, con el objetivo principal de hacer cumplir la legislación laboral, la regulación y el control de la vida de los sindicatos en todos los aspectos clave (2006: 333). Este Consejo, sin embargo, no parecería haber tenido una participación activa en los asuntos laborales. Recién en 2014 se aprobó su reglamento interno, sosteniendo su carácter colegiado y tripartito, de naturaleza “orientadora”, que tiene como finalidad “opinar” sobre las propuestas que tiendan a la democratización de las relaciones laborales, la actualización de la legislación sindical y laboral, el fomento de la negociación colectiva, la “autocomposição” de conflictos en el área de trabajo, la creación de un ambiente favorable para la generación de empleo y de trabajo decente, por medio del diálogo y la negociación entre gobierno, empleadores y trabajadores⁵⁹. Lecturas críticas planteaban antes de su creación, que dicho Consejo representaba el mantenimiento del “viejo monopolio sindical”, porque a pesar de proponer la derogación de la “unicidad”, admitía una representación sindical (Galvão, 2005). Druck argumenta esta afirmación apelando al anteproyecto del ministerio, en donde se sostiene que la exclusividad de la representación sindical es en realidad una garantía para los que abogan el mantenimiento de la unidad sindical” (MTE, 2005/2006: 333).

Otro elemento a tener en cuenta a la hora de pensar en la relación Estado sindicatos a partir de la reforma es el reconocimiento estatal de las centrales sindicales con el fin de darles la personería gremial, modificación que abona a la estrategia de “estatización” de las organizaciones obreras. De acuerdo a la nueva estructura, las centrales tienen el poder de vetar y formar sindicatos, cambio que le da un poder a las centrales sobre las organizaciones de base “hiriendo así la autonomía de ellos y la libertad de los trabajadores de crear sus propios sindicatos” (2006: 334). Vemos claramente cómo aquí vuelve a reforzarse el poder de las cúpulas y la pérdida de poder de las bases.

Ahora bien, si partimos del hecho de la importancia de la unidad, pero conociendo los riesgos de la misma (concentración del poder decisonal en unas pocas manos), aquí nos preguntamos, ¿Cómo “des-

59 Ver <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/conselhos-e-comissoes/conselho-de-relacoes-do-trabalho/regimento-interno.htm>>.

abroquelar” las cúpulas? Considerando que esa concentración a nivel de cúpulas deslegitima los modelos, ¿cómo incentivar la participación de los trabajadores/as en las estructuras sindicales? Justamente para evitar la concentración, ¿cómo evitar la fragmentación? Garantizando la unidad de la clase trabajadora.

Hay una cuestión fundamental que se refiere a la existencia de “un espíritu” de época, en donde las sociedades se encuentran movilizadas, en donde la posibilidad del reclamo colectivo encuentra canales de expresión, en donde se revaloriza la política en sentido amplio. Es así que en esos contextos, la posibilidad de ampliación de los marcos de acción de las bases puede llegar a encontrar un contexto de oportunidades políticas favorables.

Hay también mecanismos que pueden llegar a incentivar la participación, frente a las cúpulas que intentan desestimularla. Estos mecanismos suponen modificaciones legislativas que posibiliten la generación de contextos favorables. Por ejemplo, en el caso argentino, la opción de la modificación del Régimen Sindical Electoral, es uno de los caminos posibles (desde arriba), y en esa línea, estudiosos sobre la temática han elaborado un proyecto que se propone incentivar la participación de las bases en las estructuras sindicales, concebida ésta como un proceso de democratización sindical (Ruiz y Gambacorta, 2013). Dicho proyecto se propone incidir sobre ciertas instancias electorales con el supuesto de que esas reformas puedan potenciar la participación de los trabajadores en la vida interna de las organizaciones gremiales. Esto impactaría favorablemente en el problema de la legitimación del actor sindical, aquel identificado en el caso del MSAT. La crítica hacia el MSAT desde este enfoque no se relacionaría con el Modelo en sí mismo, sino con ciertas prácticas antidemocráticas que están enquistadas en él. Es así que una reforma del Régimen Electoral Sindical sería una medida correctiva de las mismas, y en términos generales se propone facilitar y ampliar la participación de los trabajadores en la vida externa e interna de las organizaciones sindicales; impulsar los mecanismos participativos accesibles y dinámicos; fortalecer y revalorizar las asociaciones sindicales y de quienes participan en su vida interna; promover la participación y articulación de los distintos niveles de representación sindical, para facilitar la concentración del poder de negociación y de conflicto y consolidar un estado social de derecho (*op. cit.*: 14). Uno de los elementos a destacar de la reforma propuesta se relaciona con la necesidad de renovación de cuadros sindicales. Es así que se contempla la representación de los jóvenes dentro de las listas de candidatos a los órganos directivos y deliberativos, asegurando un mínimo del 20% de los cargos titulares a afiliados menores de 35 años. Otra propuesta en esta línea, es que un

mínimo de 30% de la lista de candidatos a los órganos directivos sean candidatos que no hayan ocupado cargos como titulares o suplentes en la composición inmediata anterior (*op. cit.*: 15). Claramente estas reformas no plantean una modificación radical del Modelo, sino comenzar a intervenir sobre aquellos aspectos que dotarían al mismo de imperfecciones, “lo que urge es corregir los dispositivos que facilitan prácticas antidemocráticas o que abonan una eternización de determinadas dirigencias gremiales, pero cuidando de no introducir elementos que favorezcan la fragmentación gremial y el debilitamiento de las asociaciones sindicales” (*op. cit.*: 17).

Volviendo a la unidad, hay algunas lecturas que sugieren que la misma se presenta en términos discursivos, pero que la realidad del movimiento obrero lejos está de ella. Lo podemos ver en el caso de la dinámica sindical en Argentina, a partir de las disputas intersindicales por los encuadramientos, o en las asimetrías en la prestación de servicios sociales, o en las disputas por lograr el reconocimiento estatal. La existencia de cinco centrales en la actualidad es otro indicador que refleja el grado de fragmentación. La misma imagen de la CGT como símbolo de la unidad del movimiento obrero sería una falacia. Como sostiene Schipani, “el *locus* real del poder sindical es el sindicato por rama de actividad, no la CGT. Una central fragmentada no va a afectar decisivamente la dinámica de las negociaciones colectivas, que siempre han estado regidas por los topes informales impuestos desde el Ministerio de Trabajo y la capacidad de presión de los sindicatos emplazados en los sectores económicos más dinámicos, y no por alguna directiva impuesta desde la CGT”. Continúa afirmando: “la escasa capacidad con la que cuenta la CGT para disciplinar la conducta de sus miembros. A diferencia de otras centrales sindicales, como las de Europa Occidental, en Argentina la CGT no tiene atribuciones legales para influir en las finanzas de sus sindicatos miembros ni tampoco cuenta con mecanismos para remover a liderazgos díscolos. En el sistema sindical argentino, el *locus* real del poder se concentra en el sindicato por rama de actividad. Son los líderes de los grandes gremios, como los de camioneros, mercantiles, metalúrgicos, construcción, etc., quienes realmente definen la política sindical. A su vez, los líderes de estos gremios nacionales tienen una enorme capacidad de control sobre la vida al interior de su organización, en virtud de una sencilla razón: los sindicatos nacionales cuentan, a diferencia de la CGT, con la capacidad de congelar las finanzas de las delegaciones rebeldes, e incluso pueden desplazar a liderazgos provinciales insubordinados. En otras palabras, si por un lado la legislación fomenta la creación de sindicatos nacionales por rama de actividad sumamente poderosos, por el otro concibe una confederación general de trabajadores

débil, con escasas herramientas de gobierno sobre la vida sindical. La consecuencia de este diseño institucional es un conjunto de líderes de sindicatos por rama de actividad con considerables incentivos para desviarse de las líneas que impone la CGT cada vez que ellas no se acomodan a sus intereses”⁶⁰.

A su vez Danani, en relación al poder que brinda la administración de las obras sociales, sugiere que la CGT, la central única, como emblema del modelo sindical, carecía de toda competencia en la organización y funcionamiento del seguro de salud (Danani, 2011). Para esta autora, cuestionando la idea de unidad, fueron los particularismos dirigenciales los que socavaron una concepción amplia de solidaridad “muy tempranamente, por caso, las prácticas sindicales se orientaron en la línea del desprendimiento de los grupos con salarios más altos, que pasaron a formar ‘su’ obra social, lo que empeoró o limitó, al menos, el potencial distributivo de la lógica organizacional original. Es cierto que esas prácticas estaban contenidas en el modelo sindical y en las reglas del sistema de salud, pero también lo es que estaban contenidas como virtualidad y no como certeza (o determinación) y que los dirigentes gremiales fueron agentes plenamente competentes en su desarrollo (*op. cit.*: 44). Así, el derecho a la salud, vinculado a la vinculación al mundo del trabajo fue desdibujándose y en su lugar se erigió el ‘derecho de los trabajadores’. Fue un proceso paulatino de diferenciación en donde “ese ‘derecho de [todos] los trabajadores’ también fue desplazado por el reconocimiento de los derechos de grupos específicos, con lo cual se produjo un proceso de cierta de-socialización. Así, fue tratándose entonces del ‘derecho de los trabajadores ferroviarios a su policlínico’, del ‘derecho de los bancarios a la salud’, o ‘del derecho de los trabajadores que tienen equis ingresos’, todos ellos desvinculados entre sí y que compartirían cada vez menos condiciones que ataran la suerte de unos a la de los otros” (*op. cit.*: 45).

Necesariamente aquí tenemos que vincular esas posiciones asimétricas de los sindicatos por ramas a la estructura productiva, en donde cuando son pujantes determinadas actividades en un momento determinado, el sindicato de esa rama de actividad adquiere una posición más ventajosa en aquellos lugares de poder simbólico de mayor nivel de agregación. Como sostiene Schipani, “históricamente, en el movimiento obrero argentino siempre existió un sindicato hegemónico que, en virtud de la centralidad económica de la rama productiva en cuestión, funcionaba como vanguardia del conjunto y lo amalgamaba. Durante la primera mitad del siglo XX, cuando la economía se

60 Ver <<http://www.eldiplo.org/archivo/157-el-primer-opositor/los-motivos-de-la-fractura?token=&nID=1>>.

basaba en la exportación de productos primarios, ese rol lo ocuparon los ferroviarios, debido a la centralidad de los ferrocarriles en el proceso de transporte de los productos agrícolas desde el campo hasta los puertos. A partir de la crisis económica de 1929, y sobre todo desde la posguerra, la matriz productiva viró hacia un modelo de desarrollo basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI). Al favorecer este modelo la producción de bienes de capital, intermedios y de consumo durables, todos ellos intensivos en insumos metalúrgicos, la UOM (Unión Obrero Metalúrgica) pasó a ejercer el rol hegemónico. No es casual que en la historiografía sindical argentina los líderes históricos de la UOM (Augusto Vandor, José Ignacio Rucci, Lorenzo Miguel) sean identificados como los líderes del movimiento obrero durante esta etapa. La hegemonía metalúrgica perduró hasta principios de la década del noventa. Con la apertura de la economía y la desindustrialización, la integración al Mercosur, la producción *just in time* y el desmantelamiento del sistema ferroviario, la creciente relevancia del transporte de cargas automotor situó a los camioneros como el nuevo sindicato hegemónico” (*op. cit.*: 2012).

Hay varias cuestiones a contemplar. Una de ellas se vincula con el lugar de las centrales reconocidas por el Estado en el discurso de la unidad. En el caso argentino, hay una central, la CGT, reconocida por el Estado, que está en “la cumbre” del modelo, pero en la práctica la entidad no tiene reales injerencias sobre la vida interna de los sindicatos, y actúa más como puente para aquellos dirigentes sindicales que aspiran a tener alguna participación en la arena política partidaria o para posicionarse en determinadas coyunturas conflictivas que trascienden lo gremial⁶¹. A diferencia del caso brasileño, en donde la CUT (como advertimos, la central más importante) tiene una vinculación estratégica con el PT (Partido de los Trabajadores), y los dirigentes de los sindicatos por rama acceden a puestos políticos a

61 En el contexto de disputa entre el gobierno y las organizaciones de representación de las industrias primarias, generado por una resolución que aplicaba retenciones móviles a algunos productos del agro en 2008, la CGT tomó posición en defensa del gobierno y analizó el *lockout* rural a través de “la reactualización de modos de interpretar lo social y lo político que reenvían a etapas históricas precedentes: la reemergencia de lo nacional popular; de la mano de una narrativa anti-imperialista y anti-oligárquica. Estas interpretaciones movilizaron a los trabajadores en torno a una motivación de corte netamente político, quedando en un segundo plano su agenda reivindicativa. En este contexto, fueron resignificados los programas políticos obreros de La Falda (1957), Huerta Grande (1962) y el de la CGT de los Argentinos (1968). Así, hacia 2009, la conducción de la CGT impulsó la conformación de una corriente político-sindical, la Corriente Nacional del Sindicalismo Peronista, cuyos valores e idearios estuvieron inspirados en estos documentos políticos del movimiento sindical (Wyczykier y Anigstein, 2015).

través del partido y no necesariamente por ocupar cargos en la central. En el caso argentino, la desindicalización del PJ en los ochenta, transformó a la CGT en una arena de disputa de los dirigentes con aspiraciones políticas. Aquí es importante marcar una diferencia entre ambos modelos, en cuanto a la relación con el Estado. Podríamos pensar que el modelo sindical argentino tiene cierta autonomía en relación al Estado a diferencia del modelo brasileño. Como sostuvimos en el informe, las modificaciones legislativas impulsadas por el gobierno de Lula, generaron una dependencia económica, a partir de la percepción de una parte del impuesto sindical por parte de las centrales reconocidas por el Estado. Esa forma de financiamiento, puede significar una estrategia de disciplinamiento hacia el movimiento sindical, acotando su margen de autonomía. Hay que mencionar también la posición de muchos líderes sindicales en puestos claves de gobierno y en las empresas estatales, otra imbricación que cuestiona y/o desincentiva el rol “disruptivo” de los sindicatos en contextos desfavorables. Estas situaciones, caracterizadas por algunos especialistas como de “acomodo político” contribuyen a la fragmentación de movimiento sindical, pero también pueden potenciar experiencias novedosas y alternativas como el caso de Conlutas⁶², como hemos observado en el artículo.

¿Cómo explicar la fragmentación existente en la actualidad? ¿Dicha fragmentación pone en jaque a los Modelos? Aquí sostenemos que la importancia de la unidad es una clave para pensar la relación de fuerzas con el empresariado y el Estado, y dicha unidad cobraría importancia en el nivel de rama de actividad en las instancias de primer grado. Sin embargo, esta unidad debería ser acompañada (y así fortalecida) con procesos de democratización sindical que abarquen principios de solidaridad entre los trabajadores de diferentes ramas de actividad, más allá de la valoración simbólica o real de las mismas y que tiendan a achicar las brechas existentes entre las cúpulas y las bases. En esta línea sostenemos como un primer paso la necesidad de potenciar procesos organizativos en los lugares de trabajo, como una forma de enfrentar la deslegitimación del actor sindical en su complejidad.

Partiendo de estas consideraciones, identificamos algunos ejes a partir de los cuales poder pensar aportes al Modelo Sindical desde

62 Para un análisis reciente sobre la composición social de Conlutas, véase: Vieira Trópia; Galvão y Marcelino, 2013.

una perspectiva propositiva que tiendan a su democratización y a la politización de sus bases, aspectos que consideramos que deberían corregirse en el contexto histórico actual y frente a la realidad que atraviesa el mismo. Consideramos que no sería plausible una reforma radical, como en el caso de Brasil, pero en un proceso paulatino, la introducción de reformas que tiendan a corregir situaciones injustas que lo desprestigian amerita una urgente intervención. Ahora bien, consideramos que los mismos actores intervinientes de estructuras son aquellos que tienen que apropiarse de las mismas, y así ir generando las transformaciones necesarias para el bienestar del colectivo. Sin embargo, algunas estructuras tienen mecanismos que desestiman los procesos de cambio. De ahí que una intervención externa pueda facilitar brechas que permitan la participación de aquellos que hoy no lo hacen, o porque no lo creen posible, porque no se lo plantean, o por miedo (las bases). La perpetuación indefinida de dirigentes sindicales, ciertas conductas que rondan lo delincencial de las llamadas patotas sindicales, vacíos legislativos, entre otros aspectos, atentan contra la real participación de los trabajadores, y es desde allí, sin necesidad de plantear una reforma radical, desde donde el Estado puede tener algún tipo de mediación, por ejemplo introduciendo reformas en el Régimen electoral Sindical. La legitimidad de esa intervención se verá en el tiempo, pero si su impacto tiende a la democratización, no será en vano intentarlo, frente a las dinámicas sindicales actuales.

LA IMPORTANCIA DEL RECAMBIO GENERACIONAL EN LA COMPOSICIÓN DEL ASALARIADO COMO MOTOR DE LA DINAMIZACIÓN DEL MODELO

Consideramos que la participación política de los jóvenes en las estructuras sindicales va a contribuir al proceso de democratización sindical. En este clima de época es importante el rol jugado por los jóvenes, que aparecen como portadores de una fuerza disruptiva que contradice a la relativa indolencia presente en ellos durante los noventa. Se puede pensar en el impacto de 2001, en una nueva relación público-privado, en los procesos de acción colectiva de jóvenes de escuelas secundarias que han tenido relevancia durante la primera década de este milenio y que hoy ingresan al mundo del trabajo. Alzar la voz y comprometerse con situaciones desfavorables, aparece como una posibilidad real y concreta. A partir de esta lectura, la incorporación de los jóvenes en lugares de decisión dentro de las estructuras sindicales, contribuirá, como ya dijimos, a la democratización de dichas estructuras. Así se sugieren los cambios propuestos en la Reforma del Código Electoral que apuntan a este recambio, por

ejemplo, como ya mencionamos, contemplando la representación de los jóvenes dentro de las listas de candidatos a los órganos directivos y deliberativos, asegurando un mínimo del 20% de los cargos titulares a afiliados menores de treinta y cinco años. A esto se le suma otra cuestión que tiene que ver con *la ampliación de la base social como forma de legitimación del Modelo, teniendo en cuenta que son los jóvenes uno de los grupos sociales más afectados por la precariedad laboral*. Una de las críticas hechas al MSAT fue no contemplar la situación de los trabajadores/as que no estaban en el marco de sus bases de representación (trabajadores/as registrados o bajo formas de contratación flexibles). Consideramos que el Modelo tendría que contemplar situaciones que se alejan del empleo típico y formal, incluyendo dentro de sus bases a los trabajadores/as desocupados y los precarios (jóvenes, mujeres y migrantes), bajo diferentes formas a precisar (no hay que olvidar que los movimientos piqueteros se conformaron con aquella población que quedaba excluida del mercado de empleo y que los sindicatos no contemplaban en sus ámbitos de protección). Este es un desafío para repensar la inclusión de “los excluidos” del Modelo. La CTA es un buen ejemplo de ello, debido a que contempla la afiliación directa de este otro abanico de formas de transitar el mundo del trabajo, como también Conlutas, que en su estructura incluye a los movimientos sociales.

LA REACTIVACIÓN DEL MODELO A NIVEL DE SUS BASES.

LA ORGANIZACIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Es fundamental incentivar los procesos organizativos en los lugares de trabajo, recuperando la importancia de la figura del delegado y de las comisiones internas, instancias por demás importantes en otros períodos de nuestra historia. A su vez, partiendo de la realidad de la fragmentación de los procesos productivos, incluir dentro de la estructura sindical instancias de articulación/coordinación que contemplen actividades individualizadas, que no son fácilmente identificables con un “lugar de trabajo colectivo”. A partir de esta activación a nivel de las bases, comenzarían a encararse los problemas de representación, reforzando la circulación de información, de abajo hacia arriba, existente en los dos polos de la estructura, garantizando la transparencia de los procesos electorales, etc. De esta forma, se volverían a reconstruir los diálogos entre las cúpulas y las bases, dándole una organicidad a la participación, y se produciría una reversión de un dato por demás preocupante, que plantea que solo el 30% de los establecimientos del país cuentan con representación gremial en los lugares de trabajo, dato por demás relevante a la hora de pensar en la libertad y

democracia sindicales⁶³. Tomando como base ese dato desalentador, consideramos importantes los fallos de la Corte Suprema de Justicia en los años 2008 y 2009, en dos causas, “ATE” y “Rossi”. Como hemos mencionado en el informe, la Corte objetó el monopolio que la ley le atribuye al sindicato con personería gremial. A partir de allí, se abriría el juego a la representación en el lugar de trabajo, permitiendo que la convocatoria, afiliación, promoción y elección de los delegados de personal y miembros de comisiones internas no sea un atributo exclusivo de un sindicato con personería gremial. Estas acciones sentaron un precedente que pone en evidencia la insuficiencia del MSAT para posibilitar y dinamizar en la actualidad la representación gremial en la empresa. Consideramos que estos fallos no ponen en cuestión el sostén del Modelo vinculado al monopolio de la representación a nivel de los sindicatos por rama, sino que abren el juego a nivel de las bases para la militancia gremial⁶⁴. Esto muestra un antecedente, en donde se podría empezar a cuestionar la brecha entre las cúpulas y las bases, revalorizando el lugar de los delegados y las comisiones internas, herramientas que en este caso fueron legitimadas por los trabajadores/as en pos de la defensa de sus derechos.

LA DISCUSIÓN EN TORNO A LA PLURALIDAD SINDICAL

Esta discusión comienza a ser relevante a partir de ciertas recomendaciones de la OIT en torno al Modelo europeo en donde no existe el monopolio de la representación. También el otorgamiento de la personería jurídica a la CTA y su lucha por la personería gremial puso en agenda la cuestión de la unidad sindical como una de las características del Modelo. Las lecturas sobre la centralidad suponen, por un lado, la posibilidad de encontrarse mejor posicionados para negociar con los empresarios, pero por el otro, se plantea la centralidad como estrategia de preservación del poder decisonal neutralizando formas de sindicalismo disidentes o la movilización de las bases. Ahora bien,

63 Para más información ver los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales 2006 (EIL) y la Encuesta a Trabajadores en Empresas 2005 (ETE), elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

64 Pensando en el accionar desde las bases, a partir de estructuras legales, desde donde se cuestionan las relaciones entre representantes y representados, encontramos el caso de la comisión interna que nuclea a las cinco líneas de subtes de la Ciudad de Buenos Aires y su disputa por la personería para romper los lazos de dependencia con la UTA (Unión Tranviaria del Automotor). La comisión interna que tenía representación de los trabajadores/as de las cinco líneas, conformó la Asociación Gremial de Trabajadores/as del Subterráneo y Premetro (AGTSP), que fue reconocida en septiembre de 2010 por la Cámara Laboral que ordenó al Ministerio de Trabajo que inscriba a la Asociación.

hay lecturas que sugieren que la pluralidad no implica necesariamente la multiplicación de organizaciones, sino su democratización interna. En caso de que surjan nuevas expresiones sindicales que no contemple el Modelo, deberían ser los mismos trabajadores/as quienes en definitiva legitimen esas instancias sindicales alternativas y es allí en donde se verá si se modifican dinámicas de funcionamiento o formatos organizacionales predominantes en ese Modelo (inclusión), si esas experiencias terminan por adaptarse a las dinámicas preexistentes (cooptación), o si hay una coexistencia que perdure en el tiempo en disputa (enfrentamiento).

Acá introducimos la cuestión de la pelea por la personería gremial de la CTA (pese a su fractura), una instancia legitimada, pero que por la Ley de Asociaciones Profesionales no logra obtenerla, pese a participar en muchas instancias nacionales e internacionales de negociación, además de confluir en instancias particulares con las posiciones de la CGT. Si retomamos la discusión antes planteada sobre el lugar de la CGT frente a la idea de la unidad, sería competente plantear el reconocimiento de la personería gremial de la CTA, teniendo en cuenta que ese nivel de agregación da cuenta de espacios de discusión política, que trasciende lo meramente reivindicativo, y con escasas incidencias sobre los sindicatos por rama, en donde sí reside el poder real de la práctica gremial. En ese sentido, el reconocimiento de la Central, sin poner en cuestión el monopolio de la representación a nivel del sindicato por rama, no implicaría una alteración real al Modelo. De hecho, en el ámbito público se permitió la coexistencia de ámbitos de representación con personería gremial, y esa decisión no alteró la esencia del MSAT. De hecho, como planteamos, hoy coexisten 5 centrales, hecho que no altera la dinámica real del Modelo. Esta realidad sugiere para algunos una suerte de desajuste entre norma y realidad, que habilitaría la adecuación de la ley al nuevo panorama sindical. A su vez, un reciente fallo de la Corte Suprema⁶⁵ declarando

65 Hablamos del fallo de junio de 2013, en donde se declara la inconstitucionalidad del Artículo 31 inciso a) de la Ley de Asociaciones Profesionales N° 23.551, que le otorga al sindicato “con personería gremial” el “derecho exclusivo” de defender y representar a los trabajadores ante el Estado y los empleadores. “Para la Corte, esa exclusividad del sindicato con personería contraría los principios constitucionales de libertad para que todos los sindicatos ‘puedan realizar sus actividades sin obstáculos o limitaciones del Estado que reduzcan, injustificadamente, las funciones que le son propias: la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden gremial’. La Corte se pronunció de esta manera tan categórica a raíz de una demanda que hizo la Asociación Trabajadores del Estado (ATE-CTA) por la rebaja salarial que sufrieron los trabajadores municipales de Salta en 2003. La Intendencia salteña rechazó esa demanda con el argumento de que ATE era un sindicato simplemente inscripto y que el sindicato que representaba a los municipales salteños

la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales relacionadas con el monopolio de la representación, reflejarían la necesidad de habilitar cambios profundos en el Modelo. Sin embargo, esta misma lectura sugiere que hablar de libertad sindical en este contexto, con la amplitud de criterios sobre su concepción “no significa adoptar una idea ingenua de la misma que desplace — favoreciendo a intereses concentrados y opuestos— la también universal idea de un sindicalismo fuerte, representativo y concentrado que evite la dispersión y la pérdida de fuerza negociadora. No puede obviarse que las economías más fuertes del mundo con la presencia de empresas transnacionales tan poderosas como países, requieren un sindicalismo también fuerte, independientemente que tenga una sola expresión o más de una, pero que negocie concentradamente de acuerdo a su representatividad”⁶⁶.

Aquí se sitúa un debate por demás interesante, que comprende tanto formas (leyes) como contenidos (prácticas) que organizan el Modelo. Hacemos referencia a la confusión entre el significado de libertad sindical y de democracia sindical. El primero, el de libertad supone un doble estatus, el de la libertad individual que sugiere la posibilidad de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a un sindicato, y el de la libertad colectiva, que implica la posibilidad de constituir sin restricciones una organización sindical (Calcagno y Gontero, 2001). En este sentido, el monopolio de la representación que sugiere la Ley 23.551 no estaría limitando la democracia, porque esta se sitúa en el plano de las prácticas. Si lo que se requiere es una democratización en el sentido de incentivar el activismo como forma de presionar a las dirigencias (Radiccioti, 2012), el problema no está en el monopolio de la representación, sino en las dinámicas que se establecen entre las cúpulas y las bases. Ya hemos identificado esas falencias del modelo, en donde esas mismas dinámicas llevan a la perpetuación indefinida de dirigentes en espacios de poder, en donde predominan ciertas prácticas vinculadas a la “violencia sindical”⁶⁷, que consideramos que

era la Unión de Trabajadores Municipales, única entidad con personería gremial. Para la Corte esa exclusividad en desmedro de los sindicatos simplemente inscriptos es incompatible con las normas de jerarquía constitucional y con los tratados internacionales. Y se suma a la inconstitucionalidad dictada años atrás por la Corte de los Artículos 41 y 52 de la Ley de Asociaciones Profesionales que solo permite al sindicato con personería gremial elegir delegados y la tutela sindical de los mismos, en <<http://www.atepba.org.ar/?p=7381>>.

66 Ver <<http://luisraffaghelli.blogspot.com.ar/2013/10/pluralismo-sindical-idea-o-realidad.html>>.

67 En la última década ha habido enfrentamientos violentos entre líneas al interior de los sindicatos, episodios que incluyen patotas, armas de fuego y muertos, como

contribuyen a la deslegitimación tanto de la estructura como de las prácticas sindicales.

A modo de cierre, como mencionamos al inicio del trabajo, hablar de un Modelo es la estilización de un marco de relaciones sociales, que seguramente no contempla la multiplicidad de realidades existentes. Si bien hay un tipo de organización sindical que predomina en ese Modelo (aquella organización que cuenta con el monopolio de la representación) a partir de la cual se piensa en un entramado relacional que tiende a configurar una estructura vertical y piramidal, hay una variedad de situaciones en el marco de cada organización, que le dan dinamismo y heterogeneidad al Modelo. En esta línea, Drolas parte de una esquematización de Bisio (1999), que organiza las relaciones laborales para comparar las dinámicas que adquieren dos sindicatos, mirando la estructuración del proceso de toma de decisiones y el tipo de participación interna (centralizada-descentralizada); el tipo de relación con el Estado (autonomía-heteronomía) y el tipo de relación con las políticas gubernamentales y empresarias (confrontación-colaboración). La autora pudo dar cuenta que de la combinatoria de esas dimensiones surgían dos tipos de sindicatos, uno que llamó burocrático y otro que llamó democrático, contemplando su accionar frente a situaciones concretas, como el proceso de privatizaciones en la Argentina, teniendo en cuenta el peso de su herencia y tradición organizativa (Drolas, 2009). Podemos ver así que el “Modelo” puede contemplar formatos organizaciones diferentes, pero sin duda un sindicato más democrático supondrá dinámicas más inclusivas y participativas, fomentando la democratización que necesitaría el Modelo para sostenerse por un largo tiempo más mientras que el capitalismo persista. Consideramos que el sindicato es una herramienta de los trabajadores/as para lograr mejores condiciones de trabajo, y por ende de vida, y que la práctica militante en él será el punto de partida para incentivar procesos más profundos y transformadores.

Dentro de las tensiones que atraviesan al sindicalismo desde su constitución, como mencionamos, está pensarlo como un actor cor-

es el caso de Mariano Ferreyra, militante del Partido Obrero. Mariano fue asesinado en una manifestación en octubre de 2010, que reclamaba el pase a planta de trabajadores/as en el Ferrocarril Roca, en donde fue asesinado por un grupo vinculado a la Unión Ferroviaria en complicidad con la Policía Federal. Este hecho llegó a la justicia, en donde fue condenado a 15 años de prisión quien era Secretario General del gremio, José Pedraza, junto a otros responsables.

porativo que tiende a la perpetuación de la lógica imperante, o como una herramienta de transformación social en perspectiva crítica al sistema capitalista. Desde nuestra mirada, pensarlo como una de las formas posibles de organización de los trabajadores/as en el marco de sociedades capitalistas abre la puerta para pensarlo también como el punto de partida desde donde se pueden construir otros ideales sociales más inclusivos a partir de la potenciación de procesos de democratización y politización de los trabajadores/as.

ANEXO

Tabla Nº 2
Conducciones de la CGT en Argentina en la primera década del milenio

2000-2002	Rodolfo Daer	Alimentación	CGT-Oficial
	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	CGT-Disidente
2002-2003	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	Triunvirato
	Susana Rueda	FATSA	
2003-2008	José Luis Lingeri	Obras Sanitarias	—
	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	
2008-2012	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	CGT-RA
	Luis Barrionuevo	UTHGRA	CGT Azul y Blanco
2012 al presente	Antonio Caló	UOM	CGT Balcarce o CGT oficialista
	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	CGT Azopardo o CGT opositora

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P.; Diana Menéndez, N. y Anigstein, C. 2011 “El sindicato puertas adentro. Una mirada comparativa a partir del análisis de los estatutos sindicales” en Abal Medina y Diana Menéndez (comp.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores/as en la Argentina reciente* (Buenos Aires: Imago Mundo), pp. 319-380.
- Abal Medina, P. 2013 “Sindicalismo y mundo trabajador en la Argentina reciente” en Abal Medina, Fornillo y Wyczykier *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas* (Buenos Aires: Nueva Trilce).
- Abós, A. 1984 *Las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)* (Buenos Aires: Centro Editor de América Latina).
- Alcalde, A. 2003 “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo” en Alcalde, A. y otros *Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo* (México: UNAM/FAT/UNT).
- Alcalde, A. 2006 “Conflicto anunciado” en *La Jornada* (México).
- Anigstein, C. 2014 “La CGT moyanista en el *Proyecto Nacional*. El sindicalismo y la reemergencia de lo nacional popular en los gobiernos kirchneristas”, inédito.
- Antunes, R. 2011 “Sindicalismo de clase versus sindicalismo negociador de Estado” en <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/40938-sindicalismo-de-classe-versus-sindicalismo-negociador-de-estado-artigo-de-ricardo-antunes>>.
- Armellino, M. 2004 “Protesta Laboral: CTA en los años 1990” en *Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) N° 28.
- Armellino, M. 2005 “Resistencia sin integración: protesta, propuesta y movimiento en la acción colectiva sindical de los noventa. El caso de la CTA” en Naishtat, Francisco; Schuster, Federico; Nardacchione, Gabriel *et al.* (comps.) *Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea* (Buenos Aires: Prometeo).
- Arias, C. y Salgado, P. 2010 “¿De qué hablamos cuando hablamos de sindicalismo? Aportes para problematizar esta cuestión a la luz de la experiencia de los trabajadores/as de subterráneos”, ponencia presentada en las 5° Jornadas de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA, Buenos Aires.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. 2007 “The resilience of traditional trade union practices in the revitalisation of the Argentine labour

- movement” en Phelan, C. (Ed.) *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries* (Oxford: Peter Lang).
- Barattini, M. y Pascual R. 2011 “La organización desde las calles. El caso SIMECA” en Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comp.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores/as en la Argentina reciente* (Buenos Aires: Imago Mundi).
- Barattini, M. 2013 “La acción gremial desde las márgenes. Precariedad y organización”, tesis de doctorado IDES-UNGS.
- Barattini, M. 2013 “La vitalización sindical en el período de la postconvertibilidad en Argentina” en *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 20, Santiago del Estero.
- Basualdo, V. 2008 *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad* (Buenos Aires: Ebert-Dgd-Cta-Fetia).
- Basualdo, V. 2010 “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007” en Azpiazu, D.; Schorr, M. y Basualdo, V. *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina* (Buenos Aires: Atuel/Cara o Ceca).
- Battistini, O. 2000 *Representación sindical: una forma sin contenido*, presentado al Seminario “Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿Nuevas pautas?” (Buenos Aires: IDES/PESEI).
- Battistini, O. 2010 “Tiempo de cambio para viejas estructuras” en *Serie de documentos en debate, el Modelo sindical en crisis, CTA, FETIA, CEFS, LASOS y DGB* (Buenos Aires: Bildungswer).
- Bensusan, G. 1998 “La reforma institucional del corporativismo sindical. Las experiencias de Brasil y México” en *Perfiles Latinoamericanos* (México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) N° 11, diciembre, pp. 185-229.
- Bensusán, G. 2004 “Negociación y conflicto laboral en VMW: oportunidades y restricciones para la renovación sindical”, presentado en el Seminario “Las nuevas formas de trabajo emergentes en América Latina en la era post-neoliberal” (Río de Janeiro: FLACSO).
- Berasueta, C.; Biafore, E.; Neffa, J. C. y Wahlberg, V. L. 2010 “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009” en *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, N° 3, Tercer Trimestre, CEIL-PIETTE CONICET.
- Bisio, R. y Frey, A. 1997 “Nuevos escenarios de la negociación laboral. UOM vs. SMATA: ¿divergentes planteos estratégicos de acción sindical?” en Villanueva, E. (coord.) *Empleo y Globalización* (Buenos Aires: UNQ).

- Bisio, R. 1999 "Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino" en Fernández, A. y Bisio, R. (Comps.) *Política y relaciones laborales en la transición Argentina* (Buenos Aires: Lumen-Humanitas).
- Bizberg, I. 2003 "Estado, organizaciones corporativas y democracia" en Aziz, A. (coord.) *México al inicio del siglo XXI* (México: Porrúa).
- Bolstanski y Chiapello 2002 *El nuevo espíritu del capitalismo* (Madrid: Akal).
- Bouffartigue, P. 1997 "El fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado" en *Sociología del Trabajo* (París) N° 29.
- Brennan, J. 1996 *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976* (Buenos Aires: Sudamericana).
- Brennan, J. 1992 "El Clasismo y los Obreros. El Contexto Fabril del Sindicalismo de Liberación en la industria automotriz cordobesa 1970-75" en *Desarrollo Económico* (Buenos Aires) Vol. 32, N° 125.
- Bunel, J. 1992 *Pactos y agresiones: el sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).
- Calcagno, J. C. y Gontero, S. 2001 "Reforma Sindical en Argentina", ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, agosto, Buenos Aires.
- Calveiro, P. 1988 "Sindicatos y política (Argentina 1980-1986)" en Trujillo Bolio, M. A. (coord.) *Organización y luchas del movimiento Obrero Latinoamericano (1978-1987)* (Buenos Aires: UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-Siglo XXI).
- Canitrot, A. 1979 "La disciplina como objetivo de la política económica. Un ensayo sobre el programa económico del gobierno argentino desde 1976" en *Estudios Cedes* (Buenos Aires) Volumen 2, N° 6.
- Castel, R. 1999 "¿Por qué la clase obrera perdió la partida?" en *Actual Marx N° 26 - Marx 2000 Las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II*, Buenos Aires.
- Catalano, A. M. 1993 "La Crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa" en *Nueva Sociedad*, N° 124.
- Cotarelo, M. C. y Fernández, F. 1997 "Lucha del movimiento obrero y crisis de la alianza peronista. Argentina, junio y julio de 1975 y marzo de 1976" en *PIMSA 97, Documentos y Comunicaciones* (Buenos Aires).

- CUT 1992 “Resoluciones del 5° plenario Nacional” (San Pablo: CUT).
- Danani, C. 2013 “El Sistema de obras sociales y la complementariedad con el sistema público. ¿Modelo Vigente o necesidad de cambio?” en *Serie Aportes*. Ciclo de seminarios “El Modelo sindical en debate (Buenos Aires: ASET y Friedrich Ebert Stiftung).
- Da Silva, S. y Val, E. 2013 “Democracia y procesos electivos: un estudio sobre la regulación de las elecciones sindicales en Brasil” en Ruiz y Gambacorta (coords.) *Régimen Electoral Sindical. Análisis y propuestas* (Buenos Aires: Punto de Encuentro).
- De Ipola, E. 1987 “La difícil apuesta del peronismo democrático” en Portantiero, Juan Carlos y Nun, José (comps.) *Ensayos sobre la transición democrática en la Argentina* (Buenos Aires: Puntosur).
- De La Garza Toledo, E. 2000 *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (México: Colegio de México/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica).
- De La Garza Toledo, E. (comp.) 2001a *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (Buenos Aires: CLACSO).
- De La Garza Toledo, E. 2001b *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América Latina* (México: Universidad Autónoma Metropolitana).
- De La Garza Toledo, E. 2001c “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo” en Neffa, De la Garza (comp.) *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo* (Buenos Aires: FLACSO).
- De La Garza Toledo, E. 2005 *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (Buenos Aires: CLACSO).
- Del Campo, H. 1983 *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable* (Buenos Aires: CLACSO).
- Di Tella, T. s/f “El sindicalismo: tendencias y perspectivas” en *Política brasileña contemporánea. De Collor a Lula en años de transformación* (Buenos Aires: Siglo XXI).
- Doyon, L. 1977 “Conflictos Obreros durante el régimen Peronista (1946-1955)” en *Desarrollo Económico* (Buenos Aires) N° 67.
- Drolas, A. 2008 “Trabajo, proceso y formas de organización: la intervención directa sobre el proceso de trabajo como límite a la nueva gestión de la organización de las empresas” en *Ciencias Sociais Unisinos* (Vale do Rio dos Sinos: Universidade do Vale do Rio dos Sinos).
- Drolas, M. A. 2009 “Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico” en *Trabajo y Sociedad* (Santiago del Estero) N° 12.

- Druck, G. 2006 “Los sindicatos, los movimientos sociales y el gobierno de Lula: cooptación y resistencia” en *OSAL, Observatorio Social de América Latina* (Buenos Aires: CLACSO) Año VI, N° 19.
- Etala, C. 1995 “Las formas institucionales: las grandes líneas de la evolución del derecho colectivo e individual desde la Segunda Guerra Mundial hasta 1992” en *Cuadernos del PIETTE, Serie Relaciones de Trabajo* (Buenos Aires).
- Etala, C. 2010 “Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Aportes para un debate doctrinal” en <<http://www.asociacion.org.ar/congresos/ponencias/Carlos%20A.%20Etala.pdf>>.
- Etchemendy, S. y Collier, R. 2007 “Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y Neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)” en *Politics And Society*.
- Etchemendy, S. 2012 “El sindicalismo argentino. La complejidad de un actor clave” en *Serie Aportes, Ciclo de seminarios “El modelo sindical en debate”* (Buenos Aires: ASET y Friedrich Ebert Stiftung).
- Fairbrother, P. 2000 *Trade Unions at the Crossroads* (Londres: Mansell).
- Fairbrother, P.; Williams, G.; Barton, R.; Gibellieri, E. y Tropeoli, A. 2007 “Unions Facing the Future: Questions and Possibilities” en *Labor Studies Journal*, N° 31.
- Feldman, S. 1992 “Tendencias de la sindicalización en Argentina” en *Rev. Estudios del Trabajo*, N° 2 (Buenos Aires: ASET).
- Fernández, A. 1985 *Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)* (Buenos Aires: Centro Editor de América Latina).
- Fernández, A. 2002 “Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas” en Fernández, A. (comp.) *Sindicatos, crisis y después* (Buenos Aires: Biebel).
- Fernández, A. 2005 *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas* (Buenos Aires: Prometeo).
- Fernández, A. 2007 *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana* (Buenos Aires: Prometeo).
- Ferrero, J. 2005 “La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica” en Fernández, A. (comp.) *Estado y relaciones laborales: Transformaciones y perspectivas* (Buenos Aires: Prometeo).
- Forum Nacional Do Trabalho (FNT) 2005 “Reforma Sindical: proposta de emenda a Constituicao PEC 369/05 e Anteprojeto de Lei” (Brasilia: MTE, SRT).

- Frege, C. y Kelly, J. 2003 “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective” en *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, N° 1.
- Gall, G. 2009 “What is to be Done with Union Organising?” en Gall, G. (ed.) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising* (Londres: Palgrave Macmillan).
- Galvão, A. 2004 “La CUT en la encrucijada: impactos del neoliberalismo sobre el movimiento sindical combativo” en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* [en línea], 10 (enero-abril), en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17710112>>.
- Galvão, A.; Boito, A. y Marcelino, P. 2009 “Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000” en *OSAL* (Buenos Aires: CLACSO), Año X, N° 26, octubre.
- García, H. O. 2009 “Actualidad sobre la representación sindical en la Argentina (A partir del fallo dictado por la Corte Suprema en los autos ‘ATE c. Ministerio de Trabajo’)”. Ponencia presentada en las “XVI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, organizadas conjuntamente por la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y celebradas en Colonia del Sacramento, Uruguay, 24 y 25 de abril de 2009.
- Ghigliani, P.; Grigera, G. y Schneider, A. 2012 “Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato” en *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Año 17, N° 27, pp. 141-164.
- Gilly, A. 1978 “Los Consejos de fábrica: Argentina, Bolivia Italia” en *Coyoacán Revista Marxista Latinoamericana*, N° 5, Lima.
- Godio, J. 2000 *Historia del movimiento obrero argentino* (Buenos Aires: Corregidor).
- Goldin, A. 2011 “Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico”. Documento de trabajo (Universidad de San Andrés-Departamento de Administración) en <<https://www.udesa.edu.ar/files/img/Administracion/dtn20.pdf>>.
- 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/PESEI).

- González Bombal, I.; Kessler, G.; Svampa M. (coord.) 2010 *Reconfiguraciones del mundo popular. El conurbano Bonaerense en la posconvertibilidad* (Buenos Aires: Prometeo-UNGS).
- Gutiérrez, R. 1998 “Renovación, desindicalización y neoliberalización del peronismo”. Documento de Trabajo N° 4. Cátedra Análisis de la Sociedad Argentina, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, mayo, pp. 1-37.
- Gutiérrez, R. 1999 “Desindicalización y cambio organizativo del peronismo, 1982-1995”. Documento de Trabajo N° 5, Cátedra Análisis de la Sociedad Argentina, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, pp. 1-26.
- Guzmán Concha, C. 2002 “Los trabajadores/as en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile” en *Fragmentación social y crisis política e institucional en América latina y el Caribe*, Informe final Prog. Regional de Becas (Buenos Aires: CLACSO).
- Guzmán Concha, C. 2004 “Sindicalismo, neo-corporativismo y transformismo” en *AAVV Sociedad, trabajo y neoliberalismo* (Santiago de Chile: Apuntes de las Escuelas de Formación Sindical).
- Gyldenfeldt, C. 1995 “Sindicalización y organización de los trabajadores/as” en *Cuadernos del IDEP* (Buenos Aires: IDEP) s/n.
- Hamann, K. y Martínez L. 2003 “Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation” en *European Journal of Industrial Relations*, N° 9, Madrid.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografía e Estística 2003 *Sindicato - indicadores sociais, 2001* (Brasilia: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão).
- James, D. 1981 “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina” en *Desarrollo Económico* (Buenos Aires) N° 83.
- James, D. 1990 *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976* (Buenos Aires: Sudamericana).
- Ladosky, M. 2012 “Trabajo y sindicalismo en Brasil durante el gobierno de Lula” en Abal Medina, Fornillo y Wyczykier (eds.) *La Forma Sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas* (Buenos Aires: Nueva Trilce).
- Leiva, M. 2005 “La Unión Nacional de Trabajadores/as. Alcances y límites de un sindicalismo ambicioso” en Méndez, L. y otros (coord.) *Confederaciones obreras sindicatos nacionales en México* (México: UAM-Azcapotzalco).

- Levesque y Murray 2004 “El poder sindical en la economía mundial” en *Documento 2* (Bilbao: Manu Robles-Abangiz Institutua).
- Levitsky, S. 2002 “Una desorganización organizada: estructura y dinámica interna de la organización partidaria de base del peronismo contemporáneo” en *Revista Política y Gestión* (Buenos Aires) Volumen 3.
- Levitsky, S. 2003 *Transforming labor-based parties in Latin America. Argentine peronism in comparative perspective* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Levitski, S. 2004 “Del sindicalismo al clientelismo: las transformaciones de los vínculos partido sindicato en el peronismo, 1983-1999” en *Desarrollo Económico-Revista de Ciencias Sociales* (Buenos Aires) Vol. 44, N° 173, abril- junio, pp. 3-32.
- López, E. 2014 “Emergencia y consolidación de un nuevo modo de desarrollo. Un estudio sobre la Argentina post-neoliberal (2002-2011)”, Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata.
- Marshall, A. y Groisman, F. 2005 “Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual”, VII Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- Martins Rodrigues, L. y Cardoso, A. 1993 *Fuerza Sindical - uma análise sócio-política* (Río de Janeiro: Paz e Terra).
- Murillo, M. 1997 “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem” en *Desarrollo Económico* (Buenos Aires) Vol. 37, N° 147, octubre-diciembre.
- Murillo, M. 1997 “Los Sindicatos Latinoamericanos y las Reformas del Sector Social: Restricciones Institucionales y Políticas Alternativas” en *Revista Argentina de Ciencia Política*, N° 1 (Buenos Aires: Eudeba).
- Murillo, M. 2000 “Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reforma de mercado en América Latina” en *Desarrollo Económico*, N° 158, julio-septiembre, Buenos Aires.
- Murillo, M. 2005 *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina* (Madrid: Siglo XXI).
- Murmis, M. y Portantiero, J. C. 1971 “Estudios sobre los orígenes del peronismo” (Buenos Aires: Siglo XXI).
- Negri, A. 2002 *Crisis de la política. Escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades* (Buenos Aires: El Cielo por Asalto).

- Noronha, Eduardo 1991 “A explosão das greves nos anos 80” en Boito Jr., Armando (org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80* (San Pablo: Paz e Terra), pp. 93-136.
- Palomino, H. 1985 “El movimiento de democratización sindical” en Jelin, E. (comp.) *Los nuevos movimientos sociales/2. Derechos humanos. Obreros. Barrios* N° 125 (Buenos Aires: Centro Editor de América Latina).
- Palomino, H. 1995 “Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en la Argentina” en Acuña, Carlos (comp.) *La nueva matriz política argentina* (Buenos Aires: Nueva Visión).
- Palomino, H. 2000 “El sindicalismo frente a las nuevas institucionalidades en el campo de las relaciones laborales” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, N° 12.
- Palomino, H. 2005 “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. 1975-2003” en *Nueva Historia Argentina* (Dir. Suriano) (Buenos Aires: Sudamericana).
- Palomino, H. 2005 “Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal” en De La Garza Toledo (comp.) *Argentina, en Sindicatos y nuevos movimientos sociales en Argentina* (Buenos Aires: CLACSO).
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. 2006 “El fortalecimiento de la negociación colectiva en Argentina” en *Revista del Trabajo* (Buenos Aires) N° 3.
- Palomino, H. y Gurrera, M. 2010 “Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008)”. Ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo — ALAST, abril (México D. F.).
- Phelan, C. 2007 “Worldwide trends and prospects for trade union revitalisation” en Phelan, C. (ed.) *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries* (Oxford: Peter Lang).
- Piva, A. 2006 “El desacople entre los ciclos del conflicto obrero y la acción de las cúpulas sindicales en Argentina (1989-2001)” en *Revista de Estudios del Trabajo*, N° 31.
- Piva, A. 2009 “Vecinos, Piqueteros y Sindicatos disidentes. La dinámica del conflicto social entre 1989 y 2001” en Bonnet, A. y Piva, A. (comps.) *Argentina en pedazos. Luchas sociales y conflictos interburgueses en la crisis de la convertibilidad* (Buenos Aires: Peña Lillo/Ediciones Continente).

- Pochmann, M. 1994 “Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente” en M. De Oliveria, y J. Mattoso, J. (comps.) *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século* (Sao Paulo: Página Aberta|Scritta), pp. 269-302.
- Radiciotti, L. 2012 “¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades, en *Trabajo y Sociedad* (Santiago del Estero) N° 18, Vol. XV, verano.
- Rath, C. 2011 *Trabajadores/as, tercerización y burocracia sindical. El caso Mariano Ferreyra* (Buenos Aires: Editorial Biblos).
- Recalde, M. 2004 “El sistema sindical argentino y la libertad sindical” en *Revista Derecho del Trabajo*, agosto (Buenos Aires: La Ley).
- Recalde, H.; Ciampa, G. y Recalde, M. 2005 *Una nueva ley laboral - Ley 25.877* (Buenos Aires: Corregidor).
- Rifkin, J. 1996 *El fin del trabajo* (Buenos Aires: Paidós).
- Robles, A. 2002 “El sindicalismo sociopolítico” en *Revista Pistas* (Madrid: Instituto del Mundo del Trabajo) N° 7.
- Rocca Rivarola, M. 2009 “Protagonista opositor, peronista desplazado: La Confederación General del Trabajo durante el gobierno de Alfonsín” en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* (México: Universidad Nacional Autónoma de México) Vol. LI, N° 207, septiembre- diciembre, pp. 137-154.
- Rozanvallon, P. 1988 *La question syndicale* (París: Calmann-Lévy).
- Ruiz, A. y Gambacorta, M. 2011 *Régimen electoral sindical. Análisis y Propuestas* (Buenos Aires: Punto de Encuentro).
- Ruiz, A. y Gambacorta, M. 2013 *Código Electoral Sindical. Consideraciones y valoraciones para su redacción* (Buenos Aires: INFOJUS).
- Ruiz, A. y Gambacorta, M. 2013 “Los niveles de la libertad sindical” en *Revista Derecho del Trabajo*, Año LXXIII, febrero, N° 2.185 (Buenos Aires: La Ley).
- Sandoval, S. 1994 *Os trabalhadores param - greves e mudança social no Brasil (1945-1990)* (San Pablo: Ática).
- Santella, A. 2008 “Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006” en *Labour Again Publications*, marzo (Ámsterdam: IISG).
- Santella, A. 2012 “De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones” en *Serie Aportes*. Ciclo de seminarios “El Modelo sindical en debate” (Buenos Aires: ASET y Friedrich Ebert Stiftung).
- Senén González, C. y Medwid, B. 2007 “Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina

- posdevaluación: el caso del sector aceitero” en Fernández, A. (comp.) *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana* (Buenos Aires: Prometeo).
- Senén González, C. y Haidar, J. 1989 *Los sindicatos en el Gobierno 1973-1976* (Buenos Aires: Centro Editor de América Latina).
- Senén González, C. y Haidar, J. 2009 “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) Año 14, N° 22.
- Senén González, S. y Bosoer, F. 2012 *La lucha continúa... 200 años de historia sindical en Argentina* (Buenos Aires: Bergara Editor).
- Sigal, S. y Torre, J. C. 1994 “Sindicatos y trabajadores en la coyuntura populista” en Carlos M. (comp.) *La democratización fundamental. El populismo en América Latina* (México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes), pp. 382-395.
- Svampa, M., y Martucceli, D. 1997 *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo* (Buenos Aires: Losada).
- Svampa, M. 2000 “Identidades Astilladas. De la patria metalúrgica al Heavy Metal” en Svampa, M. (ed.) *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales* (Buenos Aires: Biblos/UNGS).
- Svampa, M. 2005 *La Sociedad Excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo* (Buenos Aires: Taurus).
- Teuly, F. 2005 “Recuperación económica y conflicto laboral en la Argentina: apuntes sobre la nueva acción sindical” en *Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales* (México).
- Torre, J. C. 1988 *La formación del sindicalismo peronista* (Buenos Aires: Legaza).
- Trajtemberg, D.; Senén González, C. y Medwid, B. 2009 “La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL” en *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Buenos Aires).
- Tribuzio, J. 2012 “¿Un nuevo Modelo sindical argentino?”, Ponencia oficial presentada en el “XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, organizado por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AADTySS), Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 10, 11 y 12 de mayo.
- Vieira Trópia, P. 2009 “El sindicalismo brasileño en disputa en los años ‘90: origen, raíces sociales y adhesión activa de la Fuerza

- Sindical al liberalismo” en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, Vol. 15, N° 3 (sept.-dic.), pp. 57-80.
- Vieira Trópia, P.; Galvao, A. y Marcelino, P. 2013 “A reconfiguracao do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político ideológico da Conlutas” en *Opinião Pública* (Campinas) Vol. 19, N° 1, junio.
- Werner, R. y Aguirre, F. 2007 *Insurgencia Obrera en la Argentina 1969-1976. Clasismo, coordinadoras interfabriles y estrategias de la izquierda* (Buenos Aires: Ediciones IPS).
- Wyczykier, G. y Anigstein, C. 2015 “Actores y alianzas en el modelo de desarrollo industrial: los trabajadores, los empresarios y el gobierno en la década kirchnerista” en Svampa, M. (comp.) *El desarrollo en cuestión. Actores, disputas y modelos de desarrollo en la Argentina contemporánea* (Buenos Aires: Prometeo-UNGS), en prensa.
- Zapata, F. 2004 *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?* (México: Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México).

OTRAS FUENTES

- Bosoer, F. 2014 “De Ubaldini a Moyano: el mismo Modelo, otras realidades” en *Diario Perfil*, 9 de febrero de 2014.
- Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SPTyEL-MTEySS).
<www.pagina12.com.ar/imprimir/diario/economia/index-2008-10-06.html>
- <www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-984X2013000100002&script=sci_arttext>.
- <www.lacapital.com.ar/ed_impresa/2012/7/edicion_1349/contenidos/noticia_5090.html>.
- <www.eldiplo.org/archivo/157-el-primer-opositor/los-motivos-de-la-fractura?token=&nID=1>.
- <www.agenciacna.com.ar/2/nota_1.php?noticia_id=36377>.
- <www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-256646-2014-10-02.html>.
- <www.atpba.org.ar/?p=7381>.
- <<http://luisraffaghelli.blogspot.com.ar/2013/10/pluralismo-sindical-idea-o-realidad.html>>.
- <www.cgtra.org.ar>.
- <www.cut.org.br>.
- <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/conselhos-e-comissoes/conselho-de-relacoes-do-trabalho/regimento-interno.htm>>.

Enrique de la Garza Toledo*

NEOLIBERALISMO Y DIVERSIDAD DE CORPORATIVISMOS

INTRODUCCIÓN

En la década del setenta Schmitter (1979) provocó una revuelta en la Teoría Política —que estaba muy centrada en las ideas liberales de democracia— en debate con aquellos que planteaban su imposibilidad (elitismo) o bien sus deformaciones que derivaban en autoritarismo o totalitarismo. Sin embargo, pocos habían reparado que en torno de la crisis de 1929 las organizaciones llamadas civiles, sindicatos, organizaciones empresariales, iglesias, etc. —la sociedad civil para Gramsci— se habían vuelto centrales en la conformación de la hegemonía (Gramsci) pero en general en la gobernabilidad (instituciones y pactos entre organizaciones civiles con el Estado), como mecanismo paralelo al de la democracia electoral y parlamentaria liberales (Lehmbruch y Schmitter, 1982).

La idea de corporación como representante o bien intermediaria de intereses colectivos de un grupo social relativamente homogéneo (clase social, etnia, nacionalidad, región, religión, grupo etario, género, etc.) a través de organizaciones frente al Estado en sentido restringido o sociedad política venía de la Edad Media y formaba parte de la doctrina escolástica de ver a la sociedad por estamentos orgánicos

* Profesor-investigador del Doctorado en Estudios Laborales de la UAMI (México).

y jerarquizados (Correa, 2008) y que hasta el final se contrapuso a la idea de ciudadano abstracto con derechos iguales individualmente considerados del liberalismo. Con el afianzamiento de la democracia liberal en el siglo XIX y el desarrollo del capitalismo, los antiguos estamentos fueron abolidos y, luego de un período de transición, surgieron nuevas organizaciones de trabajadores asalariados y de patrones no con intereses particulares sino de clase, no asimilables a los del ciudadano universal (Di Benetto, 2001).

La institucionalización de la clase obrera y de sus organizaciones y formas de dirimir sus conflictos con el capital se produjo en general entre los años '20 y '40 del siglo XX y con esto la constitución en muchos países capitalistas —desarrollados o no— de pactos corporativos entre organizaciones de los trabajadores, de los patrones y el Estado (Molina y Rhodes, 2002). Los pactos corporativos pudieron incidir con suertes diversas en las políticas económicas y sociales en un período en el que se consolidó la intervención del Estado en la Economía y en la Seguridad Social. De esta manera, el Estado ampliado de Gramsci (sociedad civil más sociedad política) adquiriría plena concreción con una sociedad civil —en esa época sobre todo sindicatos y organizaciones empresariales— con responsabilidades en la gobernabilidad junto al gobierno y los partidos políticos y parlamentarios, gobernabilidad que también implicó beneficios para los trabajadores. De esta forma el Estado se ampliaba al incorporar a las principales organizaciones civiles a la corresponsabilidad en la marcha de dicho Estado, creándose instituciones y pactos tripartitos con funciones no solo en la Hegemonía sino en el comportamiento de la infraestructura. Asimismo, el Estado en sentido restringido participaba en funciones Hegemónicas pero cada vez más en las productivas. La separación “puramente analítica” —diría Gramsci— entre sociedad civil, política y Economía no pudo sostenerse más. Es decir, el liberalismo político y económico no expresaba más el funcionamiento real de la Sociedad: la Economía ya no era solo de los negocios privados e individuales de los propietarios; ni la política solo de los ciudadanos individualmente considerados. Se operaba, explícita o implícitamente, el reconocimiento de que la sociedad no estaba formada principalmente por propietarios individuales iguales en el mercado sino por clases sociales con intereses diferenciados que podían entrar en conflicto, pero que a través de pactos corporativos se podría asegurar la continuidad del sistema. Terminaba con esto la ilegalidad de la clase obrera y sus organizaciones (De la Garza, 1989). Era también el cuestionamiento de la concepción clásica y neoclásica acerca del Estado gendarme y de que la Economía sin interferencias exógenas se conduciría espontáneamente hacia el

equilibrio. Era la emergencia de la sociedad de masas organizadas en sindicatos, organizaciones empresariales e instituciones estatales que entraban en conflicto, concertaban, pactaban y planificaban la Economía y las políticas laborales y sociales.

Es decir, la era del Estado Social (sociedad civil ampliada más sociedad política superampliada) en tanto Estado interventor en la Economía, benefactor, Estado pacto y Estado plan, implicó que organizaciones civiles intervinieran en el diseño de políticas económicas y sociales, así como que los gobiernos intervinieran en la Economía y en la seguridad social. Es cierto que no en todas las sociedades capitalistas del segundo o tercer cuarto del siglo XX se llegó al Modelo Nacional de Concertación Corporativa, solo en el centro-norte de Europa sucedió, en otros casos fueron acuerdos parciales, en unos más solamente implícitos y en otros tuvieron muchas interrupciones como en América Latina por las dictaduras militares (Bartoy y Resende, 2007). Asimismo, los vínculos entre corporaciones y sistema de democracia liberal-electoral, parlamentario, judicial, fueron frecuentes, sea porque tanto los sindicatos como los empresarios apoyaron a sus respectivos partidos o porque había vínculos orgánicos entre aquellos y los partidos, como fue el caso de la *Trade Union Council* y el partido laborista en Inglaterra o del PRI con la CTM en México.

Sin embargo, a pesar de esta gran transformación en los mecanismos de la gobernabilidad y el desarrollo económico que alteró tradiciones liberales y que duró unos 50 años, dependiendo del país, la Ciencia Política no logró sino hasta la década del '70 dar plena cuenta del fenómeno del corporativismo, los conceptos anteriores de elite del poder, cabildeo, grupos de presión se mostraron plenamente insuficientes. El honor de dar el viraje en esta ciencia correspondió a Schmitter al acuñar la definición clásica de corporativismo (*corporatism*) y diferenciarla del corporativismo fascista (*corporativism*)¹ y plantear que la legitimidad del Estado depende principalmente de las corporaciones como forma de representación de intereses no universales (Malloy, 1987). Sin embargo, pronto se percató que el pacto corporativo podría no implicar una auténtica representación de intereses por la mediación organizacional y de liderazgos y la sustituyó por la más neutral de intermediación. Pero esta ambigüedad abrió nuevos

1 En la tradición sajona se suele diferenciar *corporatism* (el corporativismo post-fascista) de *corporativism* (el fascista), sin embargo, la diferenciación puede ser gratuita, se trataría de formas de corporativismo (societal, de Estado y Totalitario fascista, Soviético), relacionados con la intervención del Estado en la Economía y en la seguridad social. De tal forma que utilizaremos un solo término, el de corporativismo, aclarando en su caso de cuál tipo se trata.

interrogantes: ¿La intermediación significaba una dominación del Estado capitalista y de la clase capitalista sobre la clase obrera? ¿Cuáles serían las relaciones entre formas de intermediación y las de dominación como aquellas instrumental, racional con respecto a valores, carismática, tradicional? O ¿cómo se relacionaría el corporativismo con el clientelismo, el patrimonialismo, el terrorismo de Estado? Pocas respuestas se antojaron y esta línea teórica se mantuvo en el formalismo de las definiciones ideales. El corporativismo fue definido en este tenor como:

1. Monopolio de la representación, con un número limitado de asociaciones, resultado de la decisión democrática de los afiliados o por presión del Estado. Pero, en un caso y en otro, ¿cómo podrían caracterizarse las relaciones entre dirigencia de las corporaciones y su base? En este tema las posibilidades podrían haber sido más que democracia o autoritarismo.
2. Erradicación de asociaciones competitivas o paralelas por la vía legal o la represión extralegal.
3. Incorporación forzosa de los miembros de las corporaciones. La incorporación era a su vez una forma de dominación por consenso o por coerción.
4. Continúa mediación estatal.
5. Control estatal de liderazgos y articulación de intereses.

Es decir, había tres dimensiones centrales en el concepto:

1. Representación real o formal de intereses particulares.
2. Proceso de toma de decisiones estatales con participación de las corporaciones.
3. Dominación estatal a través de las corporaciones o simple coordinación.

En otras palabras, el corporativismo era en el fondo una intermediación de intereses, un *policy making* estatal, una forma de Estado que de cualquier forma implicaba un pacto entre corporaciones en cuanto a la gobernabilidad del Estado y la Economía.

Sobre todo si era una forma de Estado implicó divergencias en los teóricos del corporativismo: ¿Era una representación o intermediación neutral? O bien, ¿era un Estado no neutral con respecto de la acumulación del capital, con relaciones de poder asimétricas entre las clases corporativizadas, de hecho una forma de dominación? En esta última concepción el corporativismo no sería un mecanismo sis-

témico neutral de toma de decisiones en el nivel del Estado, aunque sí implicaría intercambios entre las partes. Con el tiempo las críticas a la teoría corporativista se precisaron (Rehfeldt, 2000): era muy descriptiva, no había claras articulaciones con períodos de la acumulación de capital, ni se establecía la relación con el Estado Social, oscurecía la dominación. Es decir, el concepto debió de historizarse y vincularse su forma moderna (siglo XX) con el Estado Social, porque esta forma de Estado nació de la “cuestión social” y de la gran crisis del '29, al institucionalizar en buena medida el conflicto interclasista e intentar el Estado al mismo tiempo regular la Economía. Es decir, una solución fue pensar que el pacto corporativo complementó la intervención del Estado en la Economía y en los beneficios sociales, ampliándose los derechos laborales, aunque todo esto subordinado a la acumulación del capital. Es decir, mediante el pacto el Estado interventor en la Economía y Benefactor articuló acumulación del capital con legitimidad, estimuló la demanda agregada, el pleno empleo y los sistemas de relaciones industriales que alejaron aparentemente el peligro de la revolución y de la gran crisis. En los países subdesarrollados hubo una mayor subordinación de las corporaciones al Estado y específicamente al régimen político, en particular a los partidos de Estado, tomando la forma de corporativismo partidario con fuertes componentes informales y personales en la intermediación, basados en profundas tradiciones culturales clientelares o patrimoniales y en el uso frecuente de la fuerza.

A partir de la gran crisis capitalista de 1972-1982 el corporativismo entró en dificultades para subsistir porque muchos asociaron la crisis como crisis del Estado Social con la del funcionamiento corporativo, sea por (Crouch, 2005):

1. La contradicción desde los años setenta del siglo XX entre demandas crecientes de los trabajadores a través de las corporaciones y capacidad del sistema de satisfacerlas.
2. La relación entre crisis fiscal del Estado con gasto improductivo.
3. El efecto de los salarios y prestaciones sobre la tasa de ganancia.
4. La rigidez del sistema de relaciones industriales y el mercado de trabajo y su efecto en la productividad.

La consecuencia fue la instauración del neoliberalismo entre fines de los setenta e inicios de los noventa con su secuela de decadencia de intervención del Estado en la Economía y en los gastos sociales, aunque de manera más específica lo fue de la inversión productiva del Estado (privatizaciones), aunque manteniendo una fuerte vigilancia

de los circuitos monetarios a través del Banco Central para controlar la inflación y la tasa de cambio, además de su impulso a la flexibilización del mercado de trabajo. La consecuencia lógica fue la disminución del poder de los sindicatos y la ruptura o limitación de acuerdos nacionales. Es decir, la doctrina neoliberal planteaba que el corporativismo era un obstáculo para el libre mercado. En particular hubo reducciones de la influencia de los sindicatos en el diseño de políticas económicas, sociales y laborales; en el sistema político de partidos, y parlamentos; en los espacios de reproducción de los trabajadores; en los sistemas de relaciones industriales.

Sin embargo, el Neoliberalismo realmente existente nunca ha implicado la reducción de la sociedad al mercado, por el contrario:

1. La retirada del Estado de la Economía fue relativa, lo fue en la inversión productiva, pero permaneció muy activo en el control de la inflación, la apertura de los mercados y la flexibilización de las relaciones laborales.
2. En seguridad social la suerte fue muy diversa aunque la presión para privatizar en parte las instituciones de seguridad social operó en algunos países.
3. No significó la anulación de la presencia o influencia de las organizaciones civiles en el Estado, aunque no fueron siempre las tradicionales (Regini, 2000). Las que han tenido la preeminencia han sido las grandes corporaciones o compañías productivas, ya no las asociaciones de empresarios, así como los organismos internacionales encargados de vigilar el buen funcionamiento de las economías de mercado. Sin embargo, de la sociedad civil han surgido nuevos actores colectivos organizados o no, no siempre relacionados con el mundo del trabajo, como las ONG ecologistas, de derechos humanos, de la igualdad de género, étnica, etc. Es decir, el Neoliberalismo ha exacerbado los procesos de individualización pero también desde la sociedad civil han aparecido nuevos agrupamientos no centralizados (Pérez Díaz, 1994).
4. Porque el Neoliberalismo es en primera instancia una teoría económica, la neoclásica, que declara exógeno todo lo que no sea de mercado y que en ausencia de rigideces o fallas del mercado el sistema se dirigiría hacia el equilibrio, este punto de equilibrio sería además el óptimo económico. Bajo esta concepción se operó un cambio en la política económica del Estado, esta no sería ya para impulsar la demanda agregada y la inversión sino para controlar la inflación entendida esta como fenómeno monetario, se trataría de vigilar los flujos de

medios de pago para evitar su exceso o su déficit. En particular las políticas económicas de los Estados Neoliberales han sido muy activas en la flexibilización de los mercados de trabajo, en la desregulación de la Economía, en particular para permitir los libres flujos financieros y la conversión de la economía real en exportadora. Al mismo tiempo, en apoyar las decisiones de las empresas en cuanto a la tecnología, organización, relaciones laborales y perfil de la mano de obra guiadas por la flexibilización (Wiarda, 2009).

Es decir, con el Neoliberalismo el Estado no se convirtió en el gendarme del orden público y para el cumplimiento de los contratos que proclamaba Adam Smith, por el contrario sigue habiendo políticas gubernamentales laborales, sociales y económicas activas. En especial sigue habiendo sociedad civil no reducida a los participantes individuales en el mercado sino con decadencia y surgimiento de organizaciones. Esta nueva sociedad civil está centrada en las grandes corporaciones-compañías y aunque disminuye la influencia de los sindicatos estos no desaparecen y su suerte es variada según el país. Asimismo los pactos corporativos no terminan, aunque excepcionalmente son ahora nacionales, los hay más por temática específica, rama, zona y con la participación de actores varios. En estos pactos se añaden las nuevas organizaciones civiles, las ONG y los medios formadores de opinión. Es decir, el Estado ampliado sigue existiendo (gobierno + organizaciones civiles), aunque más flexible, con límites cambiantes, más descentralizado. No se cumplió estrictamente que la sociedad sería una suma de individuos racionales en mercados económicos y políticos, porque la lucha de intereses no ha terminado y la asimetría de poder es superior al pasado, en esta medida el sujeto individualizado es débil para enfrentar la conflictividad social entre perdedores y ganadores que reconduce a la necesidad de actores colectivos y en particular organizados. El mismo Estado necesita a veces interlocutores identificables con quienes negociar para evitar que la tensión social rebase ciertos límites, no reducidos estos actores al voto ciudadano (Crouch y Streeck, 2003).

DIVERSIDAD DE CAPITALISMOS

En los años noventa muchos creyeron que con la maduración del Neoliberalismo sería el fin de los beneficios sociales a cargo de los Estados, de los pactos tripartitos y del corporativismo, hasta teóricos importantes favorables al corporativismo así lo creyeron, pero la historia fue muy diferente.

La polémica acerca del fin del corporativismo con el Neoliberalismo se relaciona con otra más amplia muy reciente llamada de la

“diversidad de capitalismos” (Regini, 2000; Crouch, 2005). Esta polémica a su vez se vincula con el problema más añejo acerca de la convergencia o divergencia en los Modelos Económicos y Políticos. Su versión más reciente data de los años sesenta, cuando el capitalismo de Estado interventor y benefactor estaba en auge. En esas condiciones parecía seguro para muchos estudiosos (Kerr y Dunlop, 1964) que la tendencia era hacia un modelo económico, productivo y de relaciones industriales semejante al norteamericano, es decir, de libre mercado, pluralista en las relaciones industriales, con sindicalismo de negocios y *welfare*. Sin embargo, a partir de 1968 —según documentaron Pizzorno, Reyneri, Regini y Reglagli (1978)— hubo un ascenso de la lucha de clases en Europa Occidental, de las luchas de liberación en el Tercer Mundo y de los conflictos raciales y estudiantiles en muchos otros países. Estas condiciones pusieron a la orden del día no el pluralismo norteamericano sino el Neocorporativismo del Norte de Europa, tal y como fue teorizado en esos años por Schmitter. Sin embargo, esto coincidió con la gran crisis capitalista de los años setenta que condujo finalmente al Neoliberalismo y a la Reestructuración Productiva. Los años ochenta fueron de transición, durante la cual los pactos corporativos no fueron abolidos, sin embargo, para los años noventa —en los que el Neoliberalismo dominaba ya en el mundo— volvió a reeditarse la polémica entre convergencia y divergencia, pero ahora la convergencia sería hacia el modelo neoliberal en la forma norteamericana. La argumentación era sencilla, habría vectores comunes mundiales, la globalización y la competencia, que obligarían a la instauración del modelo más eficiente que era la forma norteamericana de Neoliberalismo.

En contraposición, las corrientes neoinstitucionalistas (Campbell y Pederson, 2001) que son las que han presentado la contraparte más sistemática, persistente y en desarrollo a la teoría neoclásica, plantearon que la diversidad de instituciones previas al modelo neoliberal, que no pueden cambiar totalmente, sobre todo en relaciones industriales, mercados de trabajo y seguridad social, llevarían a la divergencia (aunque también en los neoinstitucionalistas es común otra suerte de convergencia hacia un corporativismo competitivo o hacia un postfordismo con flexibilidad).

En las corrientes de la convergencia es frecuente la simplificación de los factores del cambio, oscureciendo otros que pueden alterar las tendencias como son efectivamente instituciones pero también actores con determinadas concepciones. Para los neoinstitucionalistas también se ha criticado su análisis estático, el crear a lo sumo tipologías funcionalistas y, sobre todo, el omitir a los actores o reducirlos a tipos de políticas (Regini, 2000). Sin embargo, se hace cada vez más evidente

la diversidad de formas neoliberales que ha conducido a tipologías de neoliberalismos realmente existentes (Escandinavo, Renano, Latino, Europeo, del sudeste de Asia, Sajón, etc.) (Crouch y Streeck, 1997).

Sin embargo, la doctrina de la “diversidad de capitalismos” es difícil considerarla como una teoría, es más bien un llamado de atención con fundamentación acerca de que la convergencia no operó en forma tan simplista como planteaban sus sostenedores, solo impulsada por el mercado. En el fondo de la polémica entre convergencia y divergencia está el dilema de las ciencias sociales entre Ley Universal y Contingencia. Entre estas dos cabe una tercera posición que hablase de tendencias abstractas que en cada caso concreto tendrían que especificarse a través de la inclusión de más determinantes. Lo anterior se vincula con las posturas estructuralistas que también están en el fondo de neoliberales e institucionalistas, es decir, las tendencias son resultado solo de factores estructurales —por ejemplo la competencia en el mercado o bien instituciones. Aunque cabría pensar que si bien las estructuras globales actuales presionan, estas presiones siempre se aterrizan al considerar otras estructuras locales y, sobre todo, cómo las asimilan en términos de concepciones los actores principales, cómo interaccionan entre ellos y unos se imponen a otros a través de la concertación o de la fuerza. Lo anterior se vincula con el evolucionismo, el creer que hay leyes de cambio unidireccionales en la Historia, muy diferente a la idea de tendencias históricas. Asimismo, se relaciona con el funcionalismo, es decir, cómo ciertas instituciones son funcionales al sistema al contribuir a la integración del Todo, diferente al pensar que en ese Todo puede haber contradicciones, disfuncionalidades, discontinuidades, oscuridades. En este sentido, ¿cómo introducir a los Sujetos en estos cambios o tendencias? Para unos se trataría de actores racionales todos, que harían cálculos de costo-beneficio y adoptarían las soluciones óptimas, para otros esto es imposible en la realidad social porque ningún actor posee información total ni las formas de cálculo de todas las variables que habría que considerar, en esta medida racionalizan una parte de sus decisiones y otras las subjetivizan a través de “cálculos subjetivos” o simplemente con la intervención de su moral, emociones, estética o razonamientos cotidianos. Finalmente cabe reflexionar sobre la propuesta no tan nueva pero importante de Harry Katz (2000) acerca de la convergencia de divergencias, es decir, las tendencias o presiones globales se aceptan como comunes, pero al territorializarse se concretan con factores y actores locales o bien globales localizados que puede hacerlos en ciertos sentidos divergir.

EL MODELO DE PRODUCCIÓN TOYOTISTA PRECARIO

Para México, a pesar de políticas de estabilización (control de la inflación a partir de la contención de los salarios, del crédito y del déficit público; negociación del pago de la deuda externa) y los cambios estructurales (extensivas privatizaciones y apertura de la Economía a la importación y la exportación, Tratados de Libre Comercio, decreto maquilador, Gatte, acuerdos multifibras, etc.), el crecimiento de la Economía desde inicios de los años ochenta al presente ha sido muy insatisfactoria. La inestabilidad en el crecimiento ha significado dos recesiones (1987 y 2001) y dos grandes crisis (1995 y 2009) con algunos picos coyunturales de crecimiento, pero el crecimiento del PIB por habitante anual en términos reales no rebasó en promedio el 1.2% a partir de 1980, cifra evidentemente insuficiente para generar empleos dignos.

El crecimiento del PIB anual contrasta negativamente entre el período neoliberal (1982 en adelante) con el del período de sustitución de importaciones, como se ve en el Cuadro N° 1. Lo mismo se puede afirmar del crecimiento muy bajo de la productividad, del empleo y de los salarios.

Cuadro N° 1

Tasas de crecimiento promedio anualizadas (del PIB, de la productividad del trabajo y del empleo)

Concepto	1950-1970	1970-1982	1983-1987	1988-2003	2000-2009
PIB	6,3	6,64	-0,7	3,07	1,53
Productividad	2,8	2,28	0,08	1,27	0,92
Empleo	2,12	4,26	0,97	1,77	0,61
Salarios	6,62	2,84	-3,66	2,34	1,4

Fuente: Elaboración propia con base en Cuentas Nacionales, El Banco de México e INEGI, 1950 a 2009.

Además, el modelo neoliberal en México, con sus políticas de estabilización y ajustes estructurales ha derivado en un modelo manufacturero exportador; esto no significa que la manufactura representa la mayor parte del PIB, lo anterior corresponde a los servicios, sino que la manufactura es el responsable de la mayor parte de la exportaciones mexicanas, las que atraen principalmente a la inversión extranjera. Sin embargo, el porcentaje de la manufactura en el PIB creció hasta 2001, más ha tendido a disminuir en los últimos años. En cambio, la exportación manufacturera con respecto a la total —aunque llegó a su máximo en 2001 (88.6%) y ha disminuido posteriormente— de cualquier forma se ha mantenido muy alta. En cambio el impacto del sector manufacturero en el empleo no se corresponde con su impor-

tancia exportadora. Además, el modelo manufacturero exportador ha sido, a la vez, de bajo crecimiento de la productividad. Primera clave de la desaceleración que se inició en 2001.

El problema de fondo es que la manufactura mexicana, y en especial la maquila, basa su producción y productividad sobre todo en el bajo salario. Lo anterior se puede analizar a partir de los niveles tecnológicos que predominan en este sector (Cuadro N° 2): el casi nulo porcentaje de los ingresos de las plantas dedicado a investigación y desarrollo, el bajo porcentaje del valor de la maquinaria y el equipo en tecnología automatizada.

Cuadro N° 2
Nivel tecnológico en la manufactura

Indicador de nivel tecnológico	1992			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de los ingresos dedicados a investigación y desarrollo	0,7	0,9	0,5	0,4	0,3	1,5	0,6	1,2	0,7
Porcentaje de ingresos dedicados a la compra o pago de tecnología	3,0	3,9	2,4	4,0	4,2	7,3	2,5	2,6	2,6
Porcentaje del valor de la maquinaria de tecnología automatizada, computarizada o no (niveles tecnológicos alto y medio)	35	30	23	27	49	27,6	-	-	-
Porcentaje de trabajadores que usaron equipo automático, computarizado o no	12,2	9,5	6,76	19,5	14,9	14,1	-	-	-

Referencias: G = grandes, M = medianos, P = pequeños.

Fuente: INEGI (1992, 1998, 2001), ENESTYC

En la maquila de exportación estas cifras son más negativas y el porcentaje de técnicos en el total de la mano de obra se ha estancado en cifras bajas. En esta lógica, las remuneraciones pagadas en promedio en la maquila apenas llegan al 60% de las de la manufactura.

Del Cuadro N° 3 se puede concluir que en la manufactura la gran mayoría del personal ocupado son obreros generales sin alguna especialización, resultado del diseño del proceso productivo como ensamble principalmente con tareas simples, repetitivas, estandarizadas.

Cuadro N° 3

Distribución porcentual del personal total ocupado por categoría ocupacional en la manufactura

Categoría	1999	2001	2004	2008
Directivos	1,4	1,3	0,5	0,91
Empleados	18,1	19,1	19,4	18,2
Obreros especializados	19,3	21,0	16,1	20,8
Obreros generales	61,2	58,6	55,2	51,9

Fuente: ENESTYC (1999, 2001), INEGI.

De la misma manera, el crecimiento económico no se ha difundido a partir de la manufactura porque han sido pocos los encadenamientos productivos con otras empresas al interior del país u otras formas de asociación como *joint ventures*, etc.

Cuadro N° 4

Encadenamientos productivos por tamaño de establecimiento manufacturero

Indicador de Encadenamiento	1994			1998			2001			2005		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje del valor de la producción elaborada por subcontratistas	3.3	4.3	4.0	5.9	8.1	7.8	5	5	4.8	5	5	4.8
Porcentaje de establecimientos que contrataron maquila	3.4 (1998)	3.2 (1998)	2.3 (1998)	3.86	5.57	3.31						

Referencias: G = grandes, M = medianos, P = pequeños.

Fuente: INEGI (1994, 1998, 2001) ENESTYC.

Cuadro N° 5
 Porcentaje de establecimientos en la manufactura no maquiladora en 2004
 por vinculación operativa

Tipo de vinculación	Porcentaje del total	Porcentaje de los grandes
Joint ventures	0,08	4,0
Outsourcing	0,65	14,7
Empresas integradoras	0,3	9,2
Clusters	0,04	1,8
Uso de maquila	3,5	31,9

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

Para la manufactura en general, y analizadas las configuraciones productivas por dimensiones (De la Garza, 2010), podríamos concluir que:

1. Una minoría tiene tecnología elevada.
2. Una mayoría han hecho cambios sencillos de organización del trabajo.
3. La mayoría no están sindicalizadas y no cuentan con protecciones en contratos, prestaciones jornada y estabilidad en el empleo, y con bajos salarios aun en los establecimientos sindicalizados.
4. Que la mano de obra en su mayoría no es calificada y de poca antigüedad en la empresa, con escolaridad no alta.

Además, que la reestructuración productiva avanzó en México, especialmente durante la década del noventa del siglo XX, pero el camino principal seguido no fue el cambio tecnológico en su nivel más alto, sino el cambio en la organización del trabajo, sin flexibilidad numérica ni salarial importantes (De la Garza y Bouzas, 1998). No obstante la implantación de bonos de productividad, estos no representaron mucho en el total de las remuneraciones (De la Garza, 2005), la flexibilidad avanzó más al nivel de los contratos colectivos de trabajo en lo funcional permitiendo la movilidad interna, la polivalencia, el ascenso por capacidad.

Es probable que haya en la manufactura tres o cuatro configuraciones productivas dominantes, la primera puede corresponder a las empresas macro con tecnologías de alto nivel, con extensión de nuevas formas de organización del trabajo y mano de obra calificada y que han introducido la informatización de los procesos productivos y administrativos, salarios más elevados que los otros tipos; la segunda puede ser el toyotismo precario, caracterizado por tecnología media

o baja, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad media o baja y calificación baja, bajos salarios, alta rotación externa voluntaria; la tercera correspondería a la persistencia del taylorismo fordismo, con tecnología media o baja, flexibilidad media o baja, media o baja calificación y organización fordista, y bajos salarios; sin olvidar, en cuarto lugar, en las micro y una parte de las pequeñas configuraciones tradicionales, con tecnologías de nivel bajo, formas arbitrarias de organización, no sindicalización y salarios bajos. En cuanto a la forma principal que ha adquirido la reestructuración productiva, esta ha seguido la vía del toyotismo, pero un toyotismo a la mexicana con bajos salarios en general, baja calificación, flexibilidad funcional, alta rotación externa de personal, un toyotismo precario (De la Garza y Neffa, 2010).

DIVERSIDAD DE CORPORATIVISMOS

En la teorización corporativista, a la manera de Schmitter, hubo una convergencia de divergencias al establecer los tipos Estatal (autoritario) y Societal (democrático), el acento sobre todo se puso en los grandes pactos nacionales, aunque no en todos los países los hubo. Con la emergencia del Neoliberalismo muchos creyeron que el corporativismo desaparecería, puesto que los pactos de este tipo serían incompatibles con la competitividad creciente necesaria en el mercado desregulado y global. Asimismo, eran insostenibles los sistemas de relaciones industriales muy concertados y protectores de los trabajadores por los altos costos que significaban para los Estados y las empresas. La opción era la de desregular el mercado de trabajo y la seguridad social dejando que fuera el mercado el que fijase salarios y empleo de acuerdo con oferta- demanda y productividad empresa por empresa, lo cual no requería de pactos sino por el contrario de su eliminación como factores exógenos que alteraban las tendencias espontáneas al equilibrio. En otras palabras, resultaba indeseable para el buen funcionamiento de la Economía que por la política laboral del Estado o por negociación colectiva en el nivel de empresa la intervención sindical lograra salarios, prestaciones o seguridad social más allá de las de mercado, se trataría por el contrario de flexibilizar salarios, prestaciones, contratos colectivos, sistemas de relaciones industriales, mercados de trabajo. En síntesis, se concluyó que corporativismo, que implicaba monopolio de la representación y del mercado de trabajo y con esto podía presionar para lograr condiciones laborales para los trabajadores por encima de las de equilibrio del mercado, eran incompatibles con el nuevo modelo económico. Sin embargo, se escapaba que el modelo neoliberal, basado en la teoría neoclásica, no representa todos los aspectos importantes de cómo funciona la sociedad

actual, sino que en los neoliberalismos realmente existentes hay contradicciones de larga duración, que no se subsanan en un período de transición, sino que forman parte de su funcionamiento real. Es decir, el corporativismo sin duda era incompatible con la teoría económica que sirve de base al neoliberalismo pero podía cumplir en este modelo económico funciones positivas, como veremos.

El neoliberalismo no ha estado exento de grandes crisis, las financieras de los noventa, la productiva de inicios del siglo XXI y sobre todo la gran crisis de 2008-2009, que posiblemente no termine aún. En esas condiciones, desde finales de los noventa resurgieron los pactos corporativos, aunque menos en el nivel macro que en el mezo y micro. Las turbulencias económicas necesitaron de pactos para que los trabajadores aceptaran los sacrificios de los nuevos ajustes neoliberales —los ajustes draconianos actuales en Grecia, España, Italia lo muestran también. Es decir, el corporativismo nunca murió y hasta cierto punto renace subordinado al crecimiento económico y a la globalización para minimizar las protestas (Wiarda, 2004). Los nuevos pactos no cuestionan al neoliberalismo y aceptan una austeridad salarial, pero pactada. En esta medida desde los noventa se acuñaron nuevos conceptos de corporativismo: *competitive corporatism*, *lean corporatism*, *neo-neocorporatism*, micro corporativismo (Sako y Sato, 1997).

En estos pactos todavía han participado los sindicatos, pero ayunos de cualquier proyecto de sociedad alternativa a la neoliberal, fenómeno que se ha dado a la par del desdibujamiento de los partidos socialistas. Dichos pactos han tenido como características:

1. No han sido redistributivos sino garantes del crecimiento económico con competitividad.
2. Han implicado retracciones salariales a cambio de empleos.
3. No han sido nacionales sino sectoriales.
4. Sin embargo, han aumentado las temáticas y actores en la negociación sin centralización.
5. Han sido muy flexibles.

Incluso el corporativismo sigue en muchas leyes e instituciones nacionales que contemplan el tripartismo, así como en prácticas informales que vienen del pasado, aunque se han añadido nuevas organizaciones como las ONG que no formaban parte de estos pactos. Desde el punto de vista de los nuevos actores dominantes, el corporativismo subsiste por temor a la protesta social, a pesar del individualismo acrecentado y de la ideología de la eficiencia del libre mercado. Porque para las

clases subalternas la sociedad neoliberal es más asimétrica en poderes y riqueza que la del Estado Social y el individualismo no resuelve las imposiciones de Estados y grandes empresas, lo que lleva de cualquier forma a agruparse aunque sin la centralidad del pasado puesto que no hay utopías ni organizaciones totales. Es decir, neoliberalismo es sinónimo de individualismo y a la vez de reagrupamiento. En estas condiciones los pactos corporativos neoliberales, aunque subordinados, algo han redituado para las organizaciones subalternas (Mahrukt, 2007). Ha sido así porque tampoco el individuo neoliberalizado confía en el sistema de gobierno, parlamentario o judicial que dependen cada vez más de los grandes poderes, que han convertido las elecciones de funcionarios en resultado del marketing y de la manipulación de los medios masivos de información. En síntesis, el corporativismo neoliberal que podríamos llamar también Postcorporativismo (De la Garza, 2001) es un mecanismo de gobernabilidad y de toma de decisiones extra democracia liberal y no puede ser simplemente eliminado porque la sociedad nunca se puede reducir al mercado.

Este postcorporativismo tiene por ahora rasgos como los siguientes:

1. Es una forma de gobernabilidad sobre aspectos parciales que implica una subordinación más que al Estado a las grandes corporaciones empresariales, guiado por la globalización, la competitividad y el crecimiento económico.
2. Puede ser un pacto con actores pasivos que aceptan la globalización, los ajustes y las tendencias a la flexibilidad como una fatalidad, tratando de salvar lo mínimo, pero también puede haber un corporativismo de rama o de empresa, más activo en el establecimiento de proyectos productivos que permitan elevar productividad y calidad. Este tipo de corporativismo no debería ser denominado simplemente micro sino específicamente corporativismo de la productividad (De la Garza, 2002).
3. Se trata de un corporativismo defensivo desde el punto de vista de los sindicatos, defender lo posible, sobre todo el empleo, aunque sufra el salario.
4. Un corporativismo que firma pactos, en general no nacionales sino parciales, descentralizados y flexibles.
5. Un corporativismo al que se han añadido organizaciones y movimientos sociales no laboristas.

NEOLIBERALISMO Y POSTCORPORATIVISMO EN MÉXICO

El Corporativismo mexicano conformado en la década del treinta, con sus antecedentes en la CROM de los años veinte, combinó la re-

presentación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de estos frente al Estado y las empresas (Bizberg, 1990). Cuando hubo representación y en las diversas formas de intermediación, en general no se dio a través de formas democráticas de selección de las dirigencias y de toma de decisiones. Se trató más bien de un Corporativismo Autoritario subordinado al Estado.

Pero el Corporativismo mexicano también fue una forma de gobernabilidad extraconstitucional, paralelo al Parlamento y a la lógica ciudadana. Para que esta gobernabilidad funcionase no bastó que el Estado apoyase el monopolio de la representación de los sindicatos corporativos a través de medidas legales y extralegales sino que se nutrió de un amplio sistema de intercambios con las bases obreras a cambio del orden laboral, el apoyo a las políticas gubernamentales en lo económico, político y social y el voto por el PRI. Estos intercambios se estratificaron según la importancia política y gremial de las organizaciones obreras, en la cúspide estaban los grandes sindicatos nacionales de industria, especialmente de las empresas paraestatales, seguidas de las privadas grandes, a continuación los sindicatos de los trabajadores del Estado y en la cola los de las empresas medianas y pequeñas. En condiciones muy diferentes siempre estuvieron los trabajadores no organizados de los microestablecimientos, autoempleados y los que trabajan en la familia. Estos intercambios incluyeron salarios y prestaciones económicas a la alza hasta 1976, extensión de la seguridad social y favores diferenciados para los trabajadores en los lugares de trabajo. Para los líderes implicaron puestos de elección popular y en los gobiernos en diferentes niveles, tráfico de influencias y las posibilidades de hacer negocios diversos, legales e ilegales, utilizando amplias redes de relaciones y sobre todo por formar parte de la elite del poder, junto a funcionarios partidarios, gubernamentales y empresarios (De la Garza, 1994).

Pero el Corporativismo mexicano no fue solamente forma de representación parcial, piramidal y autoritaria de intereses, forma de gobernabilidad y de control de los trabajadores, y sistema de intercambios sino también parte del circuito keynesiano a la mexicana: Estado Social Autoritario y Modelo Económico de Sustitución de Importaciones (De la Garza, 1989). Desde los años cincuenta, el estrato alto de la clase obrera se convirtió en pieza importante para compaginar oferta manufacturera dirigida al mercado interno y demanda de productos de consumo industriales (De la Garza, 1989). Es decir, el circuito keynesiano entre oferta y demanda se trataba en parte de cerrar por la inducción de esta última a través de llevar los salarios de la capa alta de los trabajadores hacia el alza, así como por el gasto del Estado en inversión productiva, el gasto corriente de la administración pública y el social.

La crisis del Estado Social Autoritario la hemos tratado con detalle en otros momentos (De la Garza, 1989) y hemos discutido también acerca de la crisis del Corporativismo Mexicano (De la Garza, 1994). Dos factores consideramos que han contribuido a la crisis estructural del Corporativismo Mexicano desde los años ochenta y con toda claridad en estos momentos: por un lado, la transformación del Estado hacia el Neoliberalismo (De la Garza, 2003), el Estado Neoliberal no trata ya de inducir el crecimiento de la demanda agregada a través de su gasto ni llevando los salarios al alza, sino que esta se deja a las libres fuerzas del mercado. Al dejar de inducir la demanda, el Estado Neoliberal afectó a algunas de las formas principales de los intercambios que permitían la reproducción del Corporativismo: el Estado deja de ser el medio para conseguir, como parte de la gran negociación política, los aumentos salariales y las prestaciones al alza y se maneja el salario como variable de ajuste para controlar la inflación; la decadencia de la seguridad social y su privatización subterránea de los servicios de salud, abierta de las pensiones, así como la focalización del gasto social hacia la extrema pobreza que poco toca a los trabajadores asalariados, especialmente de los gremios políticamente importantes; las privatizaciones directas que —excepto en el caso de Telmex— se han traducido en recortes de personal, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo. Es decir, el Neoliberalismo para la relación Corporativa ha significado una crisis de intercambios, pero sin irrupciones importantes de los trabajadores (Ortega Riquelme, 2006).

En el Cuadro N° 6 se puede ver la evolución de las remuneraciones medias reales en las últimas dos décadas: una disminución real del 68.4% del salario mínimo entre 1980 y 2012, del 50.5% en término reales de los salarios de las grandes empresas (ramas federales) y un estancamiento de las remuneraciones totales (salario, prestaciones, gastos en seguridad social) en la manufactura.

Cuadro N° 6
Cambios en el salario mínimo, y los salarios contractuales reales

Período	Salario mínimo real	Salario contractual
1980-1990	-50,69%	-36,37%
1990-2000	-36,46%	-25,45%
2001-2006	-2,28%	-0,75%
2007-2012	0,02%	-0,5%
1980-2011	-68,4%	-50,5%
1990-2012	-31,4%	-21,95%

Fuente: Calderón, Felipe (2011) Anexo al VI Informe presidencial. Presidencia de la República.

No obstante que los gobiernos priistas neoliberales siguieron firmando pactos económicos con los sindicatos y empresarios, pero fueron en especial para respaldar su política económica y salarial, estos pactos con menores implicaciones los continuaron los gobiernos panistas.

Las condiciones materiales de los trabajadores desmejoraron durante los años del neoliberalismo, el porcentaje de trabajadores sin prestaciones se incrementó y el porcentaje de trabajadores que no contaron con un contrato escrito por tiempo indeterminado se mantuvo mayoritario.

Cuadro N° 7
Balance Laboral del Sexenio de Felipe Calderón (enero de 2007-noviembre de 2012)

	Enero de 2007	Noviembre de 2012
Desocupación	4,6%	5,12%
Con ingreso menor o igual a 5 salarios mínimos	88,5%	91,1%
Sin acceso a la salud	62,5%	65,6%
Sector informal	26,9%	27,7%
Porcentaje total de informales	–	60,0%
Subocupados	7,7%	7,55%
Asalariados sin contrato escrito	46,3%	50,4%
Tasa de condiciones críticas de ocupación	10,52%	11,3%
Porcentaje de desocupados con educación media superior y superior	–	37,8%
Asalariados sin acceso a prestaciones	36,7%	39,8%
Tasa de sindicalización	16,7% (2005)	14,5% (2010)

Fuente: elaboración propia a partir de la ENOE.

Es decir, fueron minados resortes de intercambio clientelar entre la base obrera y los líderes sindicales. La tasa de sindicalización ha tenido en estos años del neoliberalismo una gran caída, sin embargo no por la decisión de los trabajadores de dejar los sindicatos, puesto que las cláusulas de exclusión siguen vigentes, sino por quiebra de empresas.

Cuadro N° 8
Tasa de sindicalización

Entidad	I trimestre de 2005			I trimestre de 2010		
	Total	Sindicaliza- dos	% de sindicalizados	Total	Sindicaliza- dos	% de sindicalizados
Total	26.165.241	4.360.855	16,7	28.967.915	4.192.541	14,5
Aguascalientes	285.122	40.666	14,3	329.076	47.882	14,6
Baja California	865.438	84.238	9,7	995.922	105.578	10,6
Baja California Sur	153.059	27.511	18,0	180.949	36.847	20,4
Campeche	191.478	33.126	17,3	213.284	40.714	19,1
Coahuila	690.661	172.787	25,0	754.976	134.503	17,8
Colima	179.128	29.080	16,2	196.186	31.985	16,3
Chiapas	678.228	90.927	13,4	810.516	102.712	12,7
Chihuahua	868.588	131.494	15,1	924.223	99.047	10,7
Distrito Federal	2.784.210	503.034	18,1	2.898.397	428.898	14,8
Durango	348.315	56.914	16,3	377.387	58.273	15,4
Guanajuato	1.169.667	126.870	10,8	1.307.289	117.676	9,0
Guerrero	500.526	105.320	21,0	572.186	103.597	18,1
Hidalgo	509.404	75.343	14,8	564.349	68.801	12,2
Jalisco	1.866.944	232.309	12,4	2.103.385	260.718	12,4
México	3.810.712	644.443	16,9	4.272.550	579.488	13,6
Michoacán	891.384	98.552	11,1	954.053	120.556	12,6
Morelos	426.346	60.077	14,1	475.149	59.575	12,5
Nayarit	242.467	46.002	19,0	259.261	54.154	20,9
Nuevo León	1.348.029	271.281	20,1	1.465.986	260.796	17,8
Oaxaca	524.297	99.335	18,9	611.555	111.337	18,2
Puebla	1.221.916	142.609	11,7	1.333.019	140.147	10,5
Querétaro	411.834	75.629	18,4	461.895	69.066	15,0
Quintana Roo	338.219	62.590	18,5	449.859	71.839	16,0
San Luis Potosí	552.992	116.926	21,1	607.447	120.190	19,8
Sinaloa	763.635	112.314	14,7	789.660	90.706	11,5
Sonora	701.253	120.980	17,3	747.168	124.774	16,7
Tabasco	477.117	85.700	18,0	543.917	78.779	14,5
Tamaulipas	847.247	255.815	30,2	907.918	236.128	26,0
Tlaxcala	247.467	49.046	19,8	268.808	44.208	16,4
Veracruz	1.513.822	298.760	19,7	1.727.799	268.592	15,5

Cuadro N° 8 (cont.)

Yucatán	495.291	58.600	11,8	570.836	64.890	11,4
Zacatecas	260.445	52.577	20,2	292.910	60.085	20,5

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

La influencia de los sindicatos corporativos en el PRI y en el Parlamento disminuyó sustancialmente: el porcentaje de diputados de organizaciones obreras del Congreso del Trabajo pasó del 21.5% entre 1979 y 1982, a 7.14% en el período 2006-2009.

Sin embargo, los sindicatos corporativos se volvieron garantes de la paz laboral, a pesar de la precarización de los empleos las huelgas disminuyeron sustancialmente, como se ve en el Cuadro N° 9, en cambio los conflictos individuales, que muchas veces no pasan por los sindicatos, se mantuvieron muy elevados.

Cuadro N° 9
Demandas individuales, colectivas y huelgas federales

Año	Demandas individuales	Demandas colectivas	Huelgas estalladas
1980	4.674	201	93
1985	19.272	1 406	125
1990	27.224	548	150
1995	44.611	1 639	96
2000	45.260	423	26
2001	43.103	504	35
2002	45.265	292	45
2003	47.661	335	44
2004	50.590	337	38
2005	51.948	344	50
2006	59.298	411	55
2007	73.072	464	28
2008	91.002	483	21
2009	94.608	355	19
2010	103.773	400	11
2011	100.373	413	13
2012	90796	459	19
2013	83.464	464	18

Fuente: STyPS, Estadísticas Laborales.

En el año 2000, con la derrota del PRI y la llegada al poder de un partido anticorporativo, hizo suponer a una parte de los analistas que las relaciones corporativas entre los sindicatos y el Estado sufrirían cambios. Sin embargo, tanto la CTM como la UNT² compitieron en felicitar al candidato triunfante y prestarse a dialogar con el mismo. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía con los empresarios. El sindicato de petroleros reconoció también el triunfo y pidió respeto a las relaciones laborales en Pemex y que la empresa no fuera privatizada; el de Mineros reconoció por igual el triunfo del PAN y pidió respeto a la autonomía de los sindicatos; otro tanto hizo la FSTSE. La UNT no sólo felicitó al candidato triunfador sino que pidió el fin del corporativismo y enarbó sus propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas (corporativismo de la productividad). Detrás de este panorama estaban las ideas del nuevo presidente durante la campaña: acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical, no al populismo ni al neoliberalismo, mejorar las condiciones laborales, respeto a los derechos de los trabajadores, mejorar la capacitación para el trabajo, repartir los frutos de la productividad.

Para el gobierno de derecha se abrían varias alternativas: primera, favorecer la libertad sindical tal como postuló en el discurso, para esto podría emprender una campaña en contra de los contratos de protección y en contra de los apoyos estatales al corporativismo que pudiera llevarse hacia una reforma democrática de la Ley laboral; segunda, más moderada que la primera pero que apuntase hacia un respeto a la legalidad vigente con funcionarios honestos en las Juntas de Conciliación y en el Registro de Asociaciones; tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los Estados en los que tienen gobernadores como Baja California Norte, en donde habían entrado en un *modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes ni a patronales, jugando entre las centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de restauración corporativa no partidaria cuyo único interés es satisfacer al máximo a los inversionistas, esto fue lo que sucedió.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, se abrían varias opciones, la primera era la de seguir a la cola del PRI apoyando

2 La clasificación clásica del sindicalismo en México es la de Sindicatos Corporativos, pertenecen al PRI, agrupados en el Congreso del Trabajo (CT), en este la confederación mayor es la Confederación de Trabajadores de México. El sindicalismo independiente tradicionalmente fue de izquierda, sus agrupaciones mayores son la Unión Nacional de Trabajadores y el Frente Sindical Mexicano. Un tercer tipo de corporativismo ha sido el llamado Blanco o Patronal, de control directo de las gerencias sin mediación del PRI.

sus campañas electorales y parlamentarias, esperando nuevas elecciones; la segunda entrar en negociación con el nuevo gobierno. Por parte de la UNT al parecer sólo existía la opción ya emprendida, la de mostrarse como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se basa en convertirse en el centro de un nuevo pacto social basado en la productividad, la legalidad y la democracia.

Por su parte los grandes empresarios que controlan a la mayoría de las organizaciones patronales pudieron emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad; o bien presionar al gobierno para que nada cambiara, excepto la flexibilidad al nivel de la Ley laboral.

A catorce años de distancia de la llegada de la derecha al gobierno federal podemos concluir que las relaciones sindicales, que en su mayoría siguen en manos de sindicatos corporativos, han tenido un cambio importante: la restauración parcial de las relaciones corporativas entre sindicatos y Estado dirigido por la derecha en los primeros seis años.

El sindicalismo independiente, representado por la UNT y el Frente Sindical Mexicano, hoy nueva Confederación impulsada por el SME, no creció en este período y los acercamientos de la primera con el gobierno, al grado de participar en una parte del proceso de propuesta de una nueva ley laboral, terminó en distanciamiento. El Frente Sindical Mexicano tuvo un tropiezo importante con la liquidación del SME por decisión gubernamental, su principal impulsor.

En cambio, el Congreso del Trabajo estableció buenas relaciones con el gobierno federal, apoyando el “diálogo entre los factores de la producción” impulsado por la Secretaría del Trabajo, el proyecto de Ley Laboral del PAN, los aumentos salariales anuales a partir de la comisión nacional de salarios mínimos, como en los tiempos de los gobiernos priistas, y garantizando la paz laboral.

Durante los últimos dos sexenios la huelga no fue un medio muy socorrido para solventar los conflictos obrero-patronales, de inicios de los noventa a los primeros años de este siglo las huelgas decayeron casi a un tercio y se estabilizaron en este nivel; otro tanto sucedió con los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga, en cambio los conflictos individuales solo en jurisdicción local aumentaron en un 84.4% entre 2000 y 2012. Los datos anteriores muestran que las preocupaciones empresariales por poner obstáculos legales a las huelgas a través del proyecto de Legislación no obedecen a la actividad huelguística actual, sino que tienen un carácter preventivo frente al predominio de trabajos precarios en el país. Los 12 años de gobiernos del

PAN no se caracterizaron por un incremento en la conflictividad laboral colectiva, para esto el sistema corporativo mostró su eficiencia.

El corporativismo en México demostró con su restauración en los gobiernos del PAN que más que de partido es de Estado, en esta medida, las direcciones sindicales entraron en negociaciones no muy diferentes a las de la era priista, intercambiar paz laboral por protecciones estatales al monopolio de la representación corporativa, erradicando liderazgos u organizaciones alternativos. Además, la red de relaciones corporativas no solo implica las de las cúpulas del mayor poder, sino niveles medio y bajo, es decir en los niveles de entidad federativa, rama o bien de la empresa. Estas redes de complicidad en las que el eje central es también la paz y el control laboral a cambio del monopolio de la representación más prebendas para los dirigentes, no cambiaron en el actual régimen. Anteriormente, en estados como Baja California y Chihuahua se había demostrado que era posible la convivencia y los acuerdos entre sindicatos del PRI con gobiernos estatales del PAN, porque en el plano laboral defienden intereses semejantes. Esta tupida red de compromisos, confianzas, lealtades e intereses es lo que mantiene vivo al corporativismo. Por esto hemos hablado de una restauración de la relación corporativa sindical sin el PRI en los años de los gobiernos panistas.

Pero la restauración corporativa más ambiciosa de los gobiernos panistas fue la creación por la Secretaría del Trabajo de la Mesa Central de Decisión, gran coalición de la mayor parte del sindicalismo (corporativo, independiente y patronal) para llegar al diseño de una nueva Ley Federal del Trabajo. Nuevamente los llamados a concertar eran las corporaciones, al final el Congreso se encargaría de su aprobación. Pero este proyecto profundo de restauración y ampliación del corporativismo sufrió una primera frustración al alejarse la UNT de las coincidencias con la política laboral del gobierno, pasar a la oposición y acercarse al FSM. Pero el asunto se complicó, primero por una diferencia entre líderes que llevó a la fractura de la FSTSE y a formar la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, que con la presencia del SNTE agrupa a la mayoría de los burócratas, pasando la FSTSE a ser federación minoritaria. En segundo término, los conflictos en la cúpula del Congreso del Trabajo en torno de la elección de su presidente, la CROC, la CROM, la COR y otros sindicatos nacionales pasaron a la oposición, aunque años después entraron nuevamente al redil. A lo anterior se añadió el conflicto del gobierno con el liderazgo del sindicato minero metalúrgico, que tenía como antecedente las críticas de este al proyecto de Ley laboral, el apoyo a los disidentes del Congreso del Trabajo y que explotó en torno del problema de la mina de *pasta de conchos*, en el que el dirigente del sindi-

cato responsabilizó al Ministerio del Trabajo y a la compañía Minera México del desastre. Este proceso de deslegitimación de la política laboral y sindical de los gobiernos panistas, más la coyuntura electoral de 2006 en la que el PAN y el PRD mostraron fuerzas equivalentes, la torpeza de operadores políticos, ignorantes de tradiciones, culturas de los sindicatos, han unido —aunque sea coyunturalmente— fuerzas impensables de hacerlo en otro momento: el Frente Sindical Mexicano, siempre reacio a las acciones conjuntas con los corporativos; la UNT, distanciada de los corporativos y en relaciones pero no de confianza con el FSM; la Coalición de Sindicatos Nacionales y Confederaciones del Congreso del Trabajo, disidentes del Congreso del Trabajo y de lo que queda de la FSTSE, considerados tan corporativos como estas dos organizaciones; y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, escindida de la FSTSE, anatematizada por el FSM, por la UNT, por los líderes sindicales priistas. Esta coalición fue frágil y efímera, pero sí simbolizó dos fracasos del régimen panista en lo sindical: primero, la ilusión de convertir al sindicalismo corporativo en su conjunto a la doctrina social de la Iglesia católica (también corporativa), aunque los dirigentes sindicales que participaron inicialmente en la Mesa Central de Decisión, incluyendo los de la UNT, firmaron su adhesión a los nuevos principios que guiarían en el futuro las relaciones laborales, se trataba de principios ajenos a las tradiciones sindicales mayoritarias en México y a sus prácticas, en esta medida la firma no trascendió la duración de un documento olvidado y aunque el secretario del trabajo insistió en las exhortaciones cristianas, más han despertado sonrisas que adhesiones. Segundo, la propia restauración corporativa se debilitó con tantas disidencias, aunque el otro eje del pacto —la protección del monopolio de la representación— el propio gobierno se ha cuidado de no ponerlo en cuestión al desconocer a la dirigencia del minero, con los titubeos con respecto a la nueva federación burocrática, con la imposición de la dirigencia del Congreso del Trabajo y, finalmente, tratando de apadrinar a una nueva central (Alianza Sindical Mexicana) con sindicatos blancos, de protección, y una escisión de la CROC bajo la guía de la doctrina social de la Iglesia católica, el resultado ha sido primero la fusión de varias centrales de sindicatos patronales persistentes con otros corporativos y su crecimiento espectacular, al grado de ser la segunda central del país.

CONCLUSIONES

A pesar de que el corporativismo mexicano ha perdido fuerza en el plano económico y político no ha desaparecido, aunque se han reestructurado las relaciones con el Estado y los partidos políticos. Actualmente toma cuatro formas principales:

1. La del antiguo corporativismo, todavía mayoritario en número de afiliados, con capacidades de intercambio muy raquíticas, es sin embargo una garantía de control de los trabajadores específicamente en los lugares de trabajo a través de medidas legales —close shop—, la Ley no obliga al voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, la Ley obliga a los sindicatos a registrarse ante la Secretaría del Trabajo, la negociación de las relaciones laborales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguen manejándose como asuntos de Estado, el panismo se ha visto dispuesto a negociar flexibilidad por el mantenimiento de las garantías legales al corporativismo en sus proyectos de Ley laboral— y extralegales, encabezadas por la Secretaría del Trabajo. Este corporativismo sigue negociando el control de los trabajadores en sus demandas a cambio del monopolio de la representación garantizada por el Estado, sin importar que al frente esté un partido diferente del PRI. Es decir, la funcionalidad de este corporativismo en la era neoliberal es sobre todo en el nivel micro de las empresas. En el macro, aunque fue llamado a convalidar la política económica de los gobiernos priistas neoliberales a través de la firma de Pactos Económicos, su papel ha sido menos importante y aunque los gobiernos panistas los han incorporado en diálogos de los sectores de la producción su intervención, aunque fuera nominal, en la política económica ha desaparecido. Sin embargo, los sindicatos de este tipo sí fueron llamados a convalidar las reformas regresivas en la Seguridad Social y aunque no se ha aprobado una nueva Ley laboral está clara su disposición a intercambiar flexibilidad en las empresas por el mantenimiento de las leyes corporativas. También es notable la pérdida de influencia de estos sindicatos en el sistema político, en el PRI y en el Parlamento. Son sindicatos que han aceptado pasivamente las caídas del salario real durante largos años y los despidos masivos a partir de reestructuraciones de las empresas o privatizaciones.
2. El corporativismo de la producción. Pocos sindicatos y empresas optaron por este corporativismo propositivo en cuanto a cómo elevar la productividad en el nivel micro, combinado con la política de bonos de productividad. Los gobiernos neoliberales quisieron encauzar estas nuevas alianzas entre sindicatos y empresas por la productividad con beneficios en bonos para los trabajadores a partir del gobierno de Salinas de Gortari. Los primeros años el número de sindicatos con convenio de productividad y de trabajadores en este régimen crecieron es-

pectacularmente, sin embargo el incremento en el ingreso que estos bonos proporcionaron fueron muy bajos y en los últimos años empresas y sindicatos han perdido interés en extenderlos. Sin embargo, hay empresas como Telmex en las que este esquema sí funcionó para aumentar la productividad y, a la vez, el ingreso de los trabajadores. En este corporativismo de la productividad sigue presente, así como los esfuerzos panistas, priistas y perreditas de consagrarlos en una nueva Ley Federal del Trabajo a través de comisiones mixtas de productividad y sistemas de bonos (De la Garza, 2002).

3. El corporativismo cristiano. La idea del corporativismo en el Cristianismo es antigua y los grupos panistas más clericales la retomaron desde el año 1995, especialmente durante el sexenio de Vicente Fox. Este corporativismo parte de principios como los siguientes: patrones y trabajadores comparten una misma esencia; la empresa debe concebirse como una comunidad solidaria y de amor; no hay contradicción de intereses entre obreros y patrones; en esta medida hay condiciones para fomentar una cultura solidaria entre las dos partes por la productividad y la calidad. Esta perspectiva ha ido ganando terreno en forma callada, reagrupando a antiguos sindicatos patronales que no eran del PRI ni de la izquierda (blancos) y algunos escindidos del Congreso del Trabajo, al grado de que actualmente conforman en la ASM la segunda central del país. Su terreno es el de colaboración subordinada del sindicato a la gerencia, diferente del corporativismo tipo 2, aunque tienden a acercarse.
4. El corporativismo flexible en el sistema político. El ejemplo más acabado ha sido el del SNTE, que inició como antiguo corporativismo y fue derivando en un gran pragmatismo político frente a un Estado ya no monolítico sino policéntrico en términos de partidos en el poder y corrientes o líderes. Este corporativismo es novedoso en cuanto a las relaciones con el sistema político, de manera flexible apoya lo mismo a un partido que a otro dependiendo de las circunstancias en cada coyuntura. A la vez es muy tradicional en las relaciones clientelares con sus bases, a las que moviliza conforme a sus pactos político-partidarios. Su debilidad estriba, primero, en su gran desprestigio frente a la ciudadanía por el descuido de la calidad de los servicios que prestan sus agremiados, desprestigio que recientemente ha llevado a la ruptura de pactos con sus socios partidarios y a su debilitamiento político y encarcelamiento de su máxima dirigente.

En cuanto al empresariado, sus organizaciones han perdido presencia aunque siguen actuantes (Figueroa, 2005; Arenas, 2009; Iranzo, 2011), en aras de la influencia de las grandes compañías sean de capital nacional o extranjero. Estas grandes corporaciones, como organizaciones productivas, ya no han necesitado ser representados por cámaras patronales, cuentan con acceso directo a los entretelones del poder político.

Las organizaciones campesinas, que en otras épocas fueron muy importantes, no son ni la sombra de lo que fueron, se han dividido y reagrupado múltiples veces, han surgido otras con cada vez menos influencia en las políticas públicas. Las antiguas organizaciones urbano-populares están casi extintas, han sido sustituidas por organizaciones por tipo de ocupación informal (vendedores ambulantes, taxistas, microbuses, etc.); muy fragmentadas pero a la vez beligerantes frente a la disputa por el espacio público como espacio de trabajo. Estas comparten con el corporativismo flexible su pragmatismo frente a autoridades gubernamentales locales y partidos cuya fuerza puede cambiar en el corto plazo.

Faltaría por anotar la presencia de organizaciones de indígenas, ecologistas, lesbianas, gays, derechos humanos, etc. Nuevos actores casi todos, unas son auténticas organizaciones, otras son ONG o pequeños colectivos pero con capacidad de poner el dedo en la llaga a través de medios de comunicación, parlamentarios o partidos.

Esta diversidad, fragmentación de las organizaciones con posibilidades corporativas, conforma un panorama muy abigarrado de organizaciones y grupos (Alexander, 2006). Estos se han multiplicado, aunque solo en momentos culminantes de la conflictividad social logran coincidir —la caravana zapatista a la ciudad de México. Sin embargo, el panorama de multicorporativismo real o potencial amplio no ha podido revertir las políticas salariales negativas para los trabajadores ni frenar los aspectos negativos de la reforma laboral de 2012. En las concepciones de los tres grandes partidos políticos no está la desaparición del corporativismo sino su sometimiento más cabal y ampliado, unos porque vienen de esa tradición y piensan en seguir fomentando sus bondades políticas —PRI y PRD—, el PAN porque cuenta con la influencia de cristianos doctrinarios que miran hacia un corporativismo cristiano o de empresarios educados en las tradiciones corporativistas priistas. Es decir, no es previsible y menos con la crisis actual del neoliberalismo, la desaparición del corporativismo, en todo caso sufrirá nuevas transformaciones.

SIGLAS UTILIZADAS

- CCE: Consejo Coordinador Empresarial, organismo cúpula de las organizaciones empresariales de México.
- COR: Confederación de Obreros Revolucionarios, tercera confederación corporativa.
- CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, segunda confederación corporativa.
- CROM: Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos, central corporativa más antigua, la tercera en tamaño.
- CT: Congreso del Trabajo, organismo cúpula del sindicalismo corporativo mexicano, sus dos organizaciones principales son la CTM y la FSTSE, incluye otras confederaciones como la CROC, la CROM, la COR y sindicatos nacionales de industria como el minero metalúrgico.
- CTM: Confederación de Trabajadores de México, principal central corporativa.
- ENE: Encuesta Nacional de Empleo (encuesta representativa del empleo elaborada por el INEGI).
- FSM: Frente Sindical Mexicano, frente de sindicatos independientes y movimientos sociales encabezado por el SME.
- FSTSE: Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, agrupaba hasta hace dos años a todos los trabajadores sindicalizados de la burocracia, pertenece al Congreso del Trabajo.
- IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que deberían afiliarse todos los empleados de empresas privadas y públicas.
- ISSSTE: Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores (burocracia) al servicio del Estado.
- SME: Sindicato Mexicano de Electricistas, sindicato de los electricistas de la zona centro del país, de larga tradición democrática.
- STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- UNT: Unión Nacional de Trabajadores (creada en 1997 con disidentes del Congreso del Trabajo y Sindicatos Independientes).

BIBLIOGRAFÍA

- Alexander, Jeffrey 2006 *The Civil Sphere* (Oxford: Oxford University Press).
- Arenas, Nelly 2009 "Las Organizaciones Empresariales Colombianas bajo el Gobierno de Chávez" en *Cuadernos del CENDES*, Año 26, N° 21, mayo-agosto, pp. 1-26.

- Bartoy, Armando y Resende, Rosana 2007 "Class Relations in Brasil's New Neoliberal Phase" en *Latin American Perspectives*, Vol. 34, N° 5, sept., pp. 115-131.
- Bizberg, Ilán 1990 *Estado y Sindicalismo en México* (México, D.F.: El Colegio de México).
- Campbell, J. y Pederson, O. 2001 *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis* (Princeton: Princeton University Press).
- Correa, Sofía 2008 "El Corporativismo como Expresión Política del Socialcristianismo" en *Teología y Vida*, V. XLIX, N° 3, pp. 467-481.
- Crouch, Colin 2005 "Models of Capitalism" en *New Political Economy*, Vol. 10, N° 4, diciembre.
- Crouch, Colin y Streeck, W. (eds.) 1997 *Political Economy of Modern Capitalism* (Londres: Sage).
- Crouch, Colin y Streeck, W. 2003 *The Diversity of Democracy* (Northampton, M.A.: E. Elger).
- De la Garza Toledo, Enrique 1989 *Ascenso y Crisis del Estado Social Autoritario* (México, D.F.: El Colegio de México).
- De la Garza Toledo, Enrique 1994 "Corporativismo, Teoría y Transformación" en *Iztapalapa*, Año 14, N° 34, julio-dic.
- De la Garza Toledo, Enrique 2001 "La Democracia en Tiempos del Postcorporativismo" en *Democracia y Cambio Sindical en México* (México, D.F.: Plaza y Valdés).
- De la Garza Toledo, Enrique 2002 *La Democracia de los telefonistas* (México, D.F.: Plaza y Valdés-UAM).
- De la Garza Toledo, Enrique 2003 "La crisis de los modelos sindicales y sus opciones" en *La Situación del Trabajo en México* (México, D.F.: Plaza y Valdés).
- De la Garza Toledo, Enrique 2006 *Reestructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México* (México, D.F.: FCE).
- De la Garza Toledo, Enrique 2007 *Convenios y Bonos por Productividad en Empresas Mexicanas* (México, D.F.: STyPS).
- De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, J. C. 2010 *Trabajo y Modelos de Producción en América Latina* (Buenos Aires: CLACSO).
- Di Benedetto, Donatella 2001 *Crisis Orgánica y Revolución, Americanismo y Corporativismo* (Santiago, Chile: Universidad de Chile).
- Figuroa Salamanca, Helwar 2005 "El Estado Corporativo Colombiano" en *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, N° 32, pp. 99-148.
- Iranzo, Consuelo 2011 "Chávez y la Política Laboral en Venezuela", *Trabajo*, Año 5, N° 8, julio-diciembre.

- Katz, Harry y Darbishire, Owen 2000 *Converging Divergences* (Cornell: ILR/Cornell University Press).
- Kerr, Clark y Dunlop, John 1964 *Industrialism and Industrial Man* (Oxford: Oxford University Press).
- Lehmbruch, G. y Schmitter, P. C. 1982 *Patterns of Corporate Policy-Making* (California: Sage).
- Mahrkt, Doctor 2007 “Lula’s Development Council: neocorporatism and policy reform in Brasil” en *Latin American Perspectives*, Vol. 34, N° 6, nov., pp. 131-418.
- Malloy, J. 1987 *Authoritarianism and Corporatism in Latin America* (Londres: University of Pittsburg Press).
- Molina, Oscar y Rhodes, Martin 2002 “Corporatism, the Past, Present and Future of the Concept” en *Annual Review of Political Science*, 5, pp. 305-331.
- Ortega Riquelme, Juan 2006 “Acuerdos Tripartitos y Gobernanza Económica en el México del Fin de Siglo” en *Foro Internacional*, Vol. 46, N° 2, pp. 227-262.
- Pérez Díaz, Víctor 1994 *La Primacía de la Sociedad Civil* (Madrid: Alianza).
- Pizzorno, A.; Reyneri, E.; Regini, M. y Reglaglia, I. 1978 *Lotte Operaia e Sindacato: il ciclo 1968-72 in Italia* (Bologna: Il Mulino).
- Regini, Mario 2000 “Between Deregulation and Social pacts” en *Politics and Society*, 28, 5.
- Rehfeldt, Udo 2000 *Globalización, neocorporatismo y pactos sociales* (Buenos Aires: Lumen).
- Sako, Mari y Sato, H. 1997 *Japanese Labour and Management in Transition* (Londres: Routledge).
- Schmitter, P. C. 1979 *Trends Toward Corporatist Intermediation* (Londres: Sage).
- Wiarda, Howard 2004 *Authoritarianism and Corporatism in Latin America-revisited* (Florida: University of Florida Press).
- Wiarda, Howard 2009 “The Political Sociology of a Concept: corporatism and the distinct traditions” en *The Americas*, Vol. 66, N° 1, julio, pp. 81-106.

S. Gonzalo Herrera*

SITUACIÓN, ESTRATEGIA Y CONTEXTO DE LOS SINDICATOS EN EL ECUADOR¹

INTRODUCCIÓN

Desde las últimas grandes e importantes movilizaciones de mediados de los ochenta y principios de los noventa, los sindicatos perdieron peso político y dejaron de ser un objeto de estudio para las ciencias sociales (Ibarra, 2007). Durante los noventa, aunque el escenario político estuvo ocupado activamente por los movimientos sociales enfrentados al neoliberalismo, las organizaciones sindicales —fundamentalmente los sindicatos públicos— no lograron levantar su agenda. Si bien su participación, en articulación con la acción de los movimientos sociales, fue central en la contención del neoliberalismo y la privatización de las empresas públicas, no fue suficiente para fortalecer los sindicatos en su

1 El trabajo se inscribe en un proceso más amplio de estudios sobre conflictos y movimientos sociales que, en el Ecuador, el Instituto de Estudios Ecuatorianos y el Observatorio del Cambio Rural promueven, gracias a lo cual el trabajo cuenta con la colaboración de los investigadores Alejandra Santillana y Enver Aguirre.

* Sociólogo de la Universidad Central del Ecuador. Master en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Andina Simón Bolívar. Investigador asociado al Instituto de Estudios Ecuatorianos, trabaja temas relacionados con movimientos sociales, movimiento indígena campesino, cambio agrario, conflictos sociales, política pública. Actualmente es candidato a PHD en Estudios Latinoamericanos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

conjunto, y terminaron replegados en la “defensa del Estado”. Tal como lo plantea P. Ospina (2009), con excepción del movimiento indígena y una estructura de base comunal que lo sostuvo, fueron pocos los sectores organizados que sobrevivieron al neoliberalismo y pudieron rearticularse política y organizativamente; este es el caso del movimiento obrero, que se vio debilitado por las reformas legales, la tercerización y flexibilización laboral y la reducción del empleo público.

Con la emergencia y consolidación del gobierno “progresista” de Rafael Correa, la nueva Constitución de 2008 amplió las expectativas de cambio en los sectores organizados. Los avances constitucionales en torno al trabajo y los derechos laborales, la recuperada capacidad del Estado para intervenir en la sociedad y las promesas de cambios profundos, permitían imaginar que el proceso político recogería las aspiraciones de las organizaciones y los movimientos sociales, y de esta manera que los sindicatos recuperarían y ocuparían un lugar en la transformación social y política del país. Sin embargo, hasta el momento de escribir este trabajo, el proceso muestra profundos límites y retrocesos y el escenario se encuentra marcado por la oposición del gobierno frente a las demandas de las organizaciones sindicales aglutinadas en torno al Frente Unitario de Trabajadores FUT².

Nuestro Gobierno no está contra el sindicalismo, sino “contra los abusos, vengan de donde vengan, más aun de ciertas argollas corruptas de supuestos líderes laborales que sirven a determinados partidos políticos y que ordeñaron cual vaca amarrada al Estado” (...). Por supuesto que estamos con el sindicalismo, por supuesto que estamos con la organización laboral. Y no son palabras, son hechos. Antes de nuestro gobierno en promedio se creaban 12 sindicatos, ahora ese promedio es seis veces mayor, 70 en promedio por año. (R. Correa, 1º de mayo de 2014)³

Evaluar la conflictividad entre los trabajadores y el gobierno es un trabajo complejo, no solo porque las promesas de cambio acercaron

2 Central Ecuatoriana de Trabajadores (CTE), Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC), Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE) y Central Ecuatoriana de Organizaciones Libres (CEOSL).

3 Recientemente, en el arco de las recientes protestas y movilizaciones del 19 de marzo de 2005, el ministro de trabajo declaró que el “Con el FUT-MPD está totalmente roto el diálogo, no tenemos nada que conversar” (Carlos Marx Carrasco, 27 de marzo 2015, en *Ecuadorinmediato*) en

<http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818778637&umt=carlos_marx_carrasco_con_futmpd_totalmente_roto_dialogo_no_tenemos_nada_que_conversar_audio#>.

a las organizaciones al gobierno, sino porque a diferencia del neoliberalismo en el Ecuador (1980-2006), el gobierno de Rafael Correa (2007-2015) se caracteriza por renovar la capacidad para intervenir en la sociedad, la economía y la política, mejorando las condiciones materiales de la población y modificando la “estructura de las clases”⁴, que no quiere decir mayor igualdad o una transición al socialismo. Aunque los efectos de tal intervención aún necesitan de una distancia histórica para evaluarse, más allá de las innovaciones constitucionales, la conflictividad laboral nos muestra que la autodenominada Revolución Ciudadana tiene un enorme impacto sobre los trabajadores y las organizaciones sindicales. A pesar de los avances materiales y cambios normativos, resulta claro que el gobierno enfila un programa de “desarrollo nacional”, cristalizado en el Cambio de la Matriz Productiva y el Cambio de la Matriz Energética⁵, que demandan transfor-

4 *Modificaciones en la estructura de clases.* Los pasados 15 años, últimos del régimen neoliberal y primeros del populismo correísta, se caracterizaron por modificaciones políticas (de las que mucho se ha escrito y se lo sigue haciendo), pero también por cambios relativamente importantes en la estructura de clases (de los que, en cambio, poco se ha dicho). Entre los censos de 2001 y 2010, la Población Económicamente Activa se incrementó de 4.585.575 a 5.844.345 personas: un aumento de 27,5%, más de 1.250.000 personas. Señalamos cambios en tres aspectos. En primer lugar, considerando las ramas de la economía, los cambios más significativos se produjeron en la reducción de la población ocupada en la agricultura (de 26,3 a 21,7%) y el incremento de actividades urbanas, sobre todo comercio y servicios. En segundo lugar, y al mismo tiempo, se ha producido una reducción de los trabajadores menos calificados: “las ocupaciones elementales” descienden de 25,4 a 20,8%) y los oficiales y artesanos bajan de 16,8 a 13,1%; en contraparte, los grupos ocupacionales que crecen su participación en la población ocupada son los trabajadores de servicios y vendedores de comercio (de 14,2 a 18,2%) y los profesionales (de 5,9 a 8,1%). En tercer lugar, hay una reducción de las categorías de propietarios, igual grandes que pequeños: los patronos y socios caen de 9% a 4,4, y los trabajadores por cuenta propia descienden de 34,3 a 28,3; por el contrario, hay un incremento de trabajadores asalariados: aunque la participación de asalariados del sector privado desciende ligeramente, en cambio se incrementan de manera notoria otras dos categorías: los trabajadores del Estado —de 8,4 a 11%— y los jornaleros, especialmente en el campo (Mario Unda y Maritza Hidrobo, 2015: 35).

5 Estos son los proyectos de cambio sobre los cuales se organiza el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Su sentido básico es “crear las condiciones necesarias para que el Ecuador transforme sus condiciones productivas y energéticas hacia un nuevo modelo de desarrollo”. Hasta hoy, la propuesta se concentra en una recuperación del proyecto de Industrialización por Sustitución Selectiva de Importaciones y la ampliación de las fronteras extractivas (petróleo y minería) y como estrategia frente al inminente agotamiento de las reservas petroleras, el cambio de fuentes energéticas. Varios trabajos han evaluado los resultados y las conclusiones muestran que no hay avances, el proceso lo que ha hecho es crear mejores condiciones de acumulación y expansión del viejo modelo primario agroexportador. La hipótesis central que está de fondo es que el modelo de acumulación no cambia, sino que hay una transición hacia

maciones en las relaciones con los sindicatos y los trabajadores. Un proceso conflictivo, ambiguo y contradictorio que tiende a presionar a los trabajadores y vulnerar sus derechos.

En este contexto, es interés de este trabajo mostrar la dinámica conflictiva del proceso, los cambios del escenario y las estrategias políticas que se desarrollan, un paso indispensable para imaginar el sindicalismo hacia el futuro.

SITUACIÓN Y ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN EL ECUADOR

Sin intención de profundizar en la historia del sindicalismo en el Ecuador, es importante reconocer que las organizaciones sindicales enfrentaban una serie de problemas que no están relacionados con el gobierno de Correa. Tal como lo reconoce Paz Miño, uno de los defensores más importantes del gobierno en materia laboral, la situación de los trabajadores durante el neoliberalismo se caracterizaba por la precarización y empobrecimiento generalizado de los trabajadores.

la situación precaria a la que había ingresado la clase laboral por el congelamiento de los salarios, el pago mínimo de horas extras, la sobreexplotación de la jornada de trabajo, la inquietud de los empresarios de aumentar el número de horas, la pésima atención de los servicios de seguridad social en el IESS, de la educación, que desfavorecían las condiciones de vida y de trabajo. (Paz Miño, *El Telégrafo*, 27 de mayo de 2013)

Además del deterioro de sus condiciones materiales, el movimiento sindical se encontraba en una profunda crisis.

el mayor protagonismo del movimiento sindical se alcanzó en el período de gobierno Roldós-Hurtado (1979-1981) y Hurtado-Roldós (1981-1984). Jaime Roldós debió afrontar una huelga nacional en mayo de 1981, mientras que Osvaldo Hurtado enfrentó cuatro: en diciembre de 1981, septiembre y octubre de 1982 y marzo de 1983. Estas últimas movilizaciones, octubre de 1982 y marzo de 1983, marcaron el punto más alto que jamás habrá alcanzado, hasta la fecha, una movilización obrera en el Ecuador. (Ospina, 2009: 24)

un nuevo patrón de reproducción del capital donde el Estado transfiera recursos para que los sectores más modernos de la economía puedan integrarse. Para mayor información pueden revisar los trabajos de Daza, 2015; Ruíz e Iturralde, 2013; Iturralde, 2013; Ospina, 2013; Carrión y Herrera, 2012; Alberto Acosta, 2011.

Aunque no hay trabajos que expliquen adecuadamente el declive del sindicalismo en el Ecuador, es evidente que en los noventa las organizaciones sindicales habían perdido capacidad de convocatoria, mantenían un escaso protagonismo político y simbólicamente habían perdido espacio en el imaginario de la sociedad, vacío que fue ocupado por el movimiento indígena. En voz de nuestros entrevistados —dirigentes de las centrales sindicales más importantes del país— la crisis del movimiento sindical se explica de muchas formas:

1. Dadas las condiciones estructurales del país, fuertemente condicionado por la escasa industrialización, la sindicalización de la población en realidad nunca fue un proceso masivo.

Un estudio de la SENPLADES en el año 2012 cuando se analizaba cuáles son las organizaciones digamos que están, o cuál es la capacidad que necesita el país, se hablaba de un 6 o 7% de la población que está organizada. Entonces de esos datos nosotros obtuvimos algunos puntos en el Ministerio de Trabajo, donde nos decía que hay una investigación, me parece que es de la SENPLADES, donde mencionaba que hay una población más o menos de 2,5% en el tema sindical. Nosotros hemos sostenido ese porcentaje, no ha cambiado, no ha crecido ni ha decrecido desde los años '70. (E. B.)

2. Paralelamente, entre el proyecto de Industrialización por Sustitución de Importaciones (1973-1979) y el neoliberalismo (1980-2007), las bases materiales y las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, los trabajadores y el proletariado fueron cambiando, sin que las organizaciones sindicales logren hacer una lectura de lo que significaba políticamente para la organización.

A partir de los años '80, con el fracaso de las huelgas nos limitamos a no ver más allá de cómo iba a venir el proceso neoliberal y globalizador. No asumimos cuál iba a ser la nueva división internacional de trabajo, pensamos que iba a ser la fabriquita, que iba a fabricar desde la punta del esfero hasta el contorno, porque eso hacen las fábricas. (...) Aquí en el país está pasando lo mismo y la industria mecánica es una industria donde se puede observar esos cambios, a mí me parece que la industria metálica y metalúrgica es una imagen muy visual de lo que está sucediendo con la división internacional de trabajo (...) hace que se especialicen, ahí aparecen nuevos actores, los actores informáticos, los profesionales que llevan la contabilidad, los actores contables, van y crece el sector servicios y decrece el sector industrial. (...) pero se sigue siendo solo exportadores del material básico, mientras que a nosotros nos mandan la harina de nuestro propio plátano, entonces no hay un proceso de industrialización, no hay esa intención de invertir

el capital en eso, porque hay una lógica en el mercado y en el mundo, y hay un tema de costos, aquí es más caro fabricar, justamente porque no hay las condiciones para esto y se exporta en otro lado porque es más barato industrializar allá, entonces hay este tipo de factores que las centrales sindicales no han tomado en cuenta, que recién lo vivimos y nos está pesando (...) a veces en las discusiones sindicales de las centrales, no avanzamos con profundidad, lo que se viene a futuro y a veces somos muy coyunturales en los análisis. (E. B.)

Para nuestro entrevistado, el proyecto de industrialización y de proletarización de la población marcaba el horizonte organizativo, pero la realidad es que el sector no creció económicamente, y aunque no lo dice, las organizaciones sindicales no construyeron una propuesta para los trabajadores informales, trabajadores del campo, de servicios, etc. que sí crecieron gracias a la *flexibilización laboral* y la *reprimarización/desindustrialización* que el neoliberalismo impulsó.

3. Aunque la acción sindical y las organizaciones de izquierda crecieron y se alimentaron de las capas medias en ascenso — resultado de las políticas de industrialización por sustitución de importaciones y crecimiento del Estado en los '70 y '80 (Ibarra, 2008)—, éstas fueron golpeadas políticamente con la caída del bloque socialista.

[...] una época de dictadura (militar), ese aspecto hace que los compañeros formen sindicatos clandestinamente, las organizaciones campesinas aún no tenían un auge organizativo, o sea recién empiezan a surgir. Pero ahí fue la clase obrera la que surge en esta relación trabajo-capital y justamente por la influencia externa de los países socialistas que ayudaban en ese entonces a los trabajadores de América Latina, las Centrales Sindicales de América Latina. Y había en el mundo una pugna en la que el socialismo de los países europeos, sobre todo Rusia, China y todos los países que estaban en esa ala, y Estados Unidos que era el país capitalista. Por eso es que se generan ahí, en América Latina, dos líneas de enfrentamientos, digamos de las ideologías en donde Cuba jugó un rol fundamental, porque tenía su apoyo en Rusia que propugnaba el socialismo y de ahí se viene una formación política de la clase obrera en América Latina y por ende también del Ecuador. Y por eso es que éramos fuertes políticamente, en ese entonces, y por eso las huelgas, en ese entonces eran huelgas que tenían ese activar más político, más importante y que hizo retroceder a los patronos y los gobiernos. (E. B.)

4. A este proceso de crecimiento y declive de las organizaciones se suma la acción de los gobiernos que, desde el retorno de la

democracia en 1979, se aliaron con las élites económicas e intentaron limitar los procesos de sindicalización⁶.

Todos los gobiernos neoliberales, incluidos en ellos la Social Democracia y el gobierno de la misma Izquierda Democrática, han buscado atentar contra los derechos de los trabajadores, particularmente han sido estos gobiernos los que han impulsado políticas de eliminación y reducción de los derechos de los trabajadores de los pueblos. Tanto es así que, en el gobierno del señor Rodrigo Borja se apuntala una política de reducción y de afectación de los derechos laborales cuando se elimina la posibilidad de que los trabajadores se puedan organizar de manera adecuada al haber pasado de 15 trabajadores (necesarios) para realizar un sindicato, a 30 trabajadores. Esto motivó que miles de trabajadores hoy vean negadas las posibilidades de organizarse. (N. E.)

[...] en la época de democracia empieza a provocarse un auge masivo de despidos, y en la época de Rodrigo Borja (1988-1992) se da esta desindustrialización de empresas, disminuye el empleo y se restringe el derecho a la organización, desde la época de Borja, yo creo que no se crearon sindicatos, sino más bien se cerraron producto del cierre de empresas y producto de las huelgas y los despidos. Si vemos desde ese punto es decir que en los 4 años que duró el gobierno de Borja se eliminó casi 5 o 6% de lo que teníamos de organizaciones sindicales. (E. B.)

5. El sindicalismo perdió la batalla frente a las reformas neoliberales que, más allá de la flexibilización laboral⁷, armaron una estructura institucional represiva para los trabajadores.

6 Según Mario Unda y Edgar Isch (entrevistas, 2009), la acción de las élites no se limitó a las reformas legales, sino que tuvieron una acción represiva importante frente a los trabajadores y las organizaciones de izquierda. En especial las acciones realizadas por el gobierno socialcristiano de León Febres Cordero que se caracterizó por un régimen represivo, acusado de violación de derechos humanos y responsable de la desaparición y secuestro de varios dirigentes.

7 La flexibilización laboral se institucionalizó en la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a Tiempo Parcial (1990) que regula la contratación laboral de corta duración, renovable de manera indefinida y la suspensión no remunerada del contrato de trabajo por acuerdo de las partes; la Ley de Zonas Francas (1991) que permite que los contratos de trabajo sean temporales; la Ley 133 Reformatoria al Código de Trabajo (1991) que duplica el número mínimo de trabajadores (de 15 a 30) exigido para la conformación de toda organización sindical, elimina las figuras legales de la huelga solidaria y de la protección del dirigente sindical frente al despido, y fomenta la apertura de las maquiladoras en el país; la Ley para la Transformación Económica del Ecuador "Trole I" (2000) introduce la contratación por horas; el Decreto 2.166 (2004) y la reforma al Código del Trabajo (2006) que amplían y regulan la intermediación y la tercerización introducidas en 1998 mediante reformas de ley.

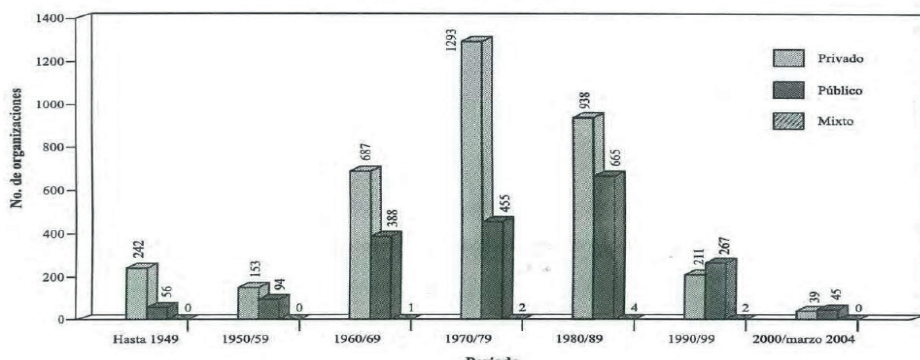
(...) En la actualidad existen muchas organizaciones que se han hecho y las han tirado al piso como decía los empresarios hábilmente se enteran, nosotros ingresamos la documentación y los compañeros son despedidos, cuando la ley manifiesta que se garantiza a los compañeros que son miembros de la organización que no sean despedidos. (...) En el sector público es en el Ministerio de Cultura ahí los compañeros tomaron la decisión de formar una organización y luego de que hicieron la organización les hicieron la vida imposible, a algunos compañeros le botaron y los compañeros lo que optaron fue alejarse de la central sindical. (P. S.)

El impedimento [para la sindicalización] lo establece la ley, principalmente el hecho de que *para poder hacer un sindicato necesitas 30 trabajadores*. Entonces existen empresas en las cuales tienen parte de su plantilla trabajadora 28 obreros directos y el resto están en formas de precarización laboral, en trabajo discontinuo, ya sea vía tercerización o externalización de los servicios o por los servicios complementarios, bajo modalidades como los contratos a prueba, o bajo modalidades del trabajo a tiempo parcial, o a contrataciones a plazo fijo. (N. E.)

Así, tal como lo muestra Darlic (2004), luego de la Ley 133 reformatoria al Código del Trabajo en 1991, hay un alarmante descenso organizativo: hacia 2004, con un total de 5.542 organizaciones (asociaciones, comités de empresa y sindicatos), las organizaciones habían pasado de un proceso ascendente entre 1934 y 1979 a un descenso en 2004, donde la relación se invierte; decrecen las organizaciones privadas y crecen las organizaciones públicas.

Gráfico N° 1

Ecuador: organizaciones sindicales legalmente constituidas por sectores de la economía (periodo 1934-marzo de 2004)



Fuente: Mapa Sindical en el Ecuador.
Elaboración: Darlic Vjekoslav (2004).

6. A estas explicaciones de los dirigentes hay que sumar otros aspectos del cambio en los contextos de la organización sindical: durante la década del ochenta, a pesar de que el movimiento sindical era sin duda el movimiento social más importante del Ecuador, en medio de la explosión de nuevas subjetividades y actores que politizaron la heterogeneidad social (en especial la creciente presión de las organizaciones indígenas, campesinas y de mujeres), el movimiento no tuvo capacidad de articular la emergencia, y sus formas de accionar y demandas, si bien lograron interpelar a los sectores populares, no lograron superar su condición corporativa hacia la construcción de un proyecto nacional (Ecuador Debate, 1987: 5; León y Pérez, 1986: 126-134); y finalmente, los mismos sindicatos han sido criticados porque dejaron de pensar la organización y perdieron su capacidad de renovación política organizativa y la estrategia de las organizaciones sindicales priorizaron la negociación frente a los gobiernos⁸. El resultado fue que las organizaciones sindicales se replegaron en el sindicalismo público (80% de los sindicatos), que se concentra en las ciudades más grandes (Quito y Guayaquil fundamentalmente) y durante los noventa participaron en la contención del neoliberalismo como un hermano menor del movimiento indígena.

Sin embargo, tal acción no fue menor; fue un proceso efectivo para la contención del neoliberalismo en el Ecuador; fueron los sindicatos públicos los que participaron activamente de las movilizaciones contra los procesos de privatización, entre otros logros, permitieron que en 1994 la acción política de los movimientos sociales ganara la Consulta Popular contra las anunciadas privatizaciones a sectores estratégicos promovidas por el entonces presidente Sixto Durán Ballén (1992-1996). A esto se agrega que las cifras del conflicto a lo largo de la década del noventa y durante el gobierno de Rafael Correa muestran que los trabajadores han sido, no solo un actor importante en la conflictividad nacional, sino —como lo veremos más adelante— han renovado su acción y presencia política.

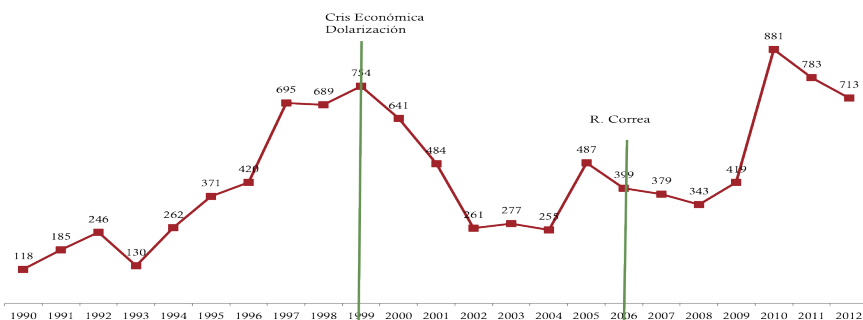
8 Sobre este tema, varios de los entrevistados insisten en que el movimiento sindical no ha logrado renovarse, carecen de nuevos dirigentes, no hay un debate político interno, no hay procesos de formación política, sus demandas son muy sectoriales y su lectura sobre el cambio es limitada. Probablemente el trabajo más representativo es el trabajo de T. Miyachi (2006), para el cual las organizaciones sindicales pasaron de la intransigencia o confrontación, a la conciliación con los distintos gobiernos.

EL HERMANO MENOR EN EL CONFLICTO

Aunque parezca contradictorio, si bien el gobierno de Rafael Correa —que se caracteriza por la recuperación de las inversiones sociales y la capacidad de las instituciones estatales— ha logrado mantener una enorme popularidad y ganar tres elecciones nacionales (2006, 2009, 2013) y dos referéndums populares (2009, 2011), la tendencia general de la conflictividad social es creciente.

Las cifras del Observatorio de Conflictos Sociales en el Ecuador del Centro Andino de Acción Popular (CAAP) muestran que la tendencia actual tiene importantes diferencias con procesos anteriores: durante el neoliberalismo hay un ascenso de la conflictividad que se asocia y culmina con la crisis económica y política de 1999-2000, resultado de la dolarización de la economía y la caída del presidente Jamil Mahuad (1998-2000). Luego de 2002, se produce un descenso de los conflictos, lo cual coincide con la recuperación económica ligada al incremento de los precios del petróleo a nivel mundial (Ruiz e Iturralde, 2013); luego se registra un nuevo pico de conflictos ligados al gobierno de Lucio Gutiérrez que logra la presidencia en alianza con organizaciones de izquierda, Movimiento Popular Democrático y Pachakutik; y finalmente, se produce un nuevo ascenso de la movilización social que coincide con el gobierno de Rafael Correa (2007-2014), en especial en el periodo 2009-2012 en donde se dan las movilizaciones de los trabajadores frente a la Ley 1.701, las marchas indígenas por el agua y contra la minería en 2012.

Gráfico N° 2
Conflictividad social en el Ecuador

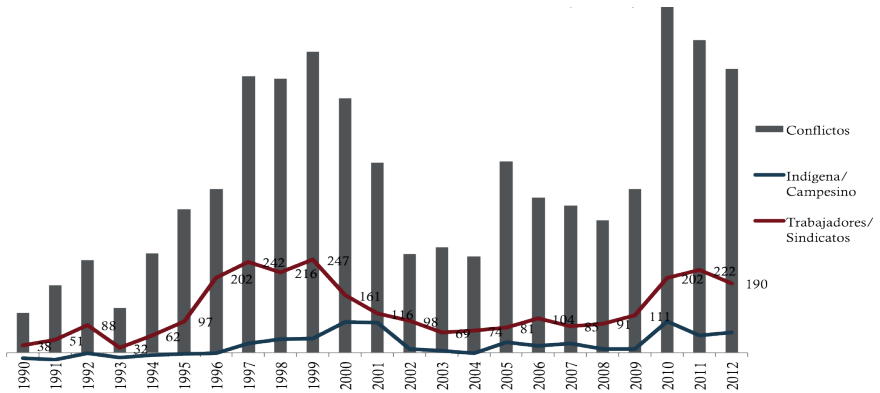


Fuente: Observatorio del Cambio Social, CAAP.
Elaboración: Instituto de Estudios Ecuatorianos, 2013.

Lo interesante del segundo ascenso de la conflictividad es que, a diferencia del periodo neoliberal, los conflictos no están vinculados con una crisis económica o la reducción de Estado, sino con la expansión de las inversiones estatales. Es decir, aumenta la conflictividad en un contexto de recuperación de la capacidad institucional para intervenir en la sociedad (inversiones y reforma legal/institucional), y la ampliación de derechos y bienestar de la sociedad.

En una perspectiva distinta, si bien la conflictividad social fue canalizada por la acción del movimiento indígena que aparece como sedimento organizativo del descontento popular durante la década del noventa, los datos del CAAP muestran que la conflictividad laboral es un fenómeno permanente y persistente desde 1990, y va al ritmo de la conflictividad general.

Gráfico N° 3
Trabajadores en el conflicto



Fuente: Observatorio del Cambio Social, CAAP.

Elaboración: Instituto de Estudios Ecuatorianos, 2013.

El gráfico nos muestra dos procesos interesantes que deben servir para pensar la situación de las organizaciones sindicales: 1) La conflictividad laboral-sindical es tan importante o más importante que la conflictividad indígena campesina en el mismo periodo, pero durante los noventa carece de una “representación política” importante. Es decir, las centrales sindicales, aunque participan de las movilizaciones, no logran canalizar el conflicto y constituirse como una estructura de representación de su “propia clase”; 2) La conflictividad laboral del periodo no necesariamente es convergente con aquella que corresponde con el actor más importante de la década, el movimiento indígena y campesino. Lo cual muestra que la agenda del movimiento sindical

no acompañó del todo la agenda “indígena” de la década y viceversa, el movimiento indígena y los movimientos sociales no construyeron una agenda laboral en defensa de los trabajadores.

Para Sánchez (2009), esta presencia y persistencia de los sindicatos en los conflictos muestra la fortaleza de los sindicatos, pero la falta de representación política está relacionada con que muchos conflictos laborales se negocian y se resuelven localmente o en las esferas privadas de la relación laboral. Las causas de este comportamiento no están estudiadas, pero lo cierto es que los sindicatos, aunque participaron de las movilizaciones, no lograron ampliar su base social.⁹

PROCESO DE CAMBIO

El gobierno de R. Correa o la Revolución Ciudadana (2007-2014) surge y se consolida en un momento caracterizado por un vacío político: aunque la acción social y política de los movimientos sociales habían logrado poner los límites al modelo neoliberal, desnudar las complejidades del sistema político y poner a las élites políticas mostraban serios problemas para mantener su hegemonía política; la emergencia social, que había sido encabezada por el movimiento indígena, perdía fuerza y capacidad de articulación. En tal contexto la propuesta de R. Correa recoge las demandas sociales que habían sido largamente posicionadas en las calles y el nuevo gobierno las institucionaliza en la Constitución de 2008 (Mario Unda, entrevista 2009).

En el caso de los trabajadores, en el marco de la disputa constitucional, el gobierno lanzó el Mandato Constituyente 8 que eliminaba la tercerización laboral y abrió un campo prometedor para el debate. El contexto impulsó en la Constitución de 2008 grandes avances que marcaron una gran distancia con las restricciones neoliberales. El Art. 33 literalmente plantea que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una

9 Los límites organizativos de las centrales sindicales para ampliar su estructura y base organizada es un tema pendiente para los estudios sindicales, pero quisiéramos decir que en un reciente trabajo sobre sindicatos rurales en el Ecuador, los testimonios de los sindicatos organizados en torno a los conflictos de la hacienda La Clementina y el Ingenio Azucarero ECUDOS —ambos procesos en los cuales el gobierno ha intervenido con la promesa de poner las propiedades en manos de los trabajadores, sin que suceda—, muestran que hay una distancia entre los conflictos locales y las centrales sindicales. Las centrales intervienen esporádica e intermitentemente, carecen de una propuesta clara hacia los sindicatos rurales, con lo cual se crea un vacío organizativo que es llenado por la acción del gobierno y/o las organizaciones de base enfrentan “solos” al gobierno y a las estructuras patronales (Herrera, 2015).

vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución del Ecuador, 2008)

Pero además, en la Constitución se puede encontrar el Art. 34, que reconoce la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas e incluye o reconoce al trabajo no remunerado y del hogar, así como todas las formas de trabajo autónomo; el Art. 46 demanda la erradicación del trabajo infantil y protección contra las formas de explotación laboral hacia niños; el Art. 327 *prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral*, la tercerización y la contratación por horas, con sanciones para quienes incumplan la prohibición; el Art. 284 dice: “Es parte de la política económica impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”; el Art. 331 promueve la eliminación de la discriminación en el empleo, la igual remuneración para trabajo de igual valor para evitar la discriminación laboral en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres.

De esta forma, el Mandato 8 y los avances constitucionales, a pesar de las restricciones de huelga y la participación de los trabajadores públicos que de manera contradictoria también se encuentra en la Constitución¹⁰, se convirtieron en conquistas de central importancia para los trabajadores y que definieron en gran parte su apoyo al gobierno. El proceso constituyente, a pesar de los límites y restricciones que el mismo gobierno colocó¹¹, se convirtió en un espacio de disputa

10 En el Artículo 326, que define “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios”, en su principio 15 plantea que “Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarbúrica, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.” y en su principio 16: “En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo” (Constitución del Ecuador, 2008).

11 Las organizaciones sindicales llamaron la atención sobre los límites constitucionales al derecho de huelga, pidieron más debate sobre el tema, pero los representantes de gobierno se negaron a cambiar las normas. Las organizaciones indígenas y campesinas intentaron reeditar la Asamblea de los Pueblos como un espacio para el diálogo paralelo con la Asamblea, pero el gobierno restringió la ocupación del espacio. Las organizaciones de mujeres presionaron para abrir el debate en torno al aborto, pero los representantes del gobierno cabildaron para que el debate se mantuviera en bajo perfil. El mismo Alberto Acosta terminó renunciando a su presi-

sobre el cual las organizaciones participaron, fragmentada y gremialmente, posicionando sus agendas. El resultado no fue menor, las organizaciones salieron a defender los avances constitucionales en las calles, llamaron a sus bases a votar y respaldaron la Constitución¹².

Luego del debate constitucional las organizaciones se irán distanciando del gobierno, pero debemos recalcar que este es un proceso posterior que se produce con la consolidación del gobierno de Rafael Correa y la clarificación de su proyecto político. Al inicio la Constitución genera importantes expectativas en las organizaciones y en el país se promueven importantes cambios —en especial aquellos relacionados con las inversiones sociales— que ya en el año 2009 el gobierno los levanta como una herramienta de legitimación frente a las críticas de las organizaciones sociales y los sindicatos. En el primer renglón se encuentra la inversión social en casi todos los sectores (educación, salud, infraestructura, seguridad, etc.) que pasó de 1.980 a 4.825 millones de dólares, que representan en 2010 el 8.47% del PIB, 4.4 puntos por encima que en 2006 (P. Ospina, 2013).

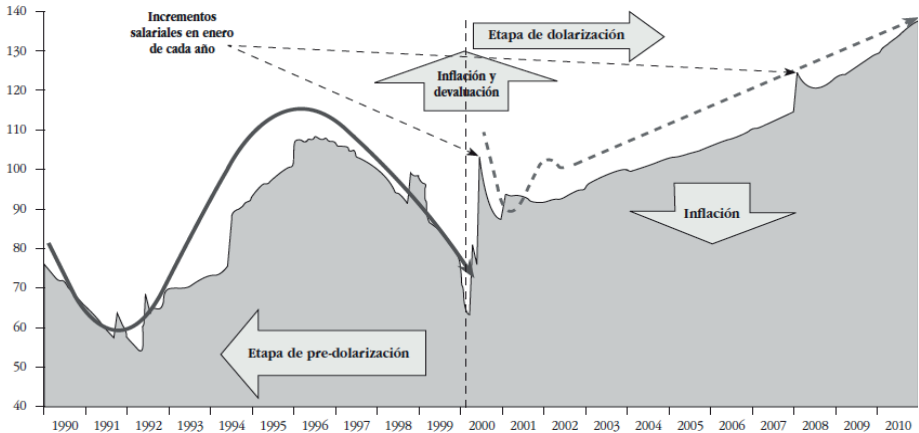
A esto se suma el incremento del salario real que mantiene una curva ascendente desde 2002, y que las reformas del gobierno actual han acentuado las mejoras en las condiciones salariales de los trabajadores¹³.

dencia en la Asamblea Constituyente dada la presión del presidente, que demandaba terminar con la elaboración de la Constitución en el plazo.

12 El mejor ejemplo fue que en “agosto de 2008 se conformó una gran coalición de organizaciones que promoverán junto a Alianza País, el Partido Socialista, el Movimiento Popular Democrático y el Pachakutik el voto por el ‘Sí’. En esta propuesta estuvieron Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), Federación Única Nacional de Organizaciones del Seguro Social Campesino (FEUNASC), la Unión Nacional de Educadores (UNE), la Federación de Estudiantes Secundarios del Ecuador (FESE), la Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador (FEUE), la Confederación Unitaria de Barrios del Ecuador, la Confederación Única de Comerciantes Minoristas, la Confederación de Mujeres del Ecuador por el Cambio y la Unión de Artistas Populares” (Relaciones Públicas del MPD, “Partidos y Organizaciones de izquierda se unen por el Sí”, en <<http://www.mpd15.org.ec/boletines.htm#ma114>>, 2009).

13 Este planteamiento sin embargo no es lo que las centrales sindicales sostienen: si bien ha habido alzas salariales estas no compensan la inflación y no alcanzan a cubrir la canasta básica familiar que para enero de 2014 fue de \$ 601,61.

Gráfico N° 4
Índice de salario real (base 1994-1995=100, 1990-2010)



Fuente: Banco Central del Ecuador.

Elaboración: Banco Central del Ecuador (tomado de Ospina, 2013).

Además, más allá de la “modernización” de las instituciones ministeriales de las que hace gala el gobierno, es importante reconocer el impacto real de los incrementos salariales; el salario básico de partida en 2007 fue de 170 dólares y en 2015 el salario básico unificado es de 354 dólares¹⁴; el reconocimiento del trabajo doméstico obligó al incremento salarial que pasó de 80 a 340 dólares; la tasa de desempleo se redujo en un 24% (Ministerio del Trabajo, 2014); en 2012, por primera vez en la historia, el empleo pleno (50%) está por encima del subempleo (43%); y la masa de trabajadores cubiertos por la seguridad social ha sufrido un incremento del 40%, lo cual está ligado a la penalización del “no aseguramiento de los trabajadores por parte de los patronos” (Ospina, 2013). Asimismo, si en 2007 eran 500, en 2014 existen 85.000 discapacitados que entraron al mercado laboral; se redujo el trabajo infantil del 12,5 al 5,5% (Ministerio del Trabajo, 2014).

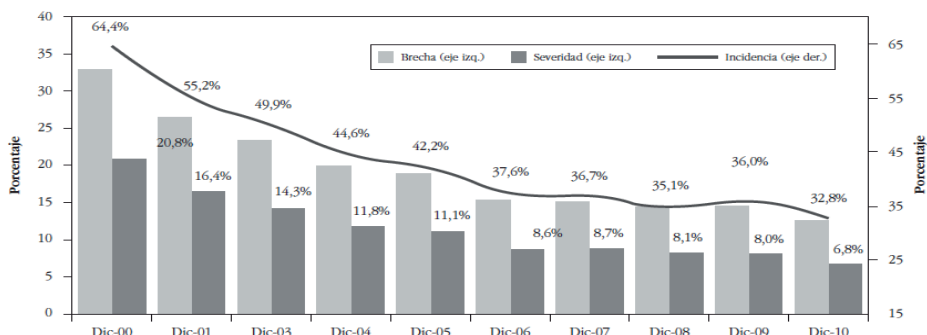
14 Varios dirigentes sindicales critican la política salarial del gobierno porque los incrementos salariales no afectan a los trabajadores públicos: según Nelson Erazo (presidente de la UGTE), el incremento salarial del gobierno ha incorporado o unificado en su valor las bonificaciones extras (décimo tercero y décimo cuarto) que los trabajadores recibían en la época de Navidades y al principio del ciclo escolar; además el incremento de salarios afecta solo a los que están en el salario mínimo (353 dólares), con lo cual los trabajadores (privados y públicos) que tienen valores por encima no han visto aumentar sus salarios en años (entrevista 2014).

A decir del propio presidente, a pesar de la oposición de los sindicatos y a diferencia del neoliberalismo, el proceso de reformas ha permitido una mayor inclusión de la sociedad en su conjunto.

La inclusión ha sido muy importante. Estamos tomando medidas inéditas, revolucionarias. Quitémonos de la cabeza los primitivismos de los garroteros que hablan en nombre de todos y no representan a nadie. (R. Correa, 1º de mayo, 2014)

En síntesis, es un proceso que ha mejorado las condiciones de vida de la población y ha reducido la pobreza a nivel nacional, situación que está ligada a la recuperación económica posterior a la crisis de 1999-2000 y al alto precio de los commodities en el mercado mundial.

Gráfico N° 5
Pobreza a nivel nacional (porcentajes 2000-2010)



Referencias:

Incidencia: Número de personas pobres expresado como porcentaje del total de la población en un determinado año.

Brecha: Diferencia agregada entre el ingreso de las personas (u hogares) pobres y el valor de una canasta básica de bienes y servicios (o línea de pobreza), expresada como porcentaje de este último valor y dividida para la población total.

Severidad: Suma ponderada de las diferencias, expresadas como porcentaje de la línea de pobreza, entre el ingreso de las personas (u hogares) pobres y el valor de una canasta básica de bienes y servicios (o línea de pobreza), dividida para la población total.

Fuente: Banco Central del Ecuador (tomado de Ospina, 2013).

Elaboración: Banco Central del Ecuador.

Sin embargo, a pesar de las declaraciones del presidente y del ministro del trabajo¹⁵ o los importantes cambios que se pueden leer detalladamente en el

15 “Por supuesto que estamos con el sindicalismo, por supuesto que estamos con la organización laboral. Y no son palabras, son hechos. Antes de nuestro gobierno en promedio se creaban 12 sindicatos, ahora ese promedio es seis veces mayor, 70 en promedio por año.” (R. Correa, 1º de mayo de 2014). Según el ministro de trabajo Carlos Marx Carrasco, “Durante estos 8 años se han registrado miles de organizaciones de trabajadores más, sobre las mil y tantas que existían en la historia.” (Carlos Marx Carrasco, 27 de

informe de gestión del Ministerio del Trabajo (2014), el gobierno no ha consolidado cifras que le permitan mostrar haber logrado revertir uno de los problemas centrales del sindicalismo, el declive de la sindicalización en el país: mientras que en 2004 existían 5.506 organizaciones (Darlic, 2004), en 2014 existen 4.000, de las cuales el 80% son sindicatos públicos (*El Telégrafo*, 1/5/2014)¹⁶. Es decir que, si bien logra cambios en las condiciones de los trabajadores, no logra revertir las condiciones de reproducción de las organizaciones sindicales; al contrario de esto, hay una dinámica del conflicto que tiende a polarizarse.

DINÁMICA DEL CONFLICTO

Aunque no hay datos oficiales y consolidados sobre el volumen de trabajadores sindicalizados, los dirigentes están de acuerdo en que la población sindicalizada es pequeña, las cifras que manejan los dirigentes varían entre el 2 y el 16% de la población económicamente activa; además sostienen que los trabajadores sindicalizados y articulados a una organización corresponden a un porcentaje igualmente pequeño (13% en el sector público)¹⁷, pero coinciden en que el 80% de los sindicatos pertenecen al sector público (salud, educación, petróleo, seguridad social, gobierno seccionales, etc.). Mientras que el ministro de trabajo por su parte afirma que el 41% de organizaciones laborales pertenecen al sector privado y el 59% al sector público¹⁸.

marzo de 2015, *Ecuadorinmediato*, en <http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818778637&umt=carlos_marx_carrasco_con_futmpd_totalmente%E2%80%A6>).

Sin embargo, no ha sido formalmente apoyada por el Ministerio del Trabajo, no hay datos oficiales, no ha sido respaldado por las organizaciones sindicales y nuestros entrevistados niegan tal afirmación.

16 *El Telégrafo*, 1º de mayo de 2014, “El 80% de los sindicatos está en el sector público”, en <<http://www.telegrafo.com.ec/politica/item/el-80-de-los-sindicatos-esta-en-el-sector-publico.html>>.

17 “Para 2007 había un poco más de cuatrocientos sesenta mil trabajadores y trabajadoras que prestaban sus servicios en todo el sector público ecuatoriano, que corresponde al 7,3% de la PEA (...). De los cuatrocientos sesenta mil trabajadores del sector público (sin considerar a la educación) se estima que apenas sesenta mil, es decir el 13%, están organizados en sindicatos que corresponden a los sectores de la salud, seguridad social, gobiernos seccionales (municipios y consejos provinciales) que incluyen al agua potable y saneamiento ambiental, electricidad, telecomunicaciones, cemento, petróleo y gas, obras públicas, entre los principales. En el sector privado, asimismo, son pocos los trabajadores organizados en sindicatos y aunque no existen datos oficiales se considera que están bordeando apenas el número de los doscientos mil” (Cano, 2010: 296, en Gaussens, 2015).

18 Carlos Marx Carrasco, 27 de marzo de 2015, *Ecuadorinmediato*, en <http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818778637&umt=carlos_marx_carrasco_con_futmpd_totalmente%E2%80%A6>.

Sobre las centrales sindicales, en la actualidad existen dos polos, las centrales que están a favor del gobierno y las que están en su contra: de un lado se encuentra el Parlamento Laboral donde se articulan la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CDOC-CLACT, fundada en 1938¹⁹), la Central Sindical del Ecuador (CSE, resultado de una fracción de CEOLS en 2010), la Confederación Ecuatoriana de Trabajadores y Organizaciones de la Seguridad Social (CETOSS, creada en 2011) y la Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador (CONASEP, que nace como una escisión de la CTE en 2011), y la reciente Central Unitaria de Trabajadores que las aglutina (CUT, impulsada por el gobierno en 2015).

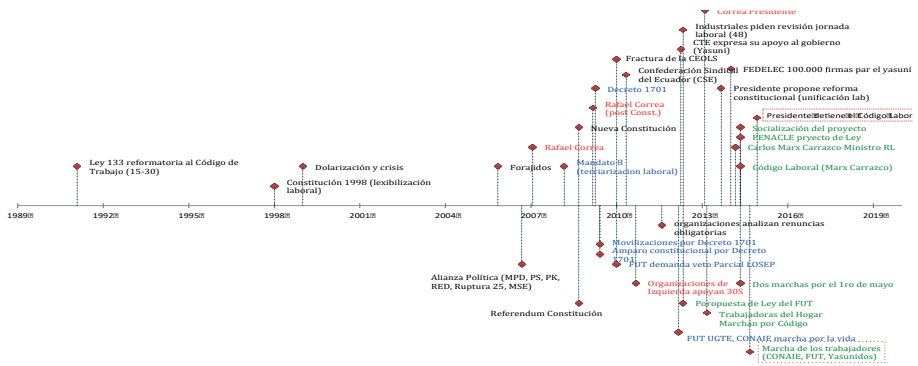
Del otro lado, y en oposición a las políticas del gobierno, se encuentra el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) donde convergen las centrales sindicales más importantes del país: Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores (CEDOCUT, nacida en 1988 y con 88 organizaciones de base), la Central de Trabajadores del Ecuador (CTE, nacida en 1944 y con 600 organizaciones de base), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL, nacida en 1962 y con más de 800 organizaciones de base) y la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE, nacida en 1982 y con 88 organizaciones de base).

Cada bloque demanda para sí la representación de los sectores sindicales y coinciden en la necesidad de participar en el debate sobre la propuesta del nuevo Código de Relaciones Laborales sin que en la actualidad se logren cambios importantes en la Ley (el Código del Trabajo data de 1938). De hecho, en el transcurso de esta investigación se produjeron importantes movilizaciones de los sindicatos y en el año 2014 el gobierno decidió suspender el debate del código, convirtiéndose así en el árbitro de las tensiones.

Sin embargo, creemos que lo importante no es el estado actual de las tensiones, sino el proceso y la dinámica de los actores y su posición en el conflicto, es por eso que consideramos central buscar explicar cómo hemos llegado a esta polarización entre las organizaciones sindicales y entre las organizaciones sindicales y el gobierno. Para intentar dar respuesta a esta pregunta es necesario volver la mirada sobre el tiempo y la dinámica del conflicto sindical laboral en el Ecuador (ver siguiente gráfico).

19 La CEDOC CLACT, inicialmente fundada como una organización de origen religioso como Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC) en 1938, pero en 1972 se produce una escisión entre el ala marxista y la cristiana, dando origen a la CEDOC-CLAT y en 1988 a la CEDOC-CUT.

Gráfico N° 6
Línea del tiempo y dinámica del conflicto sindical/laboral en Ecuador



Al igual que en otros procesos organizativos (minería, agua, tierra, petróleo, etc.), el conflicto laboral es precedente al gobierno de Rafael Correa. Tal como lo habían mencionado los dirigentes, la lucha de los trabajadores frente a las reformas neoliberales están claramente ubicadas en el gobierno de Rodrigo Borja (1988-1992), que formalizó —con la Ley 133 reformativa al Código del Trabajo— los requerimientos para la conformación de sindicatos: de 15 a 30 trabajadores necesarios. Luego de eso la Constitución de 1998 formaliza la flexibilización laboral y con esto la precarización de los trabajadores²⁰.

Pero, al igual que el resto de organizaciones de izquierda y movimientos sociales, las organizaciones sindicales, hacia mediados de 2000 se encontraban en un proceso de crisis y de repliegue organizativo. En medio de la crisis, la propuesta de Rafael Correa se convierte en una oportunidad de levantar una articulación que les permitiera recuperar el espacio que habían perdido; y que para el MPD y el movimiento indígena se había acelerado en la alianza con Lucio Gutiérrez (2003-2006). Así, aunque mantuvieron su posición de autonomía y crítica frente al gobierno de Rafael Correa, lograron una alianza política explícita en el entonces Congreso Nacional; una alianza entre PK, MPD, Partido Socialista, RED y Ruptura de los 25 que le permitió al gobierno impulsar la consulta popular para una nueva constituyente.

20 Vale mencionar que existen otras leyes que son parte de la estructura normativa que afirma la flexibilización laboral (ver pie de página N° 5), pero aquí, considerando su importancia para los testimonios de los dirigentes, solo resaltamos la Ley 133.

En este primer periodo del gobierno (2007-2009), la “alianza de izquierda” está representada en el Mandato Constituyente N° 8, la estructura normativa presente en la Constitución de 2008 y, finalmente, la participación activa en el referéndum para la aprobación de la Constitución. Lo cierto es que los avances constituían una “garantía” y una oportunidad de fortalecimiento para las organizaciones.

[sobre los avances] La libertad de sindicalización es una de ellas, el derecho de la contratación colectiva, el derecho de huelga y los principios que tienen que ver con la intangibilidad de los derechos laborales, la irrenunciabilidad, el derecho de sindicalización de todos los trabajadores del sector público. En general son los derechos que se podrían valorar, que si bien no fueron nuevos porque han sido conquistas históricas que fueron alcanzadas anteriormente, se mantuvieron, porque ya hubo las pretensiones de disminuir esos derechos en la propia Constitución, sin embargo se mantuvieron y eso constituyó una garantía importante. (...) [sobre el Mandato 8] Sí, fue una conquista importante que además fue producto de la propia lucha, porque muchas de las conquistas que en este plano alcanzaron los trabajadores tercerizados; antes de la Constitución, mediante la propia lucha en diferentes sectores y niveles, y efectivamente en muchas empresas, los propios sindicatos se vieron fortalecidos con el ingreso de los trabajadores tercerizados que por la propia ofensiva neoliberal pasaron a ser el segmento más numeroso. (P. A.)

Sin embargo, la alianza duró poco, las centrales sindicales ya habían llamado la atención sobre los límites del Mandato 8 (junio 2008) y sobre las intenciones del debate constitucional en limitar la organización del sector público²¹. Con el Decreto Ejecutivo 1701 (mayo 2008) que regula la contratación colectiva marcaron su distanciamiento con el gobierno. Pero el proceso iría más lejos puesto que el Decreto Ejecutivo permite al gobierno incrementar la presión para la renegociación de los contratos colectivos, los despidos masivos de trabajadores y las renunciaciones obligatorias²². Los efectos del mandato 1701 será el

21 El Art. 326 numeral 15: “Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios”.

22 Según Diego Cano (2012), *Persecución y criminalización de la lucha laboral en el Ecuador: periodo 2007-2011*, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES), Quito. Documento en el que muestra que en el sector público hay 68 instituciones públicas que han separado a 12.077 trabajadores por distintas razones: jubilación 321; retiros obligatorios por más de 70 años

eje de fuertes conflictos y acciones políticas por parte de las organizaciones que, en junio de 2009, se plantearían la movilización y luego una demanda de inconstitucionalidad por parte del Frente Único de Trabajadores FUT (agosto 2009), sin que haya resultados importantes.

A pesar de los discursos de cambio y las expectativas de las organizaciones, el gobierno, en el marco de un proceso de modernización del Estado, enfila cambios legales que debilitan las “conquistas” del sindicalismo público. En agosto de 2010, el gobierno avanza con el proceso en torno al debate de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que anula el derecho de los trabajadores públicos a la sindicalización, reglamenta la contratación pública y restringe las prebendas laborales —los policías también son reconocidos como trabajadores públicos por la ley. Las reformas a la ley serán el argumento de los policías para armar la rebelión del 30 de septiembre, y la presión sobre los trabajadores públicos el caldo de cultivo para que las organizaciones gremiales se sientan amenazadas y participen de la rebelión²³.

Las tensiones en torno al Decreto Ejecutivo 1.701 y la LOSEP, se acentúan con el Decreto Ejecutivo 813 (julio de 2011), destinado a reformar el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y que facilita la compra obligada de renuncias a los trabajadores públicos²⁴, debilitando así al sector más fuerte del sindicalismo.

(...) con el 813, se inventaron la figura de la compra de renuncias voluntarias forzosas, si ya es forzosa, ya no es voluntaria, pues entonces a muchos de los compañeros les dejaron sin la fuente de trabajo y que es lo que paso que estos compañeros que tuvieron la suerte de cobrar, porque a algunos les pagaron en bonos y no van a ir con los bonos a la tienda, deme tres bonos de azúcar. (P. S.)

653, supresión de partidas 3.999; terminación laboral 1.375; sumarios administrativos 0; vistos buenos 580; despidos intempestivos 4.512; y destituidos 637.

23 Los acontecimientos del 30 de septiembre no están esclarecidos del todo, según el gobierno constituyó un intento de golpe de estado, y para los sectores de izquierda que participaron en el proceso (MPD, algunos representantes del Movimiento Indígena) constituyó una demanda legítima de los trabajadores que demandaba solidaridad. Lo cierto es que el desarrollo de los acontecimientos mostró una acción concertada de ciertos sectores en la Policía, la derecha, las Fuerzas Armadas y el Partido de Sociedad Patriótica que hacía imposible legitimar la participación de la izquierda en solidaridad con las fuerzas policiales (Herrera y Santillana, 2010) en <<http://pensaramericalatina.blogspot.com/2010/10/lecciones-del-golpe-en-el-ecuador-de-la.html>>.

24 Según *El Comercio*, en octubre de 2011 se separaron 2.700 trabajadores y entre enero y febrero de 2012 se habían producido 2.930 nuevas compras de renuncias. *El Comercio*, 20 de abril 2012, “Despido en las gobernaciones del país” (Quito) en <www.elcomercio.com.ec/actualidad/negocios/despidos-gobernaciones-del-pais.html>.

(...) frente a la resistencia del sector público hay otro gobierno con los mismos matices socialdemócratas, con posiciones reformistas, como es el gobierno de Correa, ataca nuevamente a la clase obrera, pero ¿a qué sector ataca? Ahora ataca con toda la furia al sector público; le ha eliminado los derechos laborales, le ha eliminado las conquistas laborales, también ha sido al que despidió masivamente, al que elimina la estabilidad laboral. Por eso es que, a más de los decretos anti obreros, a más de los decretos de la externalización de servicios que se da principalmente en el sector público o el tema de los decretos con relación al trabajo discontinuo que también afecta a este sector, se apuntala a otro proceso; el Decreto “813” que logró despedir a más de 30.000 trabajadores en el sector público, a la par de eso, lo que hace la Asamblea Legislativa es plantear, aprovechándose de la “popularidad” del presidente Correa, la posibilidad de ir a las enmiendas constitucionales para eliminar la sindicalización en el sector público (...) Hoy atacan a los trabajadores del sector de público, los atacan a estos porque han sido los que han resistido a la burguesía y sus gobiernos que buscaron eliminar las organizaciones sindicales. (N. E.)

Así, el proceso de tensiones entre el gobierno y las organizaciones no se resuelve, y terminará por fracturar a las organizaciones sindicales ligadas al gobierno y vinculadas a los partidos Comunista (CTE) y Socialista (CEOLS) que habían mantenido una alianza incondicional con el proceso de cambio luego de que Rafael Correa ganara la primera vuelta. Tal como plantea el siguiente testimonio, la división se afirma en conflictos propios de las organizaciones, pero que sirven al gobierno para fortalecer su posición de negociación y capacidad de intervención en el conflicto.

(...) esa división se la hace, pero no es producto del gobierno, sino de las divisiones internas que existían en las organizaciones. Ahí no se le puede echar la culpa al gobierno, pero sí, lo que podemos decir es que el gobierno se vale de esas divisiones para formalizar la creación y aprobar la creación del Parlamento Laboral. Hay requisitos para las conformaciones de centrales sindicales que tienen que tener federaciones provinciales en varias provincias, pero sin embargo, el gobierno les legaliza sin tener esos requisitos. Entonces ahí sí empieza la política del gobierno para contraponer estas centrales sindicales en contra de las centrales sindicales que estamos anteriormente en contra del gobierno. (E. B.)

La ruptura de la alianza inicial con las organizaciones de izquierda y el descontento de los gremios sindicales coinciden con los enfrentamientos entre el gobierno y otros ejes de conflicto; la lucha anti minera y la defensa del agua que para el momento articulaban la agenda de la debilitada organización indígena y campesina en torno a la CONAIE. Lo cierto es que la disputa con el gobierno reabre un campo

de alianzas que no se había visto desde 1994 en la lucha contra el proyecto de privatizaciones y flexibilidad laboral de Sixto Durán Ballén.

El 22 de marzo de 2012, el descontento de las organizaciones logra articularse en la “Marcha por el Agua, la Naturaleza y la Dignidad de los pueblos”. La marcha inicia en la parroquia del Pángui, al sur del país, donde se encuentra asentado el proyecto de minería a cielo abierto más grande del Ecuador (Mirador) y termina en Quito con un pliego de peticiones de 19 puntos, donde se encontraban fundamentalmente las demandas de las organizaciones de trabajadores, las organizaciones indígenas, campesinas y ecologistas.

En una estructura de demandas muy heterogénea²⁵ y sin una agenda clara se movilizaron más de 70.000 personas. En Quito participaron cerca de 35.000 personas, pero a lo largo de la marcha predominaron las banderas rojas de las organizaciones de izquierda y las whipalas indígenas. En aquel momento se reeditaba, sin lograrlo, una alianza de izquierdas nacida en 2011 y que intentará fortalecerse en las elecciones de 2013 con la “Alianza Plurinacional de Izquierdas”, pero que terminaría con un aparatoso fracaso, donde el candidato a la presidencia Alberto Acosta no recibió ni el 3% de los votos²⁶.

En 2013, en medio de un contexto creciente de tensiones al interior de las organizaciones y entre las organizaciones sindicales y el gobierno, se abre una nueva coyuntura, el debate en torno al Código de Relaciones Laborales. Con el respaldo del Parlamento de los Trabajadores que constituye un frente de centrales de trabajadores que respaldan al régimen, el gobierno impulsa el debate, cambia al Ministro de Relaciones Laborales, José Francisco Vacas, por Carlos Marx Carrasco, en ese entonces director general del Servicio de Rentas Internas —una figura democrática y que contaba con alguna popularidad en las organizaciones sociales— y el 2 de mayo de 2013, en medio de una gran concentración de PAIS —el partido del gobierno— que evaluaba los resultados electorales, relanzan el debate con una propuesta oficial del Código Orgánico de Relaciones Laborales.

Como el mismo presidente observó en sus cometarios a la propuesta “Yo veo simples reformas, nosotros somos un gobierno revolu-

25 Trabajadores en contra de la Losep y por la estabilidad laboral, campesinos por tierra y reforma agraria, indígenas contra las reformas al sistema de educación intercultural bilingüe, estudiantes contra la ley de educación superior y la eliminación del libre acceso, ecologistas contra la minería, indígenas por la ley de agua, campesinos en contra de los impuestos, etc.

26 La alianza no dio frutos importantes para los partidos y la figura de Alberto Acosta no logró transferir los votos al candidato; un ejemplo son las figuras de Jorge Escala (candidato a diputado por el MPD) y Lourdes Tibán (candidata a diputada por el PK) recibieron una votación personal por encima del candidato presidencial.

cionario, no reformista” (R. Correa, 3 de mayo, 2014), la propuesta no tenía y no pretendía cambios profundos, no recogía las demandas de las organizaciones en relación a la participación de los sindicatos en la elaboración del código, el derecho de huelga de los sectores públicos, la contratación colectiva, la garantía de libre sindicalización frente a la amenaza de hacer un solo sindicato por rama de actividad, el respeto a los Décimo Tercero y Décimo Cuarto que constituyen pagos suplementarios ligados a las navidades y el periodo escolar.

La polarización del debate, la debilidad de las organizaciones y la posición del gobierno, crearon las condiciones para que a la Asamblea Nacional llegaran ocho propuestas para la elaboración del código; que incluye la propuesta de sectores industriales para las reformas que permitan la ampliación de la jornada laboral —acción que debe verse como un signo del carácter de modernización y flexibilización del proyecto correísta.

Sin que las posiciones en torno al Código de Relaciones Laborales cambien y el “inminente” debate del código en la Asamblea Nacional se produzca, las acciones de los sindicatos se radicalizaron. La marcha del 1º de mayo de 2014 mostró que las tensiones entre las organizaciones sindicales, y entre las organizaciones sindicales y el gobierno no se habían zanjado. La marcha logró reponer la fortaleza de las organizaciones en oposición, su fuerza sumó más sindicatos, trabajadores y movimientos sociales, mientras que la marcha del gobierno fue pequeña. Posteriormente el FUT convoca a una movilización el 17 julio de 2014 contra el Código de Relaciones Laborales. Después de esta convocatoria se convoca a la marcha del 17 de septiembre encabezada por el FUT que logró una articulación con los movimientos sociales y otras organizaciones sociales que en conjunto lograron poner en las calles a cerca de 30.000 personas frente a la contramarcha promovida por el gobierno que no logró movilizar a más de 6.000 personas.

Así, la evaluación de las organizaciones sindicales sobre el proceso es positiva y evidencia que se fortalecen en la disputa.

(...) en esta etapa creo que ha sido también evidente la relación que se va abriendo que se va ampliando con las centrales sindicales que hoy se encuentran en pelea por los derechos laborales, como digo este instrumento de la clase obrera de los sectores populares para enfrentar la arremetida de la burguesía del imperialismo, del gobierno de Correa ha permitido creo yo dar pasos firmes en la necesidad de la construcción de un gran frente que hoy está encabezado por la lucha de la clase obrera, que hoy está liderado por las centrales sindicales pero que también cuenta con el respaldo de la misma CONAIE, de la misma ECUARRUNARI y evidentemente desde las fuerzas del Frente Popular, así como también de las organizaciones de sindicatos del sector

público, esto evidencia que el camino por el que atraviesa hoy la lucha social y particularmente las orientaciones y las líneas de conducta del movimiento social es correcto. (P. S.)

Sin embargo, y a pesar de la fortaleza del movimiento sindical, el contexto obligó a las centrales a abrir el debate con las organizaciones, y la búsqueda de la unidad se produce en medio de la debilidad y heterogeneidad de las posiciones de las organizaciones.

Bueno, debemos reconocer que durante este último tiempo las centrales sindicales nos hemos encontrado débiles y no olvidemos que el temor que impuso este gobierno con nuestros compañeros trabajadores era terrible, pero dadas las circunstancias en las que se siguen dando las cosas, hemos mantenido varias reuniones en las que hacemos prácticamente en trabajar en la unidad de nuestras centrales sindicales que son el Frente Unitario de Trabajadores y los diferentes sectores sociales. Nos hemos ido demorando un poco porque teníamos que ir analizando una estrategia. (P. S.)

(...) Bueno la principal estrategia fue el hecho del debate con la base sindical esto fue muy duro, yo recuerdo que cuando elaborábamos el nuevo Código de Trabajo entre las centrales sindicales (...) no había un tema de comprensión de la necesidad de un nuevo código y muchos planteaban que debíamos proponer solamente una reforma, otros se resistían a incorporar este debate al interior del movimiento obrero, en el caso de algunas de las centrales sindicales todavía creían en la famosa Revolución Ciudadana que Correa (...) y fue el debate, la discusión, lo que les ha llevado a tener una posición dentro del mismo FUT. (N. E.)

Un elemento que los trabajadores hoy entendemos de mejor manera es el hecho de que por sí solos no podemos enfrentar a la revolución ciudadana, no podemos derrotar a Correa, y por lo tanto, es necesario pasar del tema reivindicativo al tema político, y por eso es que se ha venido dando el paso de la unidad coyuntural a la unidad a largo alcance. Tanto es así que el hecho de haber logrado una plataforma de lucha de las distintas movilizaciones (...) no podemos establecer que los trabajadores, por sí solos somos los artífices de estas grandes jornadas que se han dado, pero todavía decir que los trabajadores solos podemos derrumbar o enfrentarle a Correa no, este es un escenario que incluso en las reuniones de balance del mismo FUT y de las organizaciones sociales se han evidenciado. El hecho de sostener la plataforma unitaria, de sostener la unidad de los trabajadores, del movimiento indígena, del movimiento social, del magisterio, de la juventud, de los comerciantes, de las distintas organizaciones que hoy están agrupadas en este gran polo de lucha social por parte de los trabajadores de los pueblos de defender sus derechos, este es un tema muy trascendente que no es fácil. (N. E.)

La acción de movilización, la presencia mediática del FUT, la unidad de los movimientos sociales, el reciente retroceso electoral del 23 de febrero de 2014 donde se eligieron representantes de gobiernos locales (alcaldes, concejales, prefectos y juntas parroquiales) en donde el gobierno perdió en las ciudades más importantes del país incluyendo la capital; lo obligaron a reevaluar la estrategia y éste decidió posponer y suspender el debate del Código de Relaciones Laborales y avanzar una propuesta de enmiendas constitucionales a través de la Asamblea Nacional, sin convocatoria a consulta popular como lo establece la Constitución. En septiembre el Comité Empresarial Ecuatoriano (CEE) demanda que se divulgue el contenido del nuevo código y el 1° de octubre el ministro del trabajo se reúne con las organizaciones sindicales (FUT) para discutir las reformas, pero plantean que no llegarán a ningún acuerdo hasta que se presente el borrador del nuevo código.

En noviembre se reanuda el conflicto, por un lado las organizaciones en torno al FUT anuncian una nueva movilización para el 19 de noviembre y el gobierno conjuntamente con las organizaciones sindicales afines, promueven una marcha de apoyo en Guayaquil el día 15. Las organizaciones afines al gobierno anuncian la participación de 10.000 trabajadores y, si bien no hay cifras del número de participantes, las imágenes de la marcha muestran una nutrida movilización en la avenida más importante de la ciudad, Av. 9 de Octubre. En el encuentro se pregonan la Revolución del Trabajo en el siglo XXI, la formalización de la Central Única de Trabajadores —una vieja aspiración de las centrales sindicales en el Ecuador²⁷— y la entrega de las reformas al Código de Relaciones Laborales. Simultáneamente, las conversaciones del FUT con las organizaciones indígenas avanzan y la CONAIE participa en la convocatoria (17 de noviembre).

El 19 de noviembre de 2014 se produce una gran marcha contra la propuesta gubernamental del Código Laboral y la defensa del código elaborado por las centrales sindicales. Además de la marcha en Quito en la que participaron cerca de 30.000 personas —según los dirigentes sindicales²⁸—, la movilización se reprodujo en varias ciudades y fue apoyada por la CONAIE, organizaciones de estudiantes, ecologistas y otros movimientos. Pero además contó con el contradictorio apoyo de algunos representantes de derecha, que intentaron ganar protago-

27 Frente a esta propuesta las organizaciones sindicales en torno al FUT también anuncian la creación de la CUT y con esto se formaliza abiertamente la disputa organizativa.

28 Nelson Erazo, 15 de noviembre 2014, en *Ecuador Libre de red*, en <<http://ecuadorlibrered.tk/index.php/ecuador/movimientos-sociales/2879-la-cut-debe-nacer-desde-las-bases-y-no-en-los-salones-del-gobierno?tmpl=component&>>.

nismo²⁹. Mientras que la respuesta del gobierno fue un plantón en la Plaza Grande³⁰, donde no logró una importante convocatoria. Así, la disputa se trasladó a un esfuerzo del gobierno por deslegitimar la marcha y enfatizar los avances al Código Laboral³¹.

En el marco de crecientes tensiones entre el FUT, el gobierno y las organizaciones entorno a la nueva CUT, el 26 de enero se produce una visita de la OIT que se reúne tanto con el ministro de trabajo como con las organizaciones sindicales, sin que hasta el momento haya una posición de la OIT sobre el conflicto.

El 27 de febrero de 2015 se organiza una Convención Nacional de Trabajadores, en donde se impulsa una nueva movilización para el día 19 de marzo y se abre nuevamente el enfrentamiento. En esta ocasión, las primeras respuestas provienen de la CUT oficialista y una plataforma indígena afín al gobierno “Alianza Indígena”, la cual critica y deslegitima la participación de la CONAIE³². Al mismo tiempo, los movimientos sociales, la CONAIE y el FUT reeditan la Cumbre de los Pueblos (5 de marzo) donde reafirman la convocatoria a la movilización.

En medio del nuevo escenario aparecen dos actores: por un lado, los sectores de derecha en torno a Compromiso Ecuador y el Partido Sociedad Patriótica que apoyan la marcha en nombre de la democracia y en contra de las salvaguardas a la producción interna que el gobierno había tomado como respuesta a la crisis que se está gestando (13 de marzo); y por otro lado, la Coordinadora de Movimientos Sociales por el Socialismo y la Democracia que denuncia “una estrategia nacional e internacional para promover el enfrentamiento, crear caos, armar la incertidumbre y continuar con un proceso de deses-

29 En la prensa se registró el interesante apoyo de María Cristina Reyes, asambleísta del Partido Social Cristiano (PSC), asistió a la marcha y manifestó su apoyo porque los cambios al Código del Trabajo no fueron consensuados por los obreros. *El Comercio*, 19 de noviembre 2014, en <<http://www.elcomercio.com/actualidad/marcha-sindicalismo-reformas-laborales-ecuador.html>>.

30 Revisar nota de prensa en <<http://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/actualidad/89369-simpatizantes-pais-se-concentraron-plaza-grande>>.

31 Las reformas al Código Laboral intentan negociar el escenario político, la nueva formulación crea un eufemismo discursivo en torno a la propuesta del gobierno y la disputa de los trabajadores: la estabilidad laboral en relación con la demanda de los trabajadores de servicios públicos, la democratización de la organización sindical como presión a las organizaciones sindicales, y la modernización salarial como estrategia de negociación de la flexibilización laboral y la disputa con los trabajadores de las telefónicas.

32 “Alianza Indígena y CUT renuevan unidad para frenar los ‘intentos desestabilizadores’” en *El Telégrafo*, 24 de febrero 2015, en <<http://www.telegrafo.com.ec/politica/item/alianza-indigena-y-cut-renuevan-unidad-para-frenar-los-intentos-desestabilizadores-en-contra-de-la-revolucion-ciudadana.html>>.

tabilización de los gobiernos democráticos” (Rodrigo Collahuazo, *El Comercio*, 18 de marzo 2015).

El 19 de marzo se produce una nueva movilización convocada por la CONAIE y el FUT. La movilización, aunque se produce fundamentalmente en Quito, se reprodujo en 14 ciudades más. La movilización convocó a más personas de las que se esperaba —según los dirigentes sindicales participaron más de 100.000 manifestantes—, e hizo visible un gran número de demandas: la oposición a las salvaguardas arancelarias, la oposición al retiro de la sede de la CONAIE, el Código Laboral, el seguro social, la Ley de tierras, el derecho a libre acceso a la educación, las críticas al Plan Familia, la oposición a las enmiendas constitucionales que permitirían la reelección indefinida, el posible incremento del gas, la oposición a la expansión de la minería a gran escala y la explotación del Yasuní, el Tratado de Libre Comercio firmado por el gobierno con la Unión Europea, etc.

La marcha terminó sin mayores enfrentamientos y la dimensión de la movilización mostró la fuerza de las organizaciones. Sin embargo, en el proceso aparecieron actores que resultaron incómodos a las organizaciones; por un lado los sectores de derecha que intentaron aprovechar la coyuntura; y por otro lado, sectores de clase media y universidades privadas que, en su mayoría, se movilizaron espontáneamente, ocuparon la tribuna de los Shyris, y levantaron consignas en las que mostraban su descontento con el gobierno comparándolo con Cuba y Venezuela y denunciando el “carácter dictatorial”.

El gobierno, por su parte, sin mayor movilización convocó algunos simpatizantes en varias ciudades, realizó una marcha en Riobamba donde tuvo un enfrentamiento con simpatizantes de FUT, el día previo (18 de marzo), concentró algunas organizaciones en la Plaza Grande para hacer una “vigilia por la revolución” y el 19 de marzo realizó una feria del artesano en la misma plaza.

El 27 de marzo Alianza PAIS se reúne y decide que el *primero de mayo* van a mostrar que son el “gobierno de los trabajadores”:

Somos más en las urnas, en las calles y somos muchos más en las conciencias de nuestros pueblos (...) El 1º de mayo vamos a ratificar que somos el gobierno de los trabajadores, no vamos a dejar que nos usurpen ese título los que ahora son cómplices de la explotación de nuestra clase trabajadora. (R. Correa, 29 de marzo de 2015, *El Telégrafo*)

Con esto, es claro que las disputas entre las centrales sindicales en torno al FUT y el gobierno no se han cerrado, ahora se trasladan a disputar la representación de los trabajadores el 1º de mayo.

Pero a manera de síntesis, si observamos el proceso, podemos ver tres momentos³³: 1) la articulación de las organizaciones en torno a las propuestas de cambio; 2) un proceso de distanciamiento y de fracturas internas de las organizaciones; y 3) un momento de rearticulación política de las organizaciones sindicales en una nueva estructura de alianzas con los movimientos sociales, que se ubica en una compleja coyuntura que va más allá de sus acciones: el desgaste del gobierno, en medio de una anunciada crisis resultado del descenso de los precios del petróleo.

El resultado, a pesar de la fractura organizativa de las centrales sindicales, es interesante. Por una parte, es notorio que por un lado la Marcha por la Soberanía Alimentaria y Dignidad de los Pueblos en 2012 la agenda que marca el escenario es la agenda del Movimiento Indígena y las organizaciones enfrentadas a la minería, mientras que en la marcha del 19 de marzo de 2014 (19M) son las organizaciones sindicales las protagonistas; hay un intento de las organizaciones sindicales de elevar sus demandas, pasar de una plataforma corporativa hacia un proyecto que incluya las demandas de otros sectores indígenas, ecologistas, jóvenes, etc. Evidentemente el proceso de unidad, aunque es una estrategia de los sindicatos, es un proceso reciente y complejo, condicionado por una estrategia de contención gubernamental fuertemente coordinada.

ESTRATEGIAS Y DISPOSITIVOS DE CONTENCIÓN³⁴

A lo largo del proceso, las relaciones con el gobierno no solo han ido cambiando y polarizando, sino que el gobierno ha desarrollado una compleja estrategia de contención de la movilización que va más allá de los procesos de criminalización de la protesta claramente

33 Mario Unda y Maritza Hidrobo (2015), en sus análisis sobre la conflictividad observan “un primer período que abarca 2007 y parte de 2008, desde el inicio del gobierno de Correa hasta el fin de la Asamblea Constituyente: primera normalización de las relaciones entre capital y trabajo que es tanto reconocimiento de derechos como igualación de las condiciones de explotación del trabajo. El segundo período abarca desde la culminación de los trabajos de la Asamblea Constituyente en 2008 hasta el 30 de septiembre de 2010; es el período de los intentos de resistencia de los trabajadores públicos. El tercer período abarca desde septiembre de 2010 hasta febrero de 2013: se completa el disciplinamiento y el sometimiento de los trabajadores. El cuarto período va de febrero de 2013 hasta la actualidad: segunda normalización y establecimiento de las nuevas condiciones de sometimiento del trabajo al capital y a los patronos.

34 Vale mencionar que para este capítulo hemos hecho el seguimiento de 5 medios impresos; *Ecuador Inmediato*, *Infoandes*, *El Telégrafo* (que tienen una posición oficialista); *El Comercio* y *El Universo* (que podríamos definir como medios no oficialistas). Además, las declaraciones o rendición de cuentas del presidente en sus conocidas sabatinas.

denunciados por las organizaciones de derechos humanos³⁵, y que no está dirigida a las organizaciones sindicales exclusivamente, sino que se repite en otros procesos de resistencia como los ejes en torno a la minería, las organizaciones indígenas y campesinas (Latorre y Herrera, 2013).

El punto que interesa desarrollar aquí es que el gobierno ha desplegado una estrategia compleja que transcurre en dos planos de acción: por un lado, los dispositivos de contención, para los cuales se evalúa la última coyuntura del 17 de septiembre de 2014 y 19 de marzo de 2015; y por otro lado, las reformas institucionales como herramienta de avance de su proyecto y de disciplinamiento de los trabajadores.

LOS DISPOSITIVOS DEL 17 DE SEPTIEMBRE DE 2014 (17S)

El 17 de septiembre, más de 30.000 personas se convocaron a manifestarse contra el gobierno en demanda de sus derechos laborales, en contra de la minería, en defensa del YASUNI, por la Ley de Agua y la Ley de Tierra. La marcha superó la marcha del gobierno que no llegó a movilizar a más de 6.000 personas, pero además, superó las propias expectativas de los sindicatos. Fue una plataforma heterogénea que le obligó al movimiento sindical a salir de sus demandas particulares y sentar algunos discursos que le permitan sostener una débil articulación que viene desde la Marcha por el Agua y la Soberanía de los pueblos en 2012 y que podría rastrearse en los viejos intentos de la Coordinadora de Movimientos Sociales (1994) de articular un frente amplio de indígenas, movimientos sociales y sindicatos; o del FUT en los '80 que, sin lograrlo, en medio de sus debates, se planteaba la necesidad de ampliar sus demandas como estrategia para seducir a los sectores populares y campesinos más allá de los trabajadores (León e Ycaza, 1989: 192-195).

Lo cierto es que la convocatoria hecha por el FUT, la CONAIE y otras organizaciones sociales, especialmente ecologistas vinculadas a

35 En 2012, Amnistía Internacional publicó el documento "Para que nadie reclame nada, ¿Criminalización del derecho a la protesta en el Ecuador?" que lleva el registro de 40 dirigentes judicializados; en el mismo año el Programa Andino de Derechos Humanos (PADH) de la Universidad Andina Simón Bolívar presentó el "Informe Sobre Derechos Humanos" que lleva el registro de 210 personas afectadas por procesos de denuncias administrativas, civiles y penales entre 2007 y 2011; CEDHU, Acción Ecológica e INREDH presentaron el "Informe Criminalización a los defensores de los Derechos Humanos y la Naturaleza" que denuncia 58 casos de criminalización contra personas que protestaron por contaminación realizada por la empresa petrolera PETROORIENTAL; y finalmente la Defensoría del Pueblo presentó el documento "Los escenarios de la criminalización a Defensores de Derechos Humanos y de la Naturaleza en Ecuador: Desafíos para un Estado constitucional de derechos" que revisa 63 casos de procesos judiciales que vulneran derechos humanos en el proceso legal.

la defensa del Yasuní y en contra de la minería, logró una convocatoria masiva, y si bien los manifestantes terminaron reprimidos por la policía y la detención de 120 personas³⁶ que se resguardaron en el Colegio Mejía, logró reponer la presencia de los sindicatos como un actor político importante y finalmente obligar al gobierno a dar marcha atrás con el Código Orgánico de Relaciones Laborales.

Al mismo tiempo, dado el despliegue de acción de contención, nos sirve para mostrar las estrategias y dispositivos que el gobierno usó, no solo para gestionar la coyuntura, sino que ha ido consolidando a lo largo de la dinámica del conflicto.

El proceso, más allá de la represión policial, tuvo distintos frentes. El *primer frente* inicia de arriba abajo, con la acción y discursos del presidente. Como en otras ocasiones, las intervenciones de Rafael Correa construyen una serie de imágenes que tienden a describir, dar forma, situar y recrear al “enemigo”. Marca la línea entre lo bueno y lo malo, entre los que están con el proceso y los que están fuera, entre los que lo enfrentan y los que lo defienden.

¡Gracias nuevamente Ecuador! ¿Qué contraste ayer? Festivales de alegría por doquier frente a la amargura y violencia de *los mismos de siempre* (...) como de costumbre, supuesta marcha “pacífica” con palos, piedras y agresiones, los *argumentos de los sin razón*. ¡Los del pasado, NO VOLVERÁN! (R. Correa, 18/9/14).³⁷

El presidente acusa a las organizaciones sindicales de ser “mediocres en oposición a los avances del gobierno”, estos son “los mismos de siempre (tirapiedras y violentos)”, criminales de intereses oscuros, “cómplices de la tragedia nacional” —refiriéndose al neoliberalismo, la mala calidad de los servicios y la educación que tienen relación directa con el Movimiento Popular Democrático. Según el presidente su proceso es bueno, a favor de los sindicatos y trabajadores.

Nuestro Gobierno no está contra el sindicalismo, sino “contra los abusos, vengan de donde vengan, más aun de ciertas argollas corruptas

36 Según los medios entre los detenidos figuran más de 50 estudiantes que participaron de las acciones y se resguardaron en el Colegio Mejía. La información. com, 18/09/14, “Gobierno de Ecuador anuncia acción judicial por agredir policías en protestas”, en <http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/conflictos-laborales/gobierno-de-ecuador-anuncia-accion-judicial-por-agredir-policias-en-protestas_vlk9ibhcTCQqVCv9ieUtJ1/>.

37 La información.com, 18/09/14, <http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/conflictos-laborales/gobierno-de-ecuador-anuncia-accion-judicial-por-agredir-policias-en-protestas_vlk9ibhcTCQqVCv9ieUtJ1/>.

de supuestos líderes laborales que sirven a determinados partidos políticos y que ordeñaron cual vaca amarrada al Estado” (...) Por supuesto que estamos con el sindicalismo, por supuesto que estamos con la organización laboral. Y no son palabras, son hechos. Antes de nuestro gobierno en promedio se creaban 12 sindicatos, *ahora ese promedio es seis veces mayor, 70 en promedio por año.* (R. Correa, 1º de mayo 2014)³⁸

Pero además, el presidente les adjudica un proyecto, acusa a los sindicatos de ser parte de la *restauración conservadora*³⁹ aludiendo a la conspiración de la derecha en torno a su gobierno, dándoles la labor de intentar “desestabilizar” la revolución y ser enemigos del proceso de cambio.

La mejor manera de enfrentar a los *enemigos de la Revolución* es con la unidad, (...) “nadie consecuente de izquierdas puede estar en la oposición”, ya que eso sería “hacerle el juego a la *restauración conservadora*”. (*El Comercio*, 19 de septiembre, 2014)

Pero sus discursos van más allá de señalar las diferencias entre la “restauración conservadora” y la revolución ciudadana, es un discurso que interpela la acción y respuesta de la sociedad sobre el momento. Convoca una contramarcha que define como una fiesta de alegría, “no es un llamado a la oposición y la confrontación sino a la alegría”, y además, llama a los simpatizantes a “liberarse de los malos dirigentes y demostrar a la población que no son tres mil, sino treinta mil” (R. Correa, 13 de septiembre).

El *segundo frente* de acción son los ministros y voceros del gobierno que repiten las consignas. La primera acción vino del propio ministro de Relaciones Laborales, Carlos Marx Carrasco y la Secretaria Ejecutiva de Alianza País, Doris Solís, que intentaron desmentir a los sindicatos, mostrar los límites de la marcha y sus vínculos con el proyecto de la derecha, la restauración conservadora.

38 Los datos presentados por el presidente no han sido corroborados por el Ministerio del Trabajo, el propio ministerio evitó dar cifras de la sindicalización en el Ecuador y los dirigentes sindicales plantean que los nuevos sindicatos creados son el resultado de la fractura de otros sindicatos.

39 Existe una fuerte crítica de varios sectores de oposición al gobierno que critican este discurso, puesto que usa el análisis de Wallerstein sobre el retorno del proyecto conservador en América Latina para darle sentido a las demandas sindicales. Estas posiciones plantean que es el gobierno el que lleva adelante la restauración conservadora. Ver PlanV, 07/09/2014, ¿Qué es la restauración conservadora?, en <<http://www.planv.com.ec/historias/politica/que-la-restauracion-conservadora>>.

(...) Se movilizan contra un régimen que acabó con la tercerización laboral, que ha duplicado el salario básico unificado a 340 dólares (al 2007 era de 170 dólares), y que equiparó el salario para las trabajadoras domésticas que no contaban siquiera con seguridad social. (Solís, 16/7/2014)⁴⁰

(...) Definitivamente, la vieja derecha, la oligarquía está metida en esto, cierto sector político que añora el pasado, no hay peor dolor en el infortunio que recordar los tiempos felices y pretenden que retorne la larga y triste noche neoliberal, pero estoy convencido que no volverán las oscuras golondrinas. Me parece que hay claras intenciones de desestabilización de la democracia, es decir, aquello que se está llamando como *la restauración conservadora*, parece que quiere ganar tiempo y anticiparse a elecciones que recién serán en 2017. (Carrasco, 18/9/2014)⁴¹

El foco de los discursos fueron resaltar la imagen del gobierno —un punto importante que fue acompañado por un tercer frente, *la acción de los medios oficiales* que difundieron las cifras y éxitos del gobierno en relación con la inversión y las condiciones de las familias ecuatorianas— y fortalecer la idea de que los sindicatos no están informados, están equivocados y, sobre todo, que este es un gobierno de los trabajadores.

Pero los discursos fueron más lejos, el propio Carlos Marx Carrasco y el Ministro del Interior, José Serrano, reproducen la imagen delincinencial y restringen la acción de los trabajadores a la *restauración conservadora*.

No ha habido reivindicación sino una acción desesperada por violentar la democracia (...) hemos visto una serie de hechos violentos que no pueden ser parte de una protesta sino un acto delincinencial. (J. Serrano, 18/7/2014)⁴²

Esta es una marcha sin fundamentos, el Código Laboral no ha sido presentado, tiene más de 200 modificaciones que los sindicatos no co-

40 *La Hora*, 17 de julio 2014, “País se declara vencedor tras llenar la Plaza Grande” en <<http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/fotoReportaje/1101727675#.VBqWi55NAU>>.

41 Carlos Carrasco, 18 de septiembre 2014, “Carlos Marx Carrasco sobre marcha del FUT: ‘Definitivamente, la vieja derecha, la oligarquía está metida en esto’, en *Ecuador Inmediato* en <http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818769892&umt=carlos_marx_carrasco_sobre_marcha_del_fut_d...>.

42 *Info Andes*, 3 de mayo 2014, “Quince policías heridos tras la violenta manifestación opositora”, en <<http://www.andes.info.ec/es/noticias/quince-policias-heridos-tras-violenta-manifestacion-opositora-quito-gobierno-anuncia>>.

nocen, se ha llamado a la participación a las que no asisten... sus demandas y razones son infundadas (...) lo que realmente está de fondo es que los sindicatos se prestan a la *restauración conservadora* que la derecha está impulsando. (Carrasco, 19/7/2014)

Así, las declaraciones, los medios de comunicación, los discursos del presidente y las intervenciones de varios servidores públicos, levantaron una sola consigna que tuvo como función la *construcción de un enemigo*, distintivo, peligroso y, en especial, con un proyecto político claro, la *restauración conservadora*. Con esto, la justificación de ir más lejos, convocar a la población a tomar posiciones y acciones, diferenciarse de los dirigentes.

Resulta que las primeras intervenciones o las voces de legitimación del gobierno, más allá del presidente, sean funcionarios que tienen algún pasado organizativo y que compongan los rostros de izquierda en el gobierno que mantienen cierto capital simbólico y, lo más importante, la legitimidad que tienen su capital social/organizativo a través de los cuales pueden canalizarse *fidelidades*.

Como se mencionaba, los medios oficiales acompañaron el proceso y posicionaron en las noticias dos discursos: los importantes avances del gobierno o términos de inversión social —“10 cosas que debes saber sobre el empleo y el nuevo Código del Trabajo”; “Masivo respaldo”; “Qué ironía, el gobierno que más hace por los trabajadores”; “El Ecuador tiene la tasa de desempleo más baja de América Latina”— y en la reproducción de los discursos que tienden a deslegitimar a los sindicatos o construir una imagen delincinencial —“Encapuchados animaron a manifestantes a tirar piedras y bombas Molotov”; “Ellos no saben por qué marchan”; “Definitivamente, la vieja derecha, la oligarquía está metida en esto”; “Cinco heridos y ocho detenidos por desmanes en la marcha de oposición”; “Periodista Andes es agredido por manifestante que participa en la marcha de oposición”.

Esto tiene un efecto eficiente, puesto que la “pedagogía mediática del gobierno” enlaza la experiencia de la población: hay una realidad (experiencia de cambio resultado de las inversiones gubernamentales en la sociedad) que tiende a dotar el discurso presidencial de un sentido de *realidad extra*. Es decir, cuando el gobierno, el presidente y los ministros, levantan su discurso mostrando los avances de los procesos de cambio, de las inversiones en salud y educación, las mejoras salariales, etc. el sentido se materializa por un lado, en obras y ampliación del Estado que ha llegado a la población, y por otro, una proporción de la población y de las organizaciones que al ser beneficiadas por los cambios popularizan el discurso funcionando como “amplificadores” que reproducen las posiciones del gobierno.

El *cuarto plano* de las acciones se relaciona con la capacidad de movilización del mismo gobierno. Como en ninguna otra marcha anterior en las que el gobierno disputó las calles con una contramarcha, las estructuras de movilización que el gobierno había usado anteriormente —convocatorias masivas, movilización de servidores públicos, movilización de las bases de sus socios políticos de izquierda (PS-FA, PC, fracciones del PK, Movimiento Bolivariano, AVC, AVANZA, movimientos locales, etc.) y de sus fidelidades propias— no lograron activarse adecuadamente y no se llamó a una contramarcha, sino, a una “fiesta de la alegría por la democracia”, en la que no participaron más de 6.000 personas.

Aunque las organizaciones sindicales afines al gobierno más adelante se convocarán en apoyo a la propuesta del Ministerio del Trabajo para crear una Central Única de Trabajadores (respuesta a la marcha del 19 de noviembre), llama la atención que las organizaciones sindicales a favor del gobierno, más allá de algunas declaraciones en contra de la oposición y en apoyo al gobierno, no movilizaron masivamente a sus simpatizantes o militantes.

Finalmente, la acción policial y la respuesta de algunos sectores de la marcha protagonizaron un encuentro de la población contra las fuerzas policiales. A pesar de que los informes de las ONG de derechos humanos plantearon un exceso de fuerza de los policías, los altercados sirvieron para reforzar la imagen de violentos y “tirapiedras” que el gobierno ha ido posicionando masivamente en los medios oficialistas: “Quince policías heridos tras la violenta manifestación opositora”.

LOS DISPOSITIVOS DEL 19 DE MARZO DE 2015 (19M)

De manera parecida a la marcha de 17 de septiembre, los repertorios del gobierno buscan contener la movilización, ensayan acciones y discursos que ven del presidente a las organizaciones afines, pasando por el gabinete ministerial y los medios oficialistas.

Durante la marcha del 19M, del principio al final, el presidente levantó un repertorio discursivo que repitió una consigna: definir a las organizaciones como los de siempre, los violentos, los tirapiedras, los que no dialogan, los que abusan del poder, los antidemocráticos, los que no se han legitimado en las urnas.

Mañana vamos a tener marchas con agresiones e insultos de los de siempre y muchos se autodenominan pobres y representantes de los pobres (...) Mañana se marcha porque “estamos contra la organización laboral, contra los sindicatos”. Lo que estamos es en contra de los abusos. (R. Correa, 18 de marzo 2015, *Info Andes*).

Hicimos una caravana, una marcha festiva con niños, mujeres, sacerdotes, familias enteras, íbamos cantando (...) y de repente vemos que viene una turba con piedras, con botellas y eran esta gente, los tirapiedras, que habían acabado su plantón o marcha (...) y se abalanzan contra nuestra marcha y empiezan a tirar piedras (...) Hablan de democracia, de paz, de no criminalización de la protesta social y los violentos son ellos. (R. Correa, 19 de marzo 2015, *Info Andes*)

Es la trampa, nos sacan 5.000 personas a las calles y yo gané las elecciones con cinco millones de votos y quieren que nos sentemos a dialogar. No hablaré con la gente que solo entiende el lenguaje de las piedras, palos, de la demagogia, que no tienen una sola propuesta, son simples politiqueros porque así con sus demostraciones de fuerza han condicionado a otros gobiernos. (R. Correa, 24 de marzo, *Info Andes*)

En la medida en que los acusa de ser cómplices de la crisis y de disfrutar de excesivos privilegios, intenta separarlos/marginarlos de la sociedad y el bien común a los que él aparentemente representa.

Como nadie defendía al sector público, las grandes conquistas eran trabajar solo seis horas, atender menos al público, vacaciones para toda la familia, etc. (...) Y cada conquista de ellos era un libro menos para nuestros hijos, para nuestros niños de escuelas fiscales, una medicina menos para nuestras familias, pero lo que hemos hecho es limitar eso por el bien común. (R. Correa, 18 de marzo 2015, *Info Andes*)

Refuerza la memoria colectiva de la crisis neoliberal, aprovecha las declaraciones de sectores de derecha y el contexto de las protestas en Venezuela, Argentina, Brasil para subordinar la acción de las organizaciones y vincular la movilización al plan desestabilizador de la derecha internacional.

La “izquierda radical”, kamikaze de la derecha, vieja historia de nuestra América. Buscan desgastar al Gobierno, distraernos en un año económico difícil, sabotear la Revolución. Quieren volvernos al viejo país, el del chantaje de unos cuantos, el del secuestro de la salud y educación, el del robo de nuestro petróleo, el del subsidio para los ricos, como en el salvataje bancario y la sucretización, el del pago de una deuda externa ilegítima. (R. Correa, 2 de marzo 2015, *Info Andes*)

¿Cree que es casualidad que lo mismo le ocurra a Dilma (Rousseff en Brasil), a Nicolás (Maduro en Venezuela), le ocurría a Evo (Morales en Bolivia) hasta que arrasó en las elecciones, le ocurre a Cristina (Fernández en Argentina), le ocurre incluso a Michelle Bachelet (en Chile)? Todos gobiernos de izquierda. ¿A qué gobierno de derecha le ocurre esto? (...) Es una estrategia no de reivindicaciones sino de desgaste, lo

que no lograron en las urnas lo tratan de lograr con demostraciones de fuerza. (R. Correa, 19 de marzo 2015, *Info Andes*)

Pero además, ensaya nuevos ejes: por un lado resalta las contradicciones de la marcha (izquierda/derecha/violencia), deslegitima a las organizaciones acusándolas de no saber lo que hacen, marca la diferencia entre “política *light*” (cómplice, contradictoria) y la verdadera izquierda de cambios profundos por las mayorías.

Hoy parece que es el tiempo de la “política *light*” y que todas las luchas fueron inútiles, innecesarias. Nos quieren decir que tanta explotación, feriados bancarios, tercerización, exclusión, falta de educación, colapso de hospitales se resolvían con unos chistes y contentando a todo el mundo (...) Nos quieren decir que democracia es unir a derecha con la izquierda, pero no en base a un programa sino es en base al odio común a la Revolución Ciudadana. Y “dizque” se reúnen para defender la libertad de expresión, pero si no existiera esa libertad cómo pueden decir lo que dicen. Caen en sus contradicciones (...) Hoy, muchos sectores se atribuyen el patrimonio de la izquierda con criterios como estar a favor del aborto, defender el matrimonio gay, etcétera. Para mí lo que define la verdadera izquierda y la revolución es luchar por el cambio de poder en función de las inmensas mayorías. No entender, por ejemplo, que los medios de comunicación mercantilistas son la espina dorsal del poder tradicional es no haber entendido nada. (R. Correa, 13 de marzo 2015, *Info Andes*)

Por otro lado, aprovechando la presencia indígena de la Alianza en defensa del gobierno y los logros en términos laborales para resaltar la imagen del gobierno, se presenta como el gobierno de los indígenas y de los trabajadores.

¿Usted ha visto algún gobierno donde haya habido más espacios para indígenas, para pueblos ancestrales? Estamos por ellos, aquí estamos para acabar con la exclusión, pero con los que quieren avanzar no los que quieren quedarse en el pasado. Con los que quieren ayudar a su gente, no con los que quieren mantener su argolla de poder. (R. Correa, 20 de marzo 2015, *Info Andes*)

El 1° de mayo vamos a ratificar que somos *el gobierno de los trabajadores*, no vamos a dejar que nos usurpen ese título los que ahora son cómplices de la explotación de nuestra clase trabajadora. (R. Correa, 29 de marzo 2015, *El Telégrafo*)

Al igual que las marchas anteriores, el presidente marcó el ritmo y la posición del gobierno frente a la movilización de los trabajadores.

Aunque en esta ocasión, la “restauración conservadora” no tuvo un peso importante en el discurso, hay un claro esfuerzo por hacer de las organizaciones sindicales el enemigo, insensato y cómplice de la derecha. En este mismo sentido intervinieron los representantes del gobierno, acusaron a la marcha de ser los mismos de siempre, los del pasado, enfatizaron los vínculos con la derecha, el carácter violento y delincencial que le atribuyen los partidos de izquierda.

El 19 (de marzo) confluye una vez más el viejo país, las viejas fuerzas que quieren regresar al Ecuador del pasado, que han venido usando cualquier pretexto. (...) Se toma como pretexto temas que desinforman a la ciudadanía para hacer iniciativas de oposición. Es lamentable, pero al mismo tiempo es ilustrativo ver a la dirigencia indígena claramente unida junto a la derecha más recalcitrante del país. (Doris Soliz, secretaria ejecutiva de PAIS, 13 de marzo 2015, *Info Andes*)

Detrás de las marchas del 19 están la extrema izquierda y la derecha recalcitrante, juntos no por ideologías sino por el intento desesperado de recuperar privilegios y espacios de poder que este gobierno ha democratizado. (Viviana Bonilla, secretaria de gestión política, 19 de marzo 2015, *Info Andes*)

Esta brutalidad es característica de un delincuente; esto no puede hacer un ciudadano normal que sale a ejercer un derecho de protesta. Esto es violencia, delincuencia. (José Serrano, ministro del interior, 20 de marzo 2015, *El Comercio*)

Sabemos que existen grupos que intentan infiltrarse para inducir a la violencia. Afortunadamente los jóvenes actúan con madurez y saben que si deben ser rebeldes e idealistas deben manifestarse de una manera distinta, proponiendo, dialogando. (Augusto Espinosa, ministro de educación, 17 de marzo 2015, *El Telégrafo*)

Aprovechan las declaraciones de algunos sectores de derecha para reforzar la complicidad y vincularlos con el “pasado neoliberal”, deslegitimar a los dirigentes y las organizaciones, atribuyéndose la representación política de los indígenas y trabajadores.

Es una muestra de deshonestidad ideológica, de falta de los principios que se requieren cuando el verdadero interés es el bienestar del pueblo. Sin embargo, posiciones como estas son propias de quien propició el feriado bancario y que sumió en condiciones indignas a quienes hoy dice defender. (...) Políticos disfrazados de dirigentes que carecen de toda legitimidad frente a las bases que dicen representar. Han demostrado en varias ocasiones que sus intereses particulares han primado sobre el bien colectivo. Protestan por las políticas laborales, sindicales,

agrarias, cuando no ha existido gobierno en toda la historia del país que haya hecho más por nuestros campesinos, por los trabajadores, por los compañeros indígenas. (Viviana Bonilla, secretaria de gestión política, 19 de marzo de 2015, *Info Andes*)

En esta ocasión, llama la atención que los voceros del gobierno no sean exclusivamente viejos militantes o los rostros más visibles de izquierda en el gobierno. Pero además aparecen con fuerza otras estructuras o un “nuevo frente”, las organizaciones de trabajadores, indígenas y campesinas afines al gobierno repitiendo consignas similares.

(...) Las acciones previstas para el 19 de marzo por parte de ciertos grupos no representan el sentir democrático y pacífico del pueblo ecuatoriano ni de la mayoría de los trabajadores del país (...) Además criticó que el juego que ciertos sindicatos y ciertas organizaciones sociales le hacen a la derecha, evidencia que sus dirigentes no han logrado superar el discurso y posiciones de resistencia de la época neoliberal, desconociendo así todo lo conquistado por el Gobierno Nacional en favor de las mayorías populares del Ecuador. (CUT oficialista, 17 de marzo de 2015, *El Telégrafo*)

Coordinadora de Movimientos y Organizaciones Sociales por la Democracia y el Socialismo (CMS-DS) junto a miembros del colectivo ciudadano 30S nunca más. En rueda de prensa, el asambleísta de Alianza País, Rodrigo Collahuazo, denunció que existe una estrategia nacional e internacional para promover el enfrentamiento, crear caos, armar la incertidumbre y continuar con un proceso de desestabilización de los gobiernos democráticos. (*El Comercio*, 18 de marzo de 2015)

Algunos compañeros ya deben estar en Quito para apoyar esta iniciativa. Su presencia en la capital no representa al MIT, al contrario, los dirigentes de las etnias tungurahueses estamos socializando la Ley de Tierras junto a varios asambleístas y funcionarios de la Asamblea Nacional pues consideramos es de vital importancia que el tema se difunda entre los agricultores de los nueve cantones. (Manuel Caiza, representante del Movimiento Indígena de Tunguragua (MIT), 19 de marzo de 2015, *El Telégrafo*)

Los discursos de las organizaciones, más allá de las consignas en contra de la marcha del 19M, muestran la división interna de las organizaciones y resaltan o muestran los vínculos que el gobierno ha logrado construir con las organizaciones, aunque al mismo tiempo la falta de movilizaciones masivas deja algunas dudas sobre la convocatoria de estas. Un proceso acompañado de reuniones entre el presidente y tales organizaciones, acciones que remarcan la imagen de ser “un gobierno de los indígenas y trabajadores”.

Posiciones y discursos que fueron acompañados por los medios de comunicación oficialistas en sus titulares mostrando las debilidades y divisiones de las organizaciones movilizadas: “Conaie desautoriza a sus bases para hablar a nombre del movimiento indígena en temas de fondo”, “Las 14 nacionalidades y 28 pueblos rechazan la marcha del 19-M”; resaltan la violencia de los actores: “Periodistas son agredidos en marcha de la oposición en Quito”; resaltan la falta de apoyo: “Comerciantes de la frontera norte rechazaron participar en las movilizaciones convocadas por la oposición”; resaltan el vínculo con la derecha: “En las marchas, los polos opuestos sí se atraen”; desacreditan o minimizan la marcha: “Escasa convocatoria en marcha de oposición en Ecuador; gobierno dice que protesta pasará a los anales de Ripley” (varios medios).

Si bien el gobierno hizo el intento de minimizar las acciones de movilización mostrando imágenes de la marcha y la plaza vacía, haciendo cálculos de que han sido unas 4.500 personas.

Han sido “un fracaso total”. Las estimaciones son que en la marcha opositora [en Quito] participaron unas 4.500 personas, menos que en [una marcha pasada en] noviembre. La estrategia es acumular fuerza y lo que están es “desacumulando”. (R. Correa, 19 de marzo de 2015)

En el escenario aparecieron dos actores nuevos: algunos sectores de derecha que sirvieron para afirmar los vínculos de la marcha con la derecha; y clases medias, sin filiación política, y sobre los cuales el gobierno no tiene respuestas, pero que representan un signo del desgaste del gobierno.

NUEVOS MARCOS NORMATIVOS Y SINDICATOS

Parte del proceso de disputa y de contención de las organizaciones sindicales está relacionado con el marco normativo de las relaciones laborales que el gobierno de Rafael Correa promueve. En este sentido se observan dos momentos distintos, aunque existan continuidades entre ambos, durante los últimos ocho años: a) el primero de una inicial apertura y campo de posibilidades para la negociación e institucionalización de las demandas de trabajadores; y b) un segundo momento de regresión de los derechos alcanzados.

En un primer momento (2008 y 2009), las demandas de décadas anteriores se convierten en derechos laborales como resultado de la movilización y la apertura del proceso constituyente y de la mayor presencia de sectores de “izquierda” en esos primeros años. Sin embargo, en este primer momento, la debilidad en la estrategia sindical, la falta de presión y acción conjunta permiten que el debate cons-

tituyente no avance en los cambios sustanciales que el movimiento demandaba. Esta debilidad de los sindicatos permite que la disputa interna del gobierno se exprese en los límites constitucionales a la organización de los sindicatos públicos (Art. 326, numeral 15) y en la emisión del Decreto 1.701, que entran en contradicción con los derechos alcanzados en la propia Constitución y en los instrumentos jurídicos emitidos en la primera etapa (Mandato Constituyente 8 y Mandato Constituyente 4).

Aquí es importante mencionar que la contradicción, avances y límites de los derechos alcanzados, muestra las posiciones enfrentadas en el gobierno; el Mandato 8 y Mandato 4 es resultado de la Asamblea Nacional Constituyente en manos de Alberto Acosta, y tienen como objeto mantener la coherencia del debate planteado por las organizaciones sindicales. El primero se enfoca en la eliminación de la tercerización laboral.

Art. 1. Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Y el segundo en garantizar la estabilidad laboral de los sindicatos públicos:

Art. 2. El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Mientras que el Decreto 1.701, es iniciativa del Ejecutivo, cuya posición inicial fue la restricción de los “excesos del sindicalismo público”:

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente N° 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1.2.1. Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

- 1.2.2. Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.
- 1.2.3. Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador.
- 1.2.4. Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados.
- 1.2.5. Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.

Así, la posición del Ejecutivo frente a los trabajadores públicos queda claramente marcada y su disputa frente a los excesos del sindicalismo abre un segundo momento; a partir de 2009, se produce una primera ruptura de las organizaciones sindicales con el gobierno en función de la emisión y legalización de instrumentos jurídicos que determinaron una regresión de los avances.

1. El Decreto Ejecutivo 1.701 abre el debate sobre la condición de los trabajadores públicos.
2. El Decreto 225 (4 de febrero de 2010) divide a los trabajadores públicos y obreros, negando a los servidores públicos el acceso a la contratación colectiva.
3. La Ley Orgánica de Servicio Público (octubre de 2010), que organiza y restringe el sistema de contratación de los trabajadores y prestadores de servicios en las instituciones públicas.
4. El decreto 813 (12 de julio de 2011) emite reformas a la Losep y permite la compra obligatoria de renunciadas.
5. El Acuerdo Ministerial 169 (4 de diciembre de 2012) establece horarios especiales para trabajadores, permite que el patrón pueda determinar, en función de las necesidades de la empresa, que el trabajador labore 6 días a la semana y no 5 como establece la Constitución, si bien el trabajador tiene 2 horas menos de trabajo, aumentan sus jornadas laborales.
6. El Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo (4 de abril de 2013) abre la posibilidad de satisfacer la demanda de la producción y adecuar las relaciones laborales contractuales en función de los intereses de la productividad y la comercialización. Se establece una nueva forma de trabajo que ya no limita el tiempo de contratación, que antes tenía un mínimo de 180 días.
7. El Decreto Ejecutivo 1.114 (26 de marzo de 2012), emite reformas al Mandato 8, redefine las actividades complementarias y permite la externalización y subcontratación de

hombres y mujeres que entregarán servicios a las instituciones del Estado sin que sean parte del sector público.

8. El Código de Relaciones Laborales⁴³ tiene varios cambios, está en disputa, pero no ha sido consensuado por las organizaciones sindicales. Sobre este todas están de acuerdo en que debe ajustarse a los avances constitucionales en la protección y ampliación de los derechos de los trabajadores. Y el gobierno afirma que las reformas, más de 200 al primer borrador, recogen las demandas de los trabajadores y marca la revolución del trabajo del siglo XXI.

Así, en esta segunda etapa, la acción del gobierno se concentra en avanzar en su proyecto a través de la emisión de leyes menores que han tenido un efecto mayor; la vulneración de derechos, el despido de trabajadores (muchos de ellos dirigentes de las organizaciones sindicales de la oposición) y la “legalización” de la flexibilización laboral. Según Cano y Buitrón (2012), en el periodo que va de 2008 a 2011, en el sector público hay 68 instituciones que han separado a 12.077 trabajadores por distintas razones: jubilación 321; retiros obligatorios por más de 70 años 653, supresión de partidas 3.999; terminación laboral 1.375; sumarios administrativos 0; vistos buenos 580; despidos intempestivos 4.512; y destituidos 637. Entre estos, son varios los dirigentes despedidos: “Hay por lo menos diez casos de persecución y criminalización de la protesta laboral, con acciones incluso de judicialización, en los que se hallan involucrados cuarenta y ocho dirigentes sindicales, gremiales y otros trabajadores” (Buitrón y Cano, 2012: 113).

Aunque no hay datos fuertes y seriamente consolidados, en torno a la flexibilización laboral y los efectos del Decreto Ejecutivo 1.114 que reforma el Mandato 8 y permite que las empresas públicas externalicen ciertos servicios; la noticia del 4 de abril de 2012: “Externalización se dio antes de que se publicara decreto”⁴⁴, muestra que 335 trabajadores (Lavandería, Alimentación, Vigilancia y Limpieza) de cuatro hospitales públicos recibieron la notificación de despido con indem-

43 Según Unda e Idrobo (2015), el “nuevo Código Laboral que anula varias conquistas laborales: los empleadores ya no estarían obligados a dar almuerzo a los trabajadores, ni atención médica ni servicio de guardería (se supone que el Estado lo asumiría; en todo caso, es aliviar gastos al capital); por otro lado, las huelgas ya no podrán realizar al interior de las instalaciones de la empresa, lo que debilita la capacidad de presión de la medida; finalmente, los trabajadores del Estado que aún están protegidos por el Código del Trabajo pasarían a considerarse servidores públicos.

44 *El Universo*, 14 de abril de 2012, “La externalización se dio antes de que se publicara el decreto”, en <<http://www.eluniverso.com/2012/04/04/1/1355/externalizacion-dio-antes-publicara-decreto.html>>.

nización, y la ministra afirmó que serían unos 480 trabajadores. Los servicios serían contratados a empresas de servicios adecuadamente legalizadas en la superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

Así, a pesar de que el análisis de las leyes exige mayores detalles sobre los efectos sobre las oportunidades sindicales, mientras las organizaciones sindicales buscan la construcción de una propuesta que materialice los derechos establecidos, el gobierno logra vulnerar el bastión del sindicalismo en el Ecuador, el espacio de reproducción de los sindicatos públicos. A pesar de que la Constitución tiene un marco normativo favorable o positivo para los trabajadores, el gobierno dispone de la mayoría en la Asamblea, el poder para mantener el veto sobre las leyes y la capacidad de emitir decretos desde la presidencia. Mientras el gobierno confronta a las organizaciones sindicales en las calles, avanza en los cambios normativos desde el Ejecutivo, la acción ministerial y la Asamblea Constitucional.

Podríamos decir que el escenario es más complejo que la simple oposición a las demandas de las organizaciones, el manejo de los dispositivos de contención de la protesta social, la construcción discursiva del sindicato como el enemigo del gobierno, los procesos de *criminalización* y de despido de trabajadores, la fragmentación organizativa por la cooptación de importantes dirigentes, y la reforma legal desdican de los avances sociales resultado de las inversiones estatales. El gobierno construye un cerco que vulnera a las organizaciones y limita la lucha por sus derechos.

EL PROCESO DE CAMBIO EN LOS DIRIGENTES

Finalmente, se recogen algunas observaciones de los dirigentes, en donde, si bien están de acuerdo que el gobierno restringe los derechos de los trabajadores, no hay un consenso o comprensión acabada sobre las dimensiones de la reforma y la posición que ocupan los trabajadores.

Tal como lo plantea uno de los dirigentes, el gobierno ha cambiado sus posiciones.

Es que no es el gobierno de 2008, es un gobierno que a partir de 2009 toma un giro radical hacia la derecha y empieza el ataque permanente hacia el movimiento obrero. No olvidemos que con el Mandato 8, que se proponía principalmente el tema de eliminar la tercerización laboral, empieza toda una cacería de brujas frente a los derechos de los trabajadores y a pretexto de combatir los privilegios de la clase obrera. Se eliminan cerca de 30 artículos o 30 derechos en la contratación pública, empieza todo un proceso brutal en contra de los trabajadores en el año 2009; luego de eso (...) el *código de la producción* ya empieza a ir construyendo una serie de leyes que promueven la precarización laboral y el abaratar la mano de obra; luego en 2013 se plantea entrar

a la nueva matriz productiva; luego de llegar a los acuerdos con la Unión Europea particularmente con la primera ministra alemana y tras esa gira llegó a decirnos que es el momento de cambio de matriz productiva y la planteó que ese proyecto requiere un nuevo Código de Trabajo. (N. E.)

Las políticas del gobierno, luego de la Constitución, han dejado atrás las promesas de cambio y se enfilan hacia una mayor integración a la economía mundial. Un proceso plasmado en el Cambio de la Matriz Productiva y Energética, institucionalizado en el Código de la Producción y más recientemente apuntalado por el Tratado de Inversiones con la Unión Europea.

En tal sentido, las reformas laborales que se han planteado, van acompañadas de otras estructuras normativas y proyectos. Son coherentes con un proyecto de “modernización capitalista” o, con mayor precisión, la sintonización con las demandas que el capitalismo exige. Limitación de derechos laborales, disciplinamiento de la fuerza laboral, reorganización de las relaciones sociales de producción, redefinición de la posición del Estado y del trabajo.

(...) No compartimos las políticas internas que se están adoptando con desconocer, eliminar los derechos de los trabajadores. Porque esto resulta que es un caos para los empresarios, porque ellos ven con malos ojos de que aquí tengamos el derecho al décimo tercero, al décimo cuarto o a los fondos de reserva, la jubilación patronal y la eliminación a la huelga. Por eso es que dentro de las propuestas que están haciendo y en el primer borrador es tratar de eliminar estos derechos para garantizar en este caso que vengan los inversionistas extranjeros, que vengan estos empresarios extranjeros porque tienen esta dificultad. Entonces el gobierno lo que se ha afianzado y se ha propuesto es *tratar de eliminar estos derechos capaz de que se pueda garantizar la inversión extranjera* para que sigan con su plan de la Matriz Productiva (...) Bueno el cambio de la matriz productiva tiene algunos cambios positivos y otros negativos, hay cosas que son positivas y otras negativas, por ejemplo en el aspecto positivo está la transformación que ha existido en nuestro país en crear nuevas fuentes de trabajo, en la construcción de las hidroeléctricas, la refinería del Pacífico, pero estos son proyectos a largo plazo, no son a corto plazo y *en algún momento veamos las utilidades que generará estos aspectos*, por otro lado lo negativo es que se está eliminando a los microempresarios porque *lo que se está garantizando es que el gran empresario se haga más rico y más grande*, eliminado la posibilidad que el microempresario pueda competir con su producto con estas grandes empresas. (P. S.)

En este sentido, los testimonios de los dirigentes coinciden con los trabajos de varios autores donde observan que no hay avances en el

cambio de la matriz productiva y en donde lo sustancial, la estructura del capital, no ha cambiado (Ruíz e Iturralde, 2013) que observan un cambio en el “patrón de reproducción” neoliberal hacia uno donde hay una nueva presencia del Estado en la mediación de la renta. Carrión y Herrera (2012) muestran que en el agro hay una continuidad de las políticas neoliberales hacia los pequeños productores y que lo nuevo del proceso es el Estado. Daza (2015) observa que los cambios legales en el campo luego de 2013 dejan de lado las reivindicaciones indígenas campesinas de la soberanía alimentaria hacia una política de combate a la pobreza donde la propuesta es mayor integración de los pequeños productores al modelo de exportación agroindustrial. El trabajo de Ospina (2013a, 2013b) propone que a pesar de que son innegables las importantes inversiones sociales, lo que ha hecho el gobierno es mejorar las cosas con el mismo modelo. Iturralde (2014), muestra en cambio, que son los sectores modernos de la economía los que más ganan con las inversiones del gobierno y la bonanza económica.

Lo cierto es que el modelo, aunque mantiene una continuidad con el neoliberalismo, no es lo mismo, la presencia renovada del Estado marca el giro de las relaciones entre el capital y el trabajo. Lo que las centrales sindicales sostienen, sin embargo, transita por momentos en una caracterización poco clara sobre el actual gobierno:

(...) En ese escenario el Frente Popular es un instrumento que a la par unifica la política de estas organizaciones o las luchas de estas organizaciones, también lucha por la unidad de distintos sectores sociales, el Frente Popular ha sido protagónico en esta defensa de la soberanía, en contra de la OXY, en contra de las privatizaciones, tan importante inclusive para *enfrentar los gobiernos neoliberales del pasado* pero también un puntal importante en el hecho de desenmascarar las condiciones o más bien desenmascarar este gobierno que representa los mismos intereses del pasado. (N. E.)

Yo no he oído que las centrales, en la etapa del neoliberalismo, hayan logrado formar un sindicato y los que han querido hacerlo han sido despedidos o ha sido descabezada su directiva y por tanto su intención de hacer un sindicato se ha caído, entonces ese es un poco el tema *del proceso del neoliberalismo que hasta ahora lo vivimos*. Entonces, hay una etapa en estos momentos con la Constitución de 2008, que si bien garantiza aspectos para los trabajadores, pero ahí hay que ver dos cosas, se dividió a la clase trabajadora en dos partes: se la dividió al servidor público; y al trabajador y se conceptualizó el tema de quién es empleado y quién es obrero. (E. B.)

La experiencia de los trabajadores y de la sociedad no es la misma, mientras que hay un cambio en las condiciones de vida de la pobla-

ción, los sectores organizados que enfilaron la disputa política en defensa del Estado y sus puestos de trabajo contra el neoliberalismo, observan que el Estado promueve la expansión del capitalismo que se afirma en viejos proyectos neoliberales: la expansión de las fronteras extractivas en minería y petróleo; mayor expansión de la agroindustria a través de uso de transgénicos y la expansión del biodiesel; la seguridad jurídica de las inversiones y la propiedad; la ampliación de mercados para la exportación a través de los tratados de libre comercio; subordinación y disciplinamiento del trabajo.

Hasta ahora, las reformas legales y las acciones sobre los trabajadores apuntan a subordinar y disciplinar la fuerza de trabajo como elemento básico para sintonizar las bases productivas con las demandas del capital. La experiencia de los dirigentes en este sentido es correcta, la modernización es un proceso de ajustes que el capitalismo exige y que el trabajo sostiene, productiva y disciplinadamente, a costa de sacrificar derechos.

(...) Gobierno establece que para este proceso de *modernización*, establece como una de las condiciones ofertar una mano de obra que esté a la altura de la economía capitalista en cuanto a formación y capacitación técnica, diríamos que sea funcional a las necesidades tecnológicas, las invenciones tecnológicas, al saber de las fuerzas productivas, pero que esté maniatada en el ejercicio de los derechos. En esto se explican los esquemas por los cuales se maneja la orientación en la educación técnica, en la educación especializada, es decir, en todos los aspectos en este plano, y también en esto, *explica en el contexto de los servicios que presta el Estado para asegurar una fuerza de trabajo sana, una fuerza de trabajo que tenga altos parámetros de productividad de rendimiento, pero al mismo tiempo sea dócil* y limitado el ejercicio de los derechos. (P. A.)

(...) El gobierno efectivamente busca armonizar la legislación a sus propósitos de modernización capitalista, está promoviendo un proyecto de código de relaciones laborales que está en relación con los objetivos que tiene el gobierno de encasillar a los trabajadores en una disciplina social y productiva que le sea funcional a la *modernización del capitalismo* y a la inversión de capitales extranjeros. (...) A Correa particularmente le disgusta que los trabajadores puedan escalar en posiciones y en ingresos, lo ha demostrado reiteradamente con el tema de las utilidades de los trabajadores de las telecomunicaciones, igual que ocurrió en el pasado con los trabajadores petroleros. Correa argumenta que es absurdo que un trabajador gane 30.000 dólares en un año de utilidades, porque le parece una cosa exorbitante, aunque no dice cuánto es lo que gana la empresa, que es el 85% de *esa parte que se reparten en los trabajadores esa es como una muestra de cuál es la*

concepción de Correa de estandarizar la visión de los derechos de los trabajadores y aparte de esa estandarización o limitar todo ejercicio de derecho colectivo. (P. A.)

El problema es que hasta el momento no hay una correcta caracterización del proceso de modernización capitalista y el lugar que podrían ocupar los trabajadores. De momento, es claro que el Cambio de la Matriz Productiva, en palabras del vicepresidente de la república, exige de una reforma que asegure la participación de los trabajadores:

Sin fuerza laboral, no existe fuerza productiva (...) Ahora en el país existe un tipo de economía distinta, un tejido productivo diferente, en donde todos los trabajadores son importantes (...) El principal objetivo del Gobierno es diversificar la producción y dejar la dependencia del petróleo (...) Por ello la organización sindical y laboral es fundamental para que exista un diálogo tripartito entre el Estado, trabajadores y empresa, para buscar el mejor beneficio en común. (Jorge Class, 25 de marzo de 2015, *El Telégrafo*)

Contradictoriamente, las reformas legales tienden a debilitar los espacios o mecanismos de reproducción organizativa; seguridad y estabilidad laboral, vulnerar derechos de libre organización, franquear normas legales de protección, trastocar las relaciones entre el capital y el trabajo, las relaciones entre el Estado y el trabajo, o entre trabajo y trabajo, abriendo una experiencia de tensiones.

CONCLUSIONES

La situación del sindicalismo en el Ecuador ha cambiado, las inversiones del gobierno han transformado las condiciones materiales de reproducción de la población en su conjunto y eso ha cambiado la experiencia de la población que hasta hace unos años había vivido un profundo empobrecimiento resultado de las políticas neoliberales —un proceso que debido a la crisis tiene pocas oportunidades de mantenerse al mismo ritmo. Sin embargo, los avances no se traducen en un mayor fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Aunque hay un mayor protagonismo político del sindicalismo, el contexto es complejo: por un lado, hay un proceso de polarización al interior de las organizaciones que no ha terminado y que se expresa en su fragmentación interna; por otro lado, la reforma legal vulnera su posición o capacidad de negociación frente al capital y el Estado.

El problema central es que las reformas del gobierno, el cambio de la matriz productiva o la modernización capitalista en los testimonios de los dirigentes, enlazan dos procesos: por un lado, la nueva reconfiguración económica de la estructura productiva —un proceso en

permanente evolución y sobre el cual faltan estudios—, sin procesos de democratización en los medios de producción, con grandes ganancias, a expensas de las transferencias de recursos desde el Estado y la ampliación de sus esferas de acumulación —en un contexto de mayor integración internacional—; y por otro lado, reconfiguración y subordinación de los trabajadores al nuevo esquema productivo —que por definición del gobierno, en el marco de un proceso de Industrialización por Sustitución Selectiva de Importaciones, se enfila hacia el Cambio de la Matriz Productiva y Energética, pero sobre el cual aún no hay resultados visibles.

Así, entre los avances del nuevo modelo liderado por el Estado y los trabajadores hay una nueva estructura legal y normativa que formaliza las nuevas relaciones sociales de producción o las relaciones de explotación entre los sectores industriales (en el marco de un modelo primario agroexportador) y los trabajadores.

En tal proceso, aunque las organizaciones sindicales han logrado recuperar su espacio político, no tienen la fuerza suficiente para revertir el carácter conservador de las políticas del gobierno. Aunque el gobierno levante un discurso en torno a la “Revolución del Trabajo del Siglo XXI” o anuncie “200 cambios en el Código Laboral” es visible que el cambio normativo vulnera los derechos de los trabajadores. En este sentido, las movilizaciones logran ejercer una importante presión al gobierno y se verán reflejadas en el nuevo código de relaciones laborales, pero cambiar el conjunto de reformas que ya han sido aprobadas es una discusión distinta y demanda de un cambio en las posiciones del gobierno y en las articulaciones organizativas de los sindicatos más allá de ellos mismos.

Pero, aunque hay signos de desgaste del gobierno, este goza de una enorme popularidad que marca límites para construir alguna solidaridad de la sociedad con las organizaciones sindicales. La presencia de sectores medios en la movilización o en las marchas no es signo de una sintonía con la demanda de los trabajadores, sino que su dinámica de intervención tiende a apoyar posiciones más conservadoras que intenta recoger e impulsar los sectores de derecha. En ese escenario, el propio gobierno podría ampliar su margen de negociación, pero a pesar de la presencia de algunos viejos militantes de izquierda en el gobierno, es claro que no hay voluntad política para aceptar las demandas de los trabajadores —tienen una mayoría en la asamblea, manejan las instituciones del gobierno y son la primera fuerza electoral a nivel nacional.

Al mismo tiempo, a pesar de que las organizaciones sindicales se han fortalecido y el gobierno muestra debilidad para disputar las calles, resulta apresurado pensar que su acción logre cambiar las po-

siciones, sobre todo porque el gobierno no solo cuenta con una estructura estatal gubernamental que le permite gestionar los conflictos, sino porque hay organizaciones de trabajadores y dirigentes sindicales que apoyan la propuesta del gobierno y disputan la representación de los trabajadores.

Además, las políticas de contención del gobierno, en una fórmula de “hegemonía gramsciana”, si bien la popularidad no es sinónimo de la dirección ética y moral sobre la sociedad, su intervención no se caracteriza por la exclusiva acción de represión que ha sido efectiva para contener a los sectores organizados (judicialización/criminalización de la protesta, despidos de dirigentes, contención policial, deslegitimación social, persuasión política), sino que las inversiones han logrado mantener la fidelidad moral de los sectores populares con el gobierno. Con lo cual, a pesar de que las organizaciones sindicales puedan fortalecerse y lograr una alianza política con las organizaciones más importantes, lograr la solidaridad política del resto de sectores y de la sociedad aún es un trabajo por delante.

En un contexto como el descripto, que las organizaciones sindicales logren posicionar su agenda y ampliar su discurso en la perspectiva de lograr una alianza política con las organizaciones indígenas campesinas y ecologistas, no es un resultado menor. El problema radica en que —en la medida en que la alianza es una estructura de demandas particulares y el momento exige, en una fórmula igualmente gramsciana, superar las posiciones corporativas hacia un proyecto más “nacional”— las organizaciones necesitan lograr que las estructuras de gobierno negocien con cada organización o sector.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, Alberto 2011 “Extractivismo y Neoextractivismo: Dos caras de la misma maldición” en *Línea de Fuego, revista virtual* en <<http://lalineadefuego.info/2011/12/23>>.
- Amnistía Internacional 2012 *Para que nadie reclame nada. ¿Criminalización del derecho a la protesta en el Ecuador?* (Londres: Amnistía Internacional Editora).
- Cano, Diego 2012 *Persecución y criminalización de la lucha laboral en el Ecuador: periodo 2007-2011* (Quito: Internacional de Servicios Públicos - ISP/Centro de Derechos Económicos y Sociales).
- Carrión, Diego y S. Gonzalo Herrera 2012 *Ecuador rural del siglo XXI: Soberanía Alimentaria, inversión pública y política agraria* (Quito: Instituto de Estudios Ecuatorianos) en <<http://ocaru.org.ec>>.
- Darlic, Vjekoslav 2004 *Organizaciones sindicales del Ecuador* (Quito: ILDISFES).

- Ecuador Debate 1987 Editorial, en Movimientos Sociales y democracia, en *Ecuador Debate*, N° 13 (Quito: Centro Andino de Acción Popular - CAAP).
- Harari, Raúl 2010 “Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador” en *Ecuador Debate*, N° 81, *Cultura y política* (Quito: Centro Andino de Acción Popular - CAAP), pp. 153-168.
- Herrera, S. Gonzalo 2015 “Sindicatos rurales, contexto y conflicto en el Ecuador: la Clementina y Ecludos”, borrador sin publicarse (Quito: Universidad Andina del Ecuador).
- Herrera, S. Gonzalo y Alejandra Santillana 2010 “Lecciones del golpe en el Ecuador de la revolución ciudadana”, en Boletín N° 11, *Revista ¿Qué hacer?* en <<http://pensaramericalatina.blogspot.mx/2010/10/lecciones-del-golpe-en-el-ecuador-de-la.html>> acceso 15 de diciembre de 2014.
- Ibarra, Hernán 2007 “Los estudios sobre la historia de la clase trabajadora en el Ecuador” en *Ecuador Debate*, N° 72 (Quito: Centro Andino de Acción Popular - CAAP), pp. 61-80.
- Ibarra, Hernán 2008 “Notas sobre las clases medias ecuatorianas” en *Ecuador Debate*, N° 74 (Quito: Centro Andino de Acción Popular - CAAP), pp. 37-62.
- Iturralde, Pablo 2013 “Los ejes de acumulación en el Ecuador de la Revolución Ciudadana”.
- Latorre, Sara y Stalin Herrera 2013 “Gobernar para extraer: dinámica del conflicto en el gobierno de Rafael Corra”, en Herrera Stalin, Sara Latorre, Paola Sánchez y Pablo Iturralde *¿A quién le importa los guayacanes? Acumulación, gobierno y conflictos en el campo* (Quito: Instituto de Estudios Ecuatorianos - IEE/Centro de Derechos Económicos y Sociales - CDES).
- León Jorge y José Pérez Sáinz 1986 “Crisis y movimiento sindical en Ecuador: las huelgas nacionales del FUT (1981-1983)” en M. Chiriboga; J. León; J. P. Pérez; M. Prieto; S. Pachano; M. Unda y L. Verdesoto *Movimientos sociales en el Ecuador* (Quito: CLACSO/ILDIS/CAAP/CEDIME/CEPLAES/CIUDAD).
- León, Jorge y Patricio Ycaza 1989 “La historiografía sindical en el Ecuador: doctrinas y acción política” en Carlos Zubillaga *Trabajadores y sindicatos en América Latina: reflexiones sobre su historia* (Buenos Aires: CLACSO).
- Ministerio del Trabajo 2014 *Informe de gestión 2014; La revolución del Trabajo* (Ecuador: Ministerio del Trabajo) en <<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/01/Presentaci%C3%B3n-Informe-de-Gestión-2014.pdf>>

- Ospina, Pablo 2009 “Los movimientos sociales en el Ecuador de Rafael Correa”, en *América Latina en Movimiento*, N° 422 (Quito: Agencia Latinoamericana de Información), pp. 27-30, en <<http://alainet.org/es/active/23054>>.
- Ospina, Pablo 2013a “Estamos haciendo mejor las cosas con el mismo modelo antes que cambiarlo. La revolución ciudadana en Ecuador (2007-2012)”, en Edgardo Lander, Carlos Arze, Javier Gómez, Pablo Ospina, Víctor Álvarez *Promesas en su laberinto: Cambios y continuidades en los gobiernos progresistas de América Latina* (Quito: Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario - CEDLA/ Centro Internacional Miranda - CIM).
- Ospina, Pablo 2013b “Ecuador: el nuevo período de gobierno y el cambio de la matriz productiva”. Informe de coyuntura, Análisis de Coyuntura julio (Quito: Centro Ecueménico de Proyectos - CEP).
- Ospina, Pablo; María Andrade, S. Gonzalo Herrera, Paula Jácome, Paola Sánchez, Luis Maldonado Ruiz 2008 *Mapeo de actores y análisis de poder para el ejercicio de derechos de los pueblos indígenas del Ecuador* (Quito: Instituto de Estudios Ecuatorianos/Oxfam) en <www.iese.org.ec>.
- Ruíz, Miguel y Pablo Iturralde 2013 *La alquimia de la riqueza. Estado, petróleo y patrón de acumulación en el Ecuador* (Quito: Centro de Derechos Económicos y Sociales - CDES).
- Sánchez, Paola 2013 “Resistencia, consenso y disputa: reflexión sobre el conflicto social en el Ecuador (1990-2012)”, en Herrera Stalin, Sara Latorre, Paola Sánchez y Pablo Iturralde *¿A quién le importa los guayacanes? Acumulación, gobierno y conflictos en el campo* (Quito: Instituto de Estudios Ecuatorianos - IEE/ Centro de Derechos Económicos y Sociales - CDES).
- Takahiro, Miyachi 2006 “De la intransigencia a la conciliación: el aprendizaje político del movimiento obrero ecuatoriano”, en *Ecuador Debate*, N° 69 (Quito: Centro Andino de Acción Popular).
- Unda, Mario y Maritza Idrobo 2015 “Correa y los trabajadores. Disciplinar la fuerza de trabajo, desestructurar el movimiento sindical”, en *R, Revista para un Debate Político Socialista* (Quito).

ENTREVISTAS

Edgar Sarango, dirigente nacional de la CTE.

Edwin Bedoya, dirigente nacional de la CEDOCCUT.

Nelson Erazo, Presidente Nacional de la Unión General de
trabajadores-UGTE.

Pablo Serrano, Presidente Nacional de la CEOLS.

Patricio Aldaz, asesor sindical de la Unión General de Trabajadores
del Ecuador.

ANEXO

Cuadro N° 1

Línea de tiempo, luchas y conflictos sindicales

Periodos históricos	Proceso de luchas laborales en el Ecuador
El auge cacaotero (1860-1920) Periodo de incorporación del Ecuador al mercado mundial	1895 Central Obrera del Guayas 1895 Sociedad Artística e Industrial de Pichincha 1909 Primer Congreso Obrero Ecuatoriano
La crisis cacaotera (1920-1941) Crisis del Estado oligárquico	1920 Segundo Congreso Obrero Ecuatoriano 1922 La masacre de los trabajadores en Guayaquil 1926 Primer Sindicato de Indios 1926 Fundación del Partido Socialista Ecuatoriano, luego Partido Comunista 1929 Fundación de la Constatam 1929 Primera Conferencia Latinoamericana de Partidos Comunistas 1931 Partido Comunista 1934 Huelga General de Guayaquil 1935 Levantamiento Campesino en Pujilí 1935 Huelga general de los mineros en Portoviejo 1936 El combate de las 4 horas en Quito 1938 III Congreso Nacional de los Trabajadores en Ambato 1938 Confederación de Obreros del Ecuador 1938 Fundación de la CEDOC 1938 Primer Código Laboral 1944 Levantamiento popular militar (revolución del '44) 1944 Fundación de la Central de Trabajadores del Ecuador (CTE) 1944 Fundación de la Federación Ecuatoriana de Indios (FEI) 1945 Fundación de la FSM
Auge bananero (1948-1965)	1948 Huelga de los obreros petroleros de Ancón 1949 Huelga nacional (Derogatoria de la Ley de Conserpción Vial) 1953 Interpelación al presidente Camilo Ponce Enríquez 1957 Huelga Nacional 1961 Huelga Nacional 1962 Fundación de la CEOLS

Cuadro N° 1 (cont.)

Modelo de Industrialización por sustitución de importaciones (1972-2006)	<p>1971 Huelga Nacional frente a Velasco Ibarra</p> <p>1975 CEDOC se divide en CEDOCUT y CEDOC-CLAT</p> <p>1975 Noviembre, Huelga Nacional en presión y apoyo al régimen de Rodríguez Lara</p> <p>1977 Huelga Nacional</p> <p>1977 Masacre de los trabajadores de Aztra</p> <p>1979 Partido Ecuatoriano del Pueblo (Partido Laborista)</p>
Neoliberalismo	<p>1980 Frente Unitario de Trabajadores (FUT)</p> <p>1982 Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE)</p> <p>1984 Gobierno de León Febres Cordero (posición represiva frente a los sectores populares)</p> <p>1988 Se reconoce a la CEDOCUT</p> <p>1989 (11 de julio) Huelga Nacional frente a medidas de Rodrigo Borja (FUT)</p> <p>1991 Entra en vigencia Ley de Zonas Francas que admite la posibilidad de que contratos de trabajo sean temporales</p> <p>1991 (6 de febrero) Huelga Nacional (FUT)</p> <p>1991 Ley 133 reformativa al Código de Trabajo incrementa el número de trabajadores necesarios para conformar un sindicato de 15 a 30 personas; elimina el derecho a la huelga solidaria</p> <p>1992 (23 de septiembre) Huelga Nacional frente a Sixto Duran Ballen (FUT)</p> <p>1993 (26 de mayo) Huelga indefinida frente a las políticas económicas del gobierno (FUT)</p> <p>1995 (Noviembre) Consulta popular contra la privatización de telecomunicaciones y sector eléctrico</p> <p>1995 (25 de mayo) FUT llama a Huelga Nacional</p> <p>1995 (7 de junio) movilización de estudiantes frente al alza de pasajes</p> <p>1995 (Noviembre) Consulta popular contra la Ley Trole</p> <p>1996 (Enero) Paro del sector eléctrico</p> <p>1997 (9 de junio) movilizaciones frente al paquetazo</p> <p>1998 (1° de octubre) Huelga por medidas económicas</p> <p>1998 Constitución y Flexibilización Laboral</p> <p>1999 (Marzo) Feriado Bancario</p> <p>1999 (14 de junio) FUT convoca a Huelga Nacional</p> <p>1999 (18 de marzo) fin de los 5 paros nacionales</p> <p>2000 Dolarización y crisis económica</p> <p>2003 MPD-PK establecen una alianza con Lucio Gutiérrez (PSP) y pasan al gobierno</p> <p>2003 (5 de junio) Marcha por la vida y la democracia (FeNOCIN FUT)</p> <p>2005 Forajidos (trabajadores, estudiantes, profesionales, clases medias) empujan la salida de Lucio Gutiérrez</p>

Cuadro N° 1 (cont.)

Pos-neoliberalismo o retorno el Estado	<p>2008 (Febrero) Mandato Constituyente N° 4 garantiza la estabilidad laboral, contratación colectiva y la organización</p> <p>2008 (Abril) Mandato 8 contra la Tercerización Laboral</p> <p>2008 (Julio) Constitución de Montecristi</p> <p>2008 (Septiembre) Referéndum aprobatorio de la Constitución</p> <p>2009 (Abril) Rafael Correa gana las elecciones postconstituyentes</p> <p>2009 (18 de mayo) Decreto 1.701 que limita la contratación colectiva en el servicio público</p> <p>2009 (Mayo) Inician acciones contra decreto Ejecutivo</p> <p>2009 (Julio) Movilizaciones del FUT contra el decreto</p> <p>2009 (Agosto) Fut se reúne con Ministro de Relaciones Laborales Richard Espinosa</p> <p>2009 (Agosto) FUT demanda de Inconstitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales 0080 y 0155</p> <p>2009 FUT presenta amparo constitucional al Decreto 1.701</p> <p>2010 (Mayo) Confederación Sindical del Ecuador CSE</p> <p>2010 (4 de octubre) Aprueban LOSEP</p> <p>2010 FUT demandan a Asamblea el veto parcial de la LOSEP</p> <p>2010 (Septiembre) La policía se amotina contra el presidente (intento de golpe)</p> <p>2010 (Septiembre) Orgs. de izquierda y sectores indígenas apoyan la insubordinación policial</p> <p>2011 Coordinadora de Movimientos Sociales por la Democracia y el Socialismo</p> <p>2011 Confederación de Trabajadores del Sector Público del Ecuador (CTSPEC)</p> <p>2011 (30 de junio) La Clementina despidió a 51 empleados por constituir un sindicato y reclamar el pago de las utilidades desde el año 2005</p> <p>2011 (Agosto) Varias agrupaciones se reunieron ayer en Cuenca para analizar la compra de renuncias obligatorias que anunció el Gobierno Nacional</p> <p>2012 CEDOCLAT articula la Confederación de Trabajadores que manifiestan su apoyo al gobierno</p> <p>2012 (8 al 22 de marzo) FUT y Conaie son parte de la marcha 70.000</p> <p>2012 (Abril) CTE expresa su apoyo al gobierno</p> <p>2012 (Mayo) FUT presenta propuesta de Código Laboral al gobierno</p> <p>2012 (Agosto) Industriales piden revisar tributos y jornada laboral</p> <p>2012 (Octubre) Empresario proponen un incremento de horas de trabajo de 40 a 48</p> <p>2013 (17 de febrero) Rafael Correa gana las elecciones</p> <p>2013 (22 de febrero) Protestas de estudiantes en el Central Técnico</p> <p>2013 (10 de marzo) marcha por los desapercibidos</p> <p>2013 (Marzo) La asociación TRH se moviliza para defender sus derechos</p> <p>2013 (Abril) FUT presenta propuesta de Código del Trabajo</p> <p>2013 (Octubre) Gobierno propone reforma constitucional para unificar el sistema laboral</p> <p>2013 (18 de agosto) marchas por el Yasuní</p> <p>2013 (29 de octubre) El FUT propone diálogo con el gobierno</p> <p>2013 (Noviembre) Reunión de los trabajadores con el ministro Francisco Vacas</p> <p>2014 (15 de enero) SPG control de afiliación</p> <p>2014 (16 de enero) FUT entrega propuesta para el Código del Trabajo</p> <p>2014 (Marzo) Reglamento para organizar la contratación</p> <p>2014 (15 de marzo) FDELEC apoya explotación Yasuní con 100.000 firmas</p> <p>2014 (Marzo) Carlos Marx Carrasco nuevo Ministro de relaciones laborales</p> <p>2014 (25 de abril) marcha de los médicos</p> <p>2014 (1° de mayo) Hay dos marchas de los trabajadores</p> <p>2014 (2 de mayo) Marx Carrasco entrega Código Laboral en Convención de País en Esmeraldas</p> <p>2014 (9 de mayo) FENACLE Presenta el 3° proyecto de ley</p> <p>2014 (Mayo) Arranca el proceso de socialización de la ley</p> <p>2013 (Mayo) Ministro de relaciones laborales se reunió con directivos empresariales</p>
--	--

Cuadro N° 1 (cont.)

Pos-neoliberalismo o retorno el Estado (cont.)	<p>2014 (21 de junio) marcha por el agua, la vida y la libertad</p> <p>2014 (6 de septiembre) trabajadores de telefónicas salen a las calles</p> <p>2014 (17 de septiembre), Marcha por la unidad de los trabajadores</p> <p>2014 (Septiembre) Se abre y suspende el debate sobre la Ley de cesantías</p> <p>2014 (1° de octubre) Ministro del trabajo se reúne con organizaciones sindicales FUT/UGTE</p> <p>2014 (11 de octubre) Presidente decide no enviar nuevo Código de Relaciones Laborales</p> <p>2014 (11 de noviembre) sindicales oficiales formalizan la CUT</p> <p>2014 (13 de noviembre) Huelga de padres es desalojada</p> <p>2014 (14 de noviembre) Revolución del Trabajo en el siglo XXI CUT</p> <p>2014 (15 de noviembre) Marcha de respaldo en Guayaquil</p> <p>2014 (15 de noviembre) Se anuncia la Central Única de Trabajadores</p> <p>2014 (15 de noviembre) Gobierno entrega reformas al Código Laboral</p> <p>2014 (15 de noviembre) Organizaciones sindicales plantean hacer una CUT en oposición al gobierno</p> <p>2015 (17 de noviembre) Conaie se une a la convocatoria de la marcha</p> <p>2014 (19 de noviembre) Marcha por el Código Laboral</p> <p>2014 (21 de noviembre) Gobierno denuncia presión sindical para la asistencia a la marcha</p> <p>2015 (13 de diciembre) Gobierno acusa a la izquierda de campaña psicológica</p> <p>2015 (10 de enero) Glass plantea la nueva sindicalización del siglo XXI</p> <p>2015 (7 de febrero) Convención Nacional de Trabajadores</p> <p>2015 (26 de enero) Vista de la OIT</p> <p>2015 (23 de febrero) Líderes de la oposición de derecha se reúnen en Guayaquil</p> <p>2015 (24 de marzo) Alianza Indígena y CUT renuevan unidad para frenar los “intentos desestabilizadores”</p> <p>2005 (5 de marzo) Coniae-FUT anuncian marcha</p> <p>2005 (5 de marzo) Cumbre de los pueblos</p> <p>2005 (8 de marzo) Alianza Indígena crítica a CONAIE</p> <p>2005 (13 de marzo) Compromiso Ecuador apoya a la marcha</p> <p>2005 (18 de marzo) Coordinadora de Movimientos Sociales por el Socialismo y la Democracia</p> <p>2015 (19 de marzo) Marcha CONIE FUT</p> <p>2015 (26 de marzo) Macha el seguro campesino</p> <p>2015 (27 de marzo) Alianza PAIS se reúnen y deciden que el 1° de mayo van a mostrar que son el “gobierno de los trabajadores”</p> <p>2015 (25 de marzo) CUT solicita Plaza de San Francisco para la Marcha del 1° de mayo</p> <p>2015 (1° de mayo) El gobierno alista una gran movilización frente a las acciones de los trabajadores</p>
--	--

Osnaide Izquierdo Quintana*

RECONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES CUBANAS Y REAJUSTE DEL MODELO SOCIOECONÓMICO: RETOS PARA EL MODELO SINDICAL CUBANO

ESTUDIO DE CASO DE LAS FORMAS DE GESTIÓN NO ESTATAL DEL TRABAJO Y LA PROPIEDAD EN LA MODALIDAD DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA EN LA HABANA

INTRODUCCIÓN

Los últimos 50 años han constituido un momento de cambio sustancial en las formas de entender y estructurar el mundo del trabajo, a partir del advenimiento de un conjunto de procesos socio-productivos que, tanto a nivel macro como microsocioal, han trastocado en gran medida los presupuestos básicos que le daban sustento desde los inicios del siglo XX. Las dinámicas de relacionamiento entre los diferentes actores, que caracterizaron la primera mitad del pasado siglo, han ido sufriendo durante todo este período un conjunto de reajustes en respuesta a las propias reestructuraciones socioeconómicas que han configurado la sociedad actual y, por ende, han producido la emergencia, declive o redefinición de actores y lógicas de relacionamiento a su interior. Los sindicatos, en tanto actores claves de las Relaciones Laborales, han sido de los más afectados, tanto a nivel de definición, como en su capacidad de actuación real, en un mundo que avanza cada día más hacia una hegemonía del mercado y el capital como categoría estructuradora de las sociedades actuales.

Pero, al mismo tiempo, sin desconocer las particularidades de cada área geográfica con sus respectivas historias, esta realidad ha

* Máster en Sociología. Profesor Auxiliar del Departamento de Sociología. Facultad de Filosofía e Historia Universidad de La Habana.

propiciado la emergencia de nuevos actores o estrategias para la actuación en este nuevo contexto de relaciones de poder, que con mayor o menor efectividad han contribuido a su dinamización.

Al mismo tiempo, esta reestructuración ha implicado el cuestionamiento a los presupuestos de análisis elaborados para la comprensión de estos procesos a nivel macro, en un franco alineamiento respecto a ideologías y paradigmas que tienden a invisibilizar los procesos de estructuración societal y su impacto en las dinámicas micro de la acción social. La denominada reestructuración productiva constituye el proceso que vertebra esta realidad a partir de la capacidad estructuradora del proceso de trabajo en las sociedades humanas, por lo que la comprensión de las dinámicas relacionales que, a nivel macro, expresan la estructuración del poder en una sociedad determinada constituye una tarea que rebasa la explicación de las Relaciones Laborales concretas a nivel micro al penetrar los principios de la gobernabilidad.

Las sociedades actuales giran en torno a estos procesos y por tanto se hace necesario retomar las discusiones respecto a los roles y las relaciones que, tanto a nivel macro como microsocietal, asumen los diferentes actores de los procesos de estructuración societal, donde el trabajo, como ya se planteó, tiene un carácter vertebral. Esta discusión, por supuesto, debe hacerse cuestionando las concepciones preexistentes sobre estas relaciones, sus modelos e incluso sobre los actores en cuestión. Pero este cuestionamiento no puede desconocer los presupuestos básicos de estructuración del poder que éstas expresan en aras de no perder capacidad explicativa.

América Latina y el Caribe son una muestra clara de la complejización de este entramado de relaciones de poder anteriormente aludido, a partir de exhibir particularidades en el proceso de reestructuración productiva, marcadas por la diversidad de procesos socio-productivos en su ya de por sí diversa historia y geografía. La coyuntura sociopolítica latinoamericana y caribeña constituye un crisol de estructuras y estrategias de relaciones de poder, hoy más que nunca, con sus consiguientes modelos socioeconómicos, que expresa cuan dinámicos y creativos pueden ser estos procesos; al mismo tiempo que muestra la necesidad de replanteos teóricos para su explicación.

Dentro de este contexto, Cuba se ha enfrascado en la búsqueda de un modelo socioeconómico socialista que permita una sociedad más justa desde 1959. Esta construcción se ha hecho desde presupuestos con muy pocos referentes teóricos claros y muy marcados por un contexto desventajoso desde el punto de vista político y económico. El bloqueo estadounidense, en toda su dimensión social, política y económica, ha marcado la generación de estrategias socio-productivas que han tenido un costo para la estructura y dinámicas de

Relaciones Laborales en el país con un fuerte impacto para el modelo sindical y en su capacidad de actuación en los momentos actuales de desarrollo socioeconómico.

No obstante, aún en los momentos más críticos del país, el modelo de Relaciones Laborales ha asegurado los derechos de la clase trabajadora, incluso bajo altos costos para la estructura socioeconómica del país. Esta realidad ha comenzado a mostrar cambios que han tenido su punto de inflexión en el código de trabajo aprobado a finales de 2014.

El proceso de actualización del modelo económico que asume Cuba desde 2011 no puede ser comprendido fuera del contexto de reajuste que ha venido sufriendo la sociedad cubana desde ya hace más de tres décadas. Este proceso ha tenido su mayor impacto en la esfera socioproductiva nacional con su consiguiente influencia en la efectividad del modelo de Relaciones Laborales desarrollado desde 1959 en Cuba. El impulso dado a las formas de gestión no estatal de la propiedad y el trabajo en los últimos años, ha generado la proliferación de nuevos actores laborales que constituyen un reto para la acción sindical cubana, que bajo la égida de la Central de Trabajadores de Cuba, ha tendido a centrarse en una praxis de sindicalismo corporativista enfocado en las tasas de sindicalización bajo lógicas de gestión estatal de la economía. Aun cuando en los últimos años, con la influencia del proceso de reinstitucionalización de la sociedad que marca la actualización del modelo económico, se han venido desarrollando políticas sindicales que intentan ser más inclusivas frente a la nueva situación socioproductiva cubana, éstas se han desarrollado bajo lógicas mecánicas de inserción que no favorecen la participación sindical en estos nuevos espacios laborales al desconocer sus particularidades de estructuración y funcionamiento. Al mismo tiempo, este nuevo contexto está impactando al modelo de Relaciones Laborales cubano, no solo por el hecho del surgimiento de nuevos actores, sino también por la generación de nuevas estructuras de relaciones entre capital y trabajo que pudieran también contribuir a la configuración de nuevos espacios y estrategias de acción sindical. El presente estudio propone explorar esta realidad con el objetivo de analizar la influencia del desarrollo de las formas de gestión no estatal de la propiedad y el trabajo en La Habana, en la reconfiguración de las Relaciones Laborales Socialistas en el marco del reajuste socioeconómico y de las políticas sindicales de la CTC desarrolladas en este contexto.

Para el logro de este objetivo se hizo necesario explorar las construcciones teóricas respecto a las Relaciones Laborales y el sindicalismo y su accionar al interior de este entramado de relaciones. Esto constituía de por sí un reto de aplicabilidad a la realidad cubana a

partir de la capacidad operacional de este aparato categorial en las condiciones particulares de una sociedad socialista. Pero este reto fue aún mayor debido a las particularidades de la producción científica del campo socialista respecto a esta temática y a sus posibilidades de adecuación a una realidad diferente y envuelta en un dinámico proceso de cambios socio-productivos.

Los modelos de RR.LL. han estado marcados por una visión de institucionalización del conflicto que, bajo tipos ideales en cuanto a modelos y contexto de desarrollo de estos, han tratado de explicar los procesos de relacionamiento entre los tres actores fundamentales de las RR.LL. El capital representado por empresarios y gerentes; el trabajo, representado generalmente por los sindicatos y trabajadores asociados; y el Estado y sus agencias. Modelos estos que han sentado sus presupuestos explicativos en condicionamientos productivos y técnicos más que en el propio devenir de la conflictividad que ellos mismos han utilizado como criterio estructurador.

A diferencia de estos presupuestos, la teoría de tradición marxista ha centrado sus bases en el conflicto producido por la lucha de clases, bajo concepciones que han posicionado a los sindicatos como estructuras funcionales, en cuanto a estrategias y funciones, al modelo de sociedad de mercado. De esta forma, partiendo de la configuración de una sociedad y un Estado que responden a la dirección de la clase obrera, el centro de discusión ha estado en las formas de la conciencia obrera marcada por su contexto de desarrollo. Posicionándose así al sindicato como un actor socializador de la conciencia de clase del proletariado bajo una concepción científica y liberadora frente a las relaciones capital-trabajo. En la práctica de los Estados socialistas esto se ha traducido en la definición del sindicato como correa de transmisión del Partido Comunista como actor y representante de la clase obrera.

Las ciencias sociales cubanas han producido un fuerte debate, desde la década del '80 del siglo pasado y hasta la actualidad, sobre la pertinencia de las conceptualizaciones tradicionales para comprender las relaciones en el mundo del trabajo, lo cual ha conllevado a la generación de categorías que parten de un reconocimiento tácito a una estructura de relaciones macro diversa y centran su foco de análisis al interior de los procesos socio-productivos concretos. De esta forma categorías como la de Sistema de Relaciones Sociales del Trabajo y Sistema de Propiedad frente a la de Relaciones Laborales, y Colectivo Laboral frente a Sindicato no solo tratan de explicar las particularidades de la realidad del trabajo en Cuba, sino también construir, desde una perspectiva marxista crítica que reconoce el acervo teórico y práctico acumulado por las experiencias socialistas, un modelo de análisis

que permita también la construcción de un derrotero de actuación de la clase trabajadora como base del sistema socialista.

Todo parece indicar que la realidad del modelo económico cubano debe intentarse comprender desde una construcción que parta del reconocimiento de relaciones a nivel macro y meso social diversas, pero que están siendo construidas desde una dinámica relacional que no puede ser entendida sin el reconocimiento a la existencia de actores claros en la estructuración del poder. Pero al mismo tiempo no puede olvidarse que estos patrones relacionales están siendo estructurados desde el propio accionar al interior de los espacios socio-productivos concretos y es aquí donde se están desarrollando los correlatos subjetivos que permitirán legitimar o no, concretizar o no las estrategias de participación laboral y de estructuración del poder que acompañaran el denominado proceso de actualización del modelo económico cubano. Esto hizo entonces imprescindible la asunción de una visión macro-micro social que no solo intentara retratar los procesos al interior de estos niveles, sino reconocer y develar las transferencias entre estos en la configuración de un modelo de Relaciones Laborales en franco proceso de reconstitución.

Para esto se realizó el análisis de las políticas sindicales de la CTC y su impacto en las nuevas formas de gestión del trabajo y la propiedad, al mismo tiempo que sus relaciones con la política nacional, con el fin de visualizar las particularidades del modelo de Relaciones Laborales cubano. Se concluyó con un estudio de caso en La Habana, con el fin de develar los patrones de relaciones, representaciones y estrategias que en el ámbito de las relaciones en y para el trabajo, expresaban los trabajadores y empleadores de las nuevas formas de gestión.

Las conclusiones son claras. El modelo de RR.LL. cubano muestra un proceso de dinamización estructural, que no solo se expresa en una sociedad multiactoral y multiespacial, sino también en el surgimiento de nuevos procesos de relaciones hacia dentro y hacia afuera de cada uno de los modelos de gestión del trabajo y de la propiedad que se han venido configurando desde la década del '90 del siglo pasado. Este cambio ha hecho inoperante un modelo sindical que se ha centrado en las lógicas de funcionamiento de la empresa estatal socialista y en una relación bipartita empresa (representante del Estado a su vez representante de la clase obrera)-trabajadores. Las dinámicas socio-productivas de las formas no estatales de gestión del trabajo y la propiedad muestran una diversidad y dinamismo que no es abarcado por el aparato regulatorio que intenta regularlas. El modelo sindical cubano se enfrenta a un proceso de deslegitimación que al mismo tiempo presenta reservas para su revitalización creativa. El modelo sindical cubano actual no parece poder proyectar estrategias

de acción efectivas frente al desarrollo de estrategias individuales de resolución de conflictos en los emprendimientos de gestión no estatal.

Esperamos que los resultados de la presente investigación ayuden a la comprensión de una dimensión trascendental de la estructuración del modelo económico cubano y generen nuevas investigaciones que tributen a la comprensión y construcción de un modelo que mantenga sus presupuestos básicos en cuanto a los derechos de participación y toma de decisiones de los trabajadores en la construcción de una sociedad socialista.

PRESENTACIÓN

La última década del siglo pasado trajo consigo un impacto sustancial en el modelo de desarrollo cubano a partir de la generación de una fuerte crisis estructural que, si bien venía gestándose desde la década precedente, detonó con la destrucción del campo socialista y con este, el principal mercado del país. Las estrategias desarrolladas para la superación de esta situación implicaron el rediseño del modelo socioeconómico y laboral cubano con la consiguiente afectación al modelo nacional de Relaciones Laborales (RR.LL.) desarrollado a partir del triunfo revolucionario en 1959. Los principales impactos estuvieron dados por la apertura y afianzamiento de formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo, poco desarrolladas en períodos anteriores donde las RR.LL. mostraban una fuerte estructuración y regulación a partir de la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo en el plano económico y de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) en el plano de la acción sindical.

El nuevo contexto de finales de siglo implicó entonces la diversificación de actores de las RR.LL. en el caso del capital y el trabajo por un lado, y por otro, de los espacios y las lógicas de actuación sindical, a partir del impulso a las formas no estatales tradicionales y al desarrollo de otras modalidades vinculadas al capital extranjero específicamente en la modalidad de empresas mixtas. Esto trajo consigo una incapacidad del modelo de RR.LL. para asumir estas nuevas dinámicas, fundamentalmente por no estar diseñado para abarcar a estos nuevos actores y relaciones, pero también, y no menos importante, por el bajo reconocimiento a la capacidad de actuación del modelo sindical. Esto último marcado por un diseño teórico y práctico que le otorgaba bajos niveles de autonomía en el modelo de RR.LL. socialistas.

En la actualidad el país se encuentra abocado a un proceso de reformulación de su modelo económico que, lejos de disminuir las tensiones y contradicciones heredadas por las RR.LL. cubanas, ha venido a profundizarlas a partir de un mayor impulso a la desestatalización de la economía nacional y a mayores espacios para la actuación del mercado.

La CTC ha intentado generar políticas y estrategias sindicales en función de disminuir el impacto de estas contradicciones, pero la lógica ha sido de una inclusión mecánica de estos nuevos actores y no de una modificación estructural y funcional que le permita una mayor operatividad en el nuevo contexto.

El estudio que se expone en las siguientes páginas intenta abordar las implicaciones que ha tenido todo el proceso de reestructuración productiva en la reconfiguración actual de las RR.LL. cubanas a partir no solo de los posibles cambios al modelo, sino también en la reconfiguración de las relaciones de poder y de participación que este modelo pretende generar y, por tanto, dar respuesta a la problemática de cómo se ha reconfigurado el modelo de Relaciones Laborales cubano a partir del desarrollo y generalización de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo, en un contexto de readecuación del modelo sindical dentro del reajuste socioeconómico cubano.

Para esto resultó necesario reconocer, por un lado, las particularidades del modelo sindical cubano, y por otro también su interrelación e intercomunicación con el resto de los actores de las RR.LL., desde las particularidades del proceso sociopolítico y productivo cubano. Al mismo tiempo, la lógica experimental que en muchos casos ha acompañado el proceso de reajuste en el país, permitió la realización de un estudio de caso de la capital del país en tanto espacio experimental por excelencia de la aplicación de las políticas de desarrollo nacional, con el objetivo de analizar la influencia del desarrollo de las formas de gestión no estatal del trabajo en La Habana, en la reconfiguración de las RR.LL. socialistas en el marco del reajuste socioeconómico y de las políticas sindicales de la CTC desarrolladas en este contexto.

Los requisitos del estudio propuesto implicaron generar un conjunto de presupuestos explicativos de las dinámicas macro y micro que han marcado el desenvolvimiento de los procesos analizados. De esta forma se buscó, por un lado, dar cuenta de las características del modelo de RR.LL. socialistas cubanas con sus consecuentes correlatos teóricos internacionales y empírico-teóricos nacionales; y por otro realizar una caracterización de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo con el fin de poder identificar las particularidades de la inserción de éstas en el modelo de RR.LL. cubano y analizar los mecanismos y estrategias de relacionamiento socio-productivo que pudieran estar desarrollándose en este nuevo contexto.

Las condiciones de la evolución de los modelos de RR.LL. y de desarrollo económico cubano han estado marcadas por la estandarización a nivel nacional de las políticas de estructuración y funcionamiento de sus actores fundamentales. No obstante, las particularidades territoriales de desarrollo limitan la posibilidad de establecer

critérios generalizadores a la realidad nacional a partir de estudios centrados en territorios específicos. Por otra parte, las dinámicas de la aplicación de las políticas vinculadas al reajuste socioeconómico, han marcado la tendencia de implementaciones experimentales que definen espacios socioeconómicos ideales para los estudios de los fenómenos vinculados a la actualización del modelo de desarrollo. De esta forma, La Habana —como capital del país— se configura como un espacio único para la comprensión de los impactos estructurales de las políticas de reajuste a partir de la densidad y variedad de actores productivos que en ella se desempeñan y en su calidad de espacio experimental por excelencia de las políticas de desarrollo del país. Estos elementos justifican la selección de una metodología de Estudio de Caso a partir de las características territoriales y socioeconómicas de la capital del país y por ende, de la necesidad de, a partir de asumir las posibilidades de generalización antes mencionadas, entender a La Habana como un caso único para la comprensión de la realidad que se pretende estudiar.

Esta perspectiva implicó a su vez un análisis vinculador de los niveles macro y microsociales, toda vez que se trata de un análisis estructural que intenta comprender los modelos de RR.LL. y de reajuste socioeconómico que son producidos a nivel macrosocial, pero a su vez se encuentran fuertemente influenciados tanto por las dinámicas microsociales a partir de la particularidad de los actores laborales estudiados. Al mismo tiempo, la intención de análisis del contexto territorial de implementación de estas políticas, sustenta aún más la necesidad de este tipo de análisis.

Estas características del diseño condicionaron que la estrategia metodológica partiera de la vinculación entre las perspectivas cuantitativa (orientada al levantamiento de las dinámicas estructurales objeto de estudio) y cualitativa (para la obtención de información relevante sobre las representaciones de los actores implicados en los procesos de implementación estudiados). De esta forma se persiguió alcanzar un equilibrio entre la información sobre las dinámicas estructurales y la referente a los procesos históricos y contextuales de implementación de estas dinámicas con el objetivo de obtener datos más exactos y profundos sobre la experiencia concreta objeto de estudio.

Para el levantamiento de la información y el cumplimiento de la estrategia anteriormente expuesta, la investigación se sustentó en la aplicación de varias técnicas de recolección de datos, tales como el análisis de documentos, con el objetivo de identificar los presupuestos que marcan el desempeño de los actores socio-laborales estudiados a partir de la obtención de información, desde fuentes primarias, sobre sus elementos estructurales y normativos. Al mismo tiempo

permitió evaluar la concordancia entre el diseño de estos elementos y su implementación respecto a las condiciones objetivas que genera el proceso de reestructuración económica y suplir la insuficiencia de información de fuentes directas de la dirección sindical por imposibilidades en el acceso. Este análisis se le realizó a documentos rectores y regulaciones que contenían información directa sobre los procesos de estructuración y funcionamiento de los actores laborales y sindicales y las dinámicas relacionales entre estos, fundamentalmente documentos bases de los congresos de la CTC nacional e informaciones oficiales sobre los procesos estudiados. Entrevista a expertos, a sujetos seleccionados que desde su experiencia científica pudieran brindar información relevante sobre los procesos históricos de conformación del modelo de RR.LL. cubano y sobre sus dinámicas actuales, permitiendo contar con una guía para la elaboración de los instrumentos de investigación. La muestra estuvo representada por tres investigadores con una experiencia de trabajo superior a 10 años en los temas estudiados. Entrevista semi-estructurada que se le aplicó a empleadores de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo con el objetivo de recabar información sobre sus representaciones y proyecciones en el ámbito de las RR.LL. Entrevista semiestructurada a empleador del sector por Cuenta Propia, con el objetivo de obtener las percepciones de estos actores sobre los procesos de sindicalización y las relaciones laborales al interior de los emprendimientos estudiados. Al mismo tiempo permitió visualizar estrategias concretas de empleo elaboradas por estos actores. Por último se aplicó un cuestionario auto suministrado a una muestra total de 100 trabajadores asalariados en la forma de gestión de la propiedad y el trabajo por cuenta propia que permitió obtener información estandarizada sobre la percepción concerniente a las dinámicas de relaciones laborales que portan los actores involucrados en las formas no estatales de gestión y organización del trabajo. Si bien esta muestra no se constituye en representativa, expresa una alta fiabilidad a partir del criterio de voluntariedad y disponibilidad para brindar información teniendo en cuenta la complejidad del contexto actual de implementación de la actualización del modelo socioeconómico cubano, marcado por altas tasas de percepción de inseguridad por parte de los actores de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo.

La información recabada en la aplicación de estas técnicas permitió obtener información *in situ* sobre los procesos de estructuración de las RR.LL. cubanas actuales con un alto nivel de fiabilidad a partir de las condiciones actuales de desenvolvimiento de estos nuevos actores de la economía nacional.

El presente artículo se estructura en dos partes destinadas, la primera, a la construcción de los marcos teóricos históricos necesarios para la comprensión del objeto de estudio, tanto desde referentes internacionales y regionales como nacionales. La segunda muestra los resultados del estudio de caso, con las informaciones necesarias, desde el punto de vista estadístico y analítico, para la comprensión de las conclusiones a las que se arriba.

PARTE I

EL ENFOQUE TEÓRICO ACERCA DE LAS RELACIONES LABORALES Y EL NUEVO SINDICALISMO

LAS RELACIONES LABORALES COMO MARCO DE COMPRENSIÓN DE LOS PROCESOS DE RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO. ACTORES Y DINÁMICAS FUNDAMENTALES

El estudio de los sindicatos y del movimiento sindical en las ciencias sociales ha estado presente desde finales del siglo XIX con la discusión sobre la cuestión social expresada en la cuestión obrera. Pero su punto de partida más relevante comienza con el desarrollo de los estudios de las Relaciones Laborales (RR.LL.) bajo el manto de las *Industrial Relations* inglesas (Prieto, 2014). El contexto socio-productivo de este período obligaba a un desarrollo de un aparato categorial que permitiera atrapar con mayor eficacia, no solo las lógicas de organización y funcionamiento de los diferentes actores productivos, sino también sus lógicas relacionales en tanto espacios de desarrollo o construcción de estos actores.

De esta forma se dio conformación a las RR.LL. como categoría analítica de la realidad social en tanto aquellas relaciones de poder y de intercambio estructuralmente inestables y no equilibradas, sobre todo entre los dos actores principales, capital y trabajo¹, que se desarrollan en un marco institucional regulado específicamente

1 Generalmente representados por patronos, empresarios, trabajadores y sindicatos.

por el Estado y que están al servicio de la regulación de las condiciones de trabajo y empleo (Pries, 1988). Al desarrollo de estos estudios no solo contribuyeron las ciencias vinculadas directamente al análisis del mundo laboral, sino también aquellas producciones teóricas vinculadas al estudio de la cuestión social, la democracia y las políticas públicas en su calidad de espacio de producción de las RR.LL. donde se insertaban los actores sindicales y sus contrapartes político-productivas. En este sentido autores como Marx, S. y B. Webb, Lipset, Dunlop, entre otros, contribuyeron a las producciones teóricas que conformaron la institucionalización de esta perspectiva de análisis con una visión abarcadora de las RR.LL. que asumía o debía asumir tanto la esfera de la producción como de la reproducción en el mundo laboral con atención a todos los procesos, actores e interacciones a su interior en un período de fuertes contradicciones socio-productivas.

Se configura así el reconocimiento a la existencia de un espacio de estructuración del poder marcado por la asunción de la categoría trabajo como el proceso vertebrador de la sociedad moderna. Su comprensión no puede materializarse sino a partir de una visión integradora de las dinámicas que se generan en y hacia fuera de la actividad productiva, en una sociedad marcada por la generación de un mundo donde el trabajo (en su versión de trabajo asalariado) se convierte en una relación social en la que se ponen en práctica, bajo condiciones precisas, las habilidades y conocimientos humanos, socialmente adquiridos para la producción y reproducción de la sociedad en su conjunto (Polanyi, 2009).

No es hasta que se institucionaliza la negociación colectiva que las RR.LL. se convierten en el estudio casi exclusivo de las relaciones entre trabajadores y patronos (Poole, 1993) con la consiguiente disminución de su capacidad analítica de la realidad laboral y los cambios acaecidos a partir de la década del '70 del siglo pasado. Sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial y hasta la década del '60, el crecimiento económico se vio acompañado de un mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en las sociedades industrializadas, lo que —acompañado de políticas favorecedoras para la acción sindical y de la expansión del modelo productivista Taylorista-Fordista— condujeron a una disminución importante de la conflictividad social (Prieto, 1999). La ruptura socio-productiva que implicó la década del '70 y su impacto, no solo en los modelos productivos y por tanto en todos los procesos relacionales producidos a su interior, también implicó la necesidad de generar nuevas perspectivas de análisis del fenómeno de las RR.LL. y del estudio de los modelos sindicales. Si bien la época anterior se había caracterizado por la generalización de una

visión institucionalizada de las RR.LL. y del análisis del conflicto (a partir del reconocimiento a la existencia de actores y formas de actuación bien definidas en el plano socio-productivo), este nuevo contexto marcó un viraje hacia la flexibilización de los modelos de análisis y un reforzamiento de las miradas hacia dentro de las expresiones sindicales concretas como punto de partida para explicar las lógicas relacionales y de participación sindical frente a las dinámicas y estrategias cambiantes del capital.

Con este cambio en la estrategia de comprensión se produjo un debilitamiento de su capacidad escrutadora de la realidad al perderse de vista los procesos de estructuración del poder a nivel macro que trajo consigo la denominada reestructuración productiva y los procesos de globalización. Es indiscutible el reconocimiento a que hoy más que nunca es la diversidad lo que caracteriza a las RR.LL. a partir de las configuraciones que tengan los tres actores fundamentales de estas relaciones: capital, trabajo y Estado. Pero también resulta indiscutible que estas configuraciones siempre van a expresar las opciones estratégicas que ofrezcan las ideologías, condiciones políticas y económicas y las instituciones de relaciones laborales para la distribución del poder en una sociedad concreta.

Las dinámicas socio-productivas actuales han logrado desarticular los modelos clásicos de RR.LL. que se dirigían hacia la institucionalización del conflicto al cambiar las propias bases organizativas de sus actores fundamentales. Esto ha estado más marcado por la propia ineficiencia de estos modelos institucionalistas, que tendían a perder de vista la diversidad y complejidad de las relaciones que se establecían dentro y hacia fuera del mundo laboral, con sus implicaciones para los patrones de gobernabilidad en las sociedades modernas fuera cual fuese su signo sociopolítico. Pero al mismo tiempo estas carencias teórico metodológicas y estas dinámicas socio-productivas no han logrado desarticular sus presupuestos sobre la estructuración de las relaciones de poder. El reto radica en la necesidad de reconocer la existencia de nuevos actores en esta estructura y de adecuar la visión y el accionar de los ya reconocidos en el nuevo entramado de relaciones de poder que, tanto viejos como nuevos actores, configuran en la actualidad.

RETOS Y PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO EN LAS CONDICIONES ACTUALES

La visión institucionalista de las RR.LL. ha tendido a enmarcar históricamente el accionar sindical bajo la égida de las condiciones tecnológicas y de organización sindical, a los métodos de regulación industrial y a culturas o ideologías dominantes (Poole, 1993; Zorrilla,

1998), más que reconocer condicionamientos más intrínsecos a las propias lógicas históricas de regulación de la relación capital-trabajo. La tendencia ha sido más hacia la disminución del papel de la acción colectiva de los trabajadores, en sus luchas por la reivindicación de sus derechos laborales, en los cambios ocurridos en las relaciones de poder entre patronos y trabajadores, siendo estos exteriorizados hacia el accionar del Estado como garante de estas relaciones. Aun cuando resulta indiscutible el papel de los modelos productivos y de desarrollo en la configuración del sindicato como actor fundamental de las RR.LL., no es posible visualizar su real valor si no se reconoce su evolución en las contradicciones inherentes a la explotación del trabajo en tanto trabajo asalariado que va desde la participación en el ámbito estrictamente laboral al ámbito legislativo y de gobierno y que no pueden ser resumidas en una “racionalidad” pura o con arreglo a valores.

Desde esta perspectiva institucionalista de las RR.LL. se ha planteado la existencia de al menos tres modelos sindicales básicos (en tanto modelos ideales) que tratan de agrupar las estrategias de acción laboral fundamentales de dichas organizaciones. A saber (Poole, 1993):

1. Sindicalismo bajo negociación colectiva: con funciones fundamentales de oposición y alto grado de independencia de los otros actores de las RR.LL.
2. Sindicatos de tipo disyuntivo con objetivos políticos, religiosos o nacionalistas: con propuestas de carácter político (usualmente tildadas como radicales por esta concepción) y con accionar predominantemente legislativo.
3. Sindicalismo bajo socialismo: caracterizado por funciones integradoras y baja independencia del Estado y la dirección de las empresas.

Esta tipología, aun cuando reconocía desviaciones de sus modelos ideales, respondía a un modelo socio-productivo centrado en la gran fábrica taylorista-fordista que funcionaba en condiciones de producción en masa y en un contexto de infraestructura sociopolítica que condicionaba un accionar concreto de la acción colectiva obrera. Pero, al mismo tiempo, partía de asumir este contexto como tipo ideal igualmente y perdía de vista la existencia de una diversidad de dinámicas socio-productivas, incluso al interior de las diferentes naciones. Diversidad que al final vino a sentar las bases de la crisis que devino en reestructuración productiva en las décadas del '60 y '70 del siglo pasado (Willians, Haslam, y Willians, 1994). Este período se caracterizó por dos tendencias fundamentales del accionar sindical, el corporativismo y el sindicalismo clasista, con gran énfasis en la acción legislativa

como mecanismo para la obtención de beneficios laborales, pero también, sobre todo en América Latina, en la lucha política directa por el retorno a las sociedades democráticas (De la Garza, s/f).

La década del '70 constituyó un período de drásticos cambios en el ámbito socioeconómico y por ende con un fuerte impacto en las dinámicas de acción colectiva de los trabajadores y en especial en la estructura y capacidad de acción de los sindicatos. De las grandes asociaciones sindicales que caracterizaron el período anterior, se fue pasando inexorablemente a una atomización sindical, incluyendo la confluencia de varias de ellas en una misma unidad productiva con la consiguiente afectación al accionar sindical (Ermida Uriarte, 1999).

Por otro lado, esta reestructuración, junto al inevitable desarrollo tecnológico que vino a generar dudas incluso sobre la futura existencia del trabajo (Antunes, 2000; Rifkin, 1996), cambiaron las propias bases productivas con una fuerte disminución del número de trabajadores industriales y un aumento de los del denominado tercer sector (Hyman, 1996), con el consiguiente impacto sobre las bases históricas de la acción sindical² a partir del aumento sustancial del número de asalariados trabajando bajo lógicas de individualización y atomización de sus relaciones sociales en el trabajo y para el trabajo.

Esta situación pasó a poner en crisis la concepción tripartita de las RR.LL., al disminuir drásticamente las posibilidades de concertación y lucha de la acción sindical y generar las condiciones para una acción bipartita que asumía como actores a un Estado de corte neoliberal y a un capital cada vez más concentrado y transnacional (Catá Guilarte, 2014). Esta nueva dinámica relacional limitaba aún más la propia existencia del sindicalismo como estrategia de lucha y resistencia obrera al producir no solo la disminución de los espacios de actuación de las bases sindicales, sino también la reestructuración en el entramado de relaciones de poder a nivel macrosocial.

El neoliberalismo, en este período, logró destronar al sindicato de la esfera de las RR.LL., pero lo logró sin eliminar las viejas contradicciones entre el capital y el trabajo y más bien acrecentando o generando nuevas contradicciones, lo que contribuyó a generar una mayor cantidad de actores de acción colectiva en el mundo del trabajo, a partir de los cambios realizados a su interior con la reestructuración productiva y la emergencia de modelos de gestión económica y del

2 Las lógicas históricas del proceso de industrialización que llegan a su cúspide con el fordismo contribuyeron a conformar un sujeto laboral colectivo y en fuerte interacción con su entorno laboral, lo cual condicionaba la generación de amplias posibilidades para la acción sindical colectiva.

trabajo también diversos³. Se pasó así de una visión y una realidad institucionalizada de las RR.LL. a una realidad dinámica y multiactoral, que se constituye en el principal reto para la revitalización de la acción colectiva laboral frente a un entramado de relaciones de poder cada vez más excluyente del trabajo como categoría estructuradora de la sociedad.

América Latina no es ajena a esta realidad aun cuando asume ribetes diferentes en algunas esferas, exhibe las mismas dinámicas de crisis de la acción sindical aunque marcada por contextos sociopolíticos y económicos diferentes y con futuros que pudieran también aparecer como diferentes a partir de la configuración, en algunas naciones, de un conjunto de dinámicas de estructuración del poder progresistas en el contexto mundial.

El aumento ostensible de la precariedad laboral, la flexibilización y tercerización del trabajo entre otras problemáticas configuran un estado de cosas bien complejo en el ámbito socio-productivo latinoamericano, que viene a sumarse a un entramado sociopolítico diverso y con multiplicidad de actores. Este es el contexto de reto para la generación de un nuevo sindicalismo que, en América Latina, tiene por demás el de superar el impacto de décadas de neoliberalismo que logró borrar del imaginario social la validez de la acción colectiva y en especial de la acción sindical (Martner, 2013).

El camino pareciera estar en la conjugación de estas fuerzas, nuevas e históricas, para la generación de un accionar que, en la esfera laboral, no puede ser más circunscrito al interior de las organizaciones productivas, aun cuando se logre la potenciación del colectivo laboral como actor de participación laboral. Incluso, no puede ser más dirigido solamente a la salvaguarda de los derechos laborales de sus afiliados, sino que debe asumir a su interior la salvaguarda de los intereses de terceros que, si bien no participan directamente de la esfera laboral, constituyen un espacio de discusión y relacionamiento del poder cada vez más relevante en la sociedad actual. Una sociedad que ha dado un giro, más que ilusorio, hacia el mercado en oposición al trabajo como categoría central y que, por ende, exige un cambio de perspectiva de la acción colectiva laboral hacia la construcción de una sociedad de la producción y la reproducción humana.

3 Opciones como la Economía Social Solidaria, el cooperativismo y otros modelos de gestión y propiedad han asumido propuestas diferentes en el ámbito socio-productivo que, al mismo tiempo ha generado la emergencia de nuevos actores de acción colectiva.

LAS RELACIONES LABORALES SOCIALISTAS. EL PAPEL DEL SINDICATO EN EL MODELO SOCIALISTA. EL CASO CUBANO

En teoría, en determinado momento de la transición socialista, cuando ya se han llevado a cabo las grandes transformaciones iniciales, y las fuentes para el desarrollo extensivo se agotan, se hace necesario profundizar en el carácter social de la propiedad, incorporando a los colectivos laborales de manera activa, al proceso de apropiación, lo que exige que estos tengan la posibilidad de apropiarse de una parte determinada del valor agregado por ellos creado y de decidir muchos de los aspectos medulares de la gestión empresarial sin intervención del centro.

Esta constituye el fundamento teórico básico para la comprensión de las Relaciones Laborales en el sistema socialista. Fundamento que en la construcción del denominado socialismo real, derivó en la concepción del sindicato como correa de transmisión de la acción política del proletariado orientada por el Partido en tanto encauzador de las ideologías y praxis laborales.

Los cimientos teóricos que, respecto a las RR.LL., se elaboraron desde el pensamiento marxista como referente de la construcción del socialismo, pueden ser encontrados en las concepciones de Marx, Lenin y Trotsky y específicamente en el segundo. Estas ideas, no puede olvidarse, surgieron en un período donde se buscaba la concreción de una sociedad dirigida por la clase obrera y en la que las organizaciones sindicales desarrollaban un accionar expresamente dirigido al logro de mejoras laborales. En este punto, el sindicato no podía, por sí solo, dirigir una lucha que necesariamente debía derivar en la construcción de una sociedad que superara la ya existente en cuanto a la relación capital-trabajo. Esta imposibilidad radicaba en el hecho de que en las formas de luchas sindicales del momento, sobre todo respecto a la jornada laboral y la reproducción de la mano de obra, se lograba una antinomia marcada por el enfrentamiento de derechos que implica la ley de la mercancía, donde al final lo que iba a prevalecer era la fuerza representada por el capital y su estructura de poder (Haddad, 2003).

Se desarrolla así una concepción que tuvo una fuerte impronta, no solo en el devenir de la acción y la estructura sindical en las sociedades socialistas, sino en todo su sistema de RR.LL. y en las teorizaciones realizadas al respecto. En el plano de la acción sindical, esta quedó supeditada al Partido Comunista en tanto la única instancia capaz de lograr movilizar la conciencia de clase en el proletariado (Paramio, 1986). Desde el plano macro y micro de las RR.LL., la concepción de un Estado, sustentado por el Partido Comunista en tanto partido de los trabajadores, configuraba un entramado de relaciones de poder que “aseguraba” las garantías laborales en una relación bipartita entre

empresa-trabajadores. En la práctica esta relación bipartita se tradujo en una burocracia empresarial que asumía la representación del colectivo laboral, limitando ostensiblemente la participación de los trabajadores. El sindicato pasó entonces a supeditarse al Estado a través de la dirección partidista, desde la lógica de un sindicato unitario que pudiera aglutinar a su interior a la mayoría de los trabajadores con el objetivo de socializar los preceptos laborales socialistas. Esta realidad fue incluso reflejada con preocupación por autores como Lenin, que veía una desviación en la concepción de la dictadura del proletariado desde un gobierno para los trabajadores a un gobierno por los trabajadores representados en un grupo de tecnócratas y burócratas.

Esta concepción y praxis de las RR.LL. tuvo su impronta en las elaboraciones que desde las ciencias sociales trataron de explicar los procesos vinculados al mundo del trabajo, que en la práctica se constituyeron bajo la omisión de esta categoría de análisis.

Por ejemplo el manual de Stollbeg, con el cual se formaron generaciones de estudiosos del trabajo en Cuba, centraba su análisis en las posiciones y conducta de los trabajadores. Declaraba que la Sociología del Trabajo debía estudiar la subjetividad del individuo, en lo que llamaba relación subjetiva con el trabajo (Stollberg, 1986), dentro de lo que se reconocía como la esfera laboral del modo de vida socialista, categoría mediante la cual se estructuraban las ciencias sociales del período.

Estas ideas se desarrollan dentro de la concepción de lo que llamaron “la relación del hombre con el trabajo”, la que se utilizó por la sociología, la psicología y la economía política del socialismo. A través de esta se explicaba la posición y conducta del hombre en el socialismo. Donde la actitud laboral aparece condicionada al contenido de trabajo. Pero sobre todo por las relaciones de producción imperantes (Catá Guliarte, 2014: 150).

De esta forma se asumía que era la conciencia social de los productores libres de explotación quien determinaba la relación del hombre con el trabajo (Stollberg, 1986). Por lo que se hacía imperiosa la necesidad de asegurar un proceso de socialización acorde a esta nueva realidad, donde el sindicato jugaría el rol fundamental. Al mismo tiempo lo relevante desde el punto de vista de la investigación empírica era el concepto de trabajo como actividad esencial del hombre y su forma de manifestación en la actitud y conducta de los individuos (Catá Guliarte, 2014). Este fue el mecanismo que se desarrolló para salvar el debate sobre la validez del sindicalismo en el socialismo, pero que solo logró disminuir sustancialmente la capacidad de este actor en un contexto donde nunca pudo ser eliminada la lógica laboral asalariada y mucho menos la consecución de la propiedad realmente socializada sobre los medios de producción, generándose fuertes lagunas teórico-

prácticas en el accionar sindical que solo contribuyeron a acrecentar las contradicciones inherentes a esta estructura socio-productiva.

Esta fue la realidad práctica y teórica que asumió el modelo socialista cubano a partir de 1960, pero con particularidades que pasaban por la existencia de un movimiento sindical clasista con una fuerte representación y legitimidad en la sociedad anterior al proceso revolucionario. Esta particularidad le imprimió una dinámica, que al menos hasta los años '70, mantuvo una concepción creativa respecto a la acción sindical⁴.

Después de 1959, la nueva forma de ejercicio del poder político optó por una fórmula centralista a partir de la potenciación del Estado como la institución líder del desarrollo económico y como garante de niveles elevados de justicia y bienestar social. La estrategia de desarrollo orientada hacia una acelerada industrialización, la diversificación agrícola, la reorientación de las relaciones económicas internacionales y la redistribución del ingreso, justificaban la recurrencia a dicho tipo de gobernabilidad.

Para lograr esos objetivos se siguieron dos rutas fundamentales (Flores, 2001). En primer lugar, se creó un amplio y dominante sector público que abarcó todas las ramas económicas para garantizar el monopolio estatal sobre los recursos y sus destinos (nombrado como proceso de estatalización); y, consecutivamente, se conformó una estructura de planificación, administración y distribución del poder que legitimó y facilitó una toma de decisiones centralizada y jerárquica sobre esos recursos estatalizados y que dejaba espacios muy reducidos para el mercado. Se inició la construcción de un modelo que poco a poco fue madurando hacia la asimilación de aquel que se había institucionalizado en los países socialistas.

De esta forma en el entramado de RR.LL. el sindicato pasó a asumir fuertes ribetes corporativistas y el propio término de Relaciones Laborales fue borrado del discurso científico, político y jurídico. Así, en el primer Código del Trabajo de la Cuba revolucionaria, aprobado en diciembre de 1984, aparece el término sin conceptualizar en su glosario. Pero al mismo tiempo se precisa como Relaciones jurídico-laborales a aquellas que se establece entre el trabajador(a) y la entidad laboral a través del contrato de trabajo (Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social, 1985). Asumiéndose así, jurídicamente, la relación bipartita entidad laboral-trabajador.

4 Dinámica que se expresó en un debate sobre la viabilidad o necesidad del sindicato en una sociedad, y por ende, una empresa socialista, que fue superada a partir de la asunción de los principios ya presentados sobre las funciones sindicales en una sociedad socialista.

A partir de la década del '80 del siglo pasado, comienza un período de debate sobre la validez de las categorías analíticas hasta el momento utilizadas y su aplicabilidad al contexto nacional. Esto trae consigo la aparición de nuevos conceptos operacionales como el Sistema de Relaciones del Trabajo, más adelante Sistema de Relaciones Sociales del Trabajo (SRST), desarrollado por el Grupo de Estudios del Trabajo, del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS); y el giro de centro de análisis hacia la cogestión o el sistema de propiedad desarrollados en el desaparecido Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo (IEIT) y el Instituto de Filosofía.

El SRST constituyó una propuesta que se planteaba la comprensión de la realidad laboral a cualquier nivel de análisis desde la asunción de los subsistemas de estimulación, calificación (competencias) y participación (Martín, 2000). En este último subsistema, partiendo de las particularidades del entramado de RR.LL. cubano y la configuración de los actores, se subsumían las dinámicas de relaciones de poder al interior del SRST y al mismo tiempo reconocían su transversalidad en todos los subsistemas y la necesidad de la discusión a nivel de colectivo laboral como actor central del proceso de producción y reproducción en el mundo laboral⁵.

Desde las concepciones de la autogestión, con un fuerte debate sobre su validez y necesidad en el contexto de una sociedad socialista⁶, y del sistema de propiedad, se partía de la necesidad de discutir, desde las propias bases de la autogestión social, los presupuestos burocratizadores que el Estado socialista, no solo en Cuba, había establecido en las estructuras y relaciones de las esferas económica, social y política (Alhama Belamaric, 2013), supuestamente como mecanismo de gestión de la propiedad social en tanto colectiva.

Estas categorías surgieron en un período de cambio en el contexto socio-productivo nacional, donde ya se venían reconociendo fallas en el modelo de desarrollo y que posteriormente implicaría la emergencia de nuevos actores en espacios económicos con formas de propiedad diferentes a la estatal socialista. Por lo que sus presupuestos son hoy por hoy aún más válidos para la comprensión de la realidad socioeconómica cubana, sin perder de vista la necesidad de asumir concepciones antes dadas por sobreentendidas en el contexto de las RR.LL. nacionales.

5 Esta información también se basa en los datos obtenidos en entrevista realizada por el autor al MSc. Juan Carlos Campos. Director del CIPS, miembro del Grupo de Estudios Sociales del Trabajo del mismo centro y coautor de los resultados de investigación aquí presentados.

6 En este aspecto la experiencia yugoslava de autogestión empresarial constituía un referente obligatorio.

Se hace entonces necesario en un contexto de crisis global y estructural, donde se están proponiendo cambios a nivel de la sociedad y del Estado, revitalizar los análisis respecto a los nuevos entramados productivos en tanto catalizadores y estructuradores de las relaciones de poder al interior de la sociedad. Esto implicaría cambios en el pensamiento acerca de grandes, profundos y complejos temas como el Estado, la propiedad y las relaciones de trabajo y para el trabajo que estos están configurando en la actualidad (Alhama Belamaric, 2013).

El reconocido axioma del paso hacia la propiedad realmente colectiva con el empoderamiento del colectivo laboral como real gestor de la sociedad socialista, nunca llegó a materializarse y lo que prevaleció fue la fórmula burocratizada que se desarrolló en los países del denominado bloque socialista, con un sindicato reducido a los procesos de sindicalización y socialización de los principios socialistas del trabajo y los trabajadores. La inexistencia de esta transformación implicó que comenzaran a acumularse un grupo de contradicciones, cuya resultante devino en proceso creciente de freno al desarrollo de las fuerzas productivas, como lo fue y es el caso de Cuba y del resto de los modelos socialistas.

Pueden reconocerse cuatro características fundamentales en cuanto a la relación prevaleciente entre los actores de las RR.LL. en Cuba, íntimamente relacionadas entre sí y partiendo del criterio de que estas estuvieron y continúan estando diseñadas para su funcionamiento bajo la hegemonía de la propiedad estatal sobre los medios principales de producción. La primera es que se trata de una relación altamente centralizada por un actor, tanto en términos de recursos como de decisiones estratégicas y operativas. La segunda, que a los intereses de este actor se subordinan los del resto, partiendo del supuesto de que es el único que representa y puede garantizar el interés general. Un tercer rasgo es una distribución bastante asimétrica del poder sobre lo económico, que se expresa en la capacidad para incidir en los procesos y en su regulación. Por último, se trata de una relación esencialmente radial —del centro hacia los actores—, en un sentido vertical descendente que regularmente brinda pocas posibilidades para las relaciones horizontales y el establecimiento de alianzas de manera espontánea y sostenida.

A estas características puede ser sumada una quinta y que es derivada de las anteriores y es la inexistencia de un actor sindical que funja como interlocutor con el resto de los actores. Su representación real queda delegada al ámbito organizacional estatal con la precariedad situacional que implica su situación macro y meso social. Al mismo tiempo, el no reconocimiento a la sobrevivencia, aun en condiciones de una gestión socialista, de relaciones de explotación del trabajo bajo

la figura del trabajador asalariado, limita la posibilidad de actuación del sindicato al desconocer la prevalencia de conflictividad entre los actores principales de las RR.LL.

Como ya se ha ido planteando el modelo sindical cubano asumió la tendencia fundamental del sindicalismo en los países socialistas que partía del supuesto de la necesidad de contar con una estructura que pudiera aglutinar, no solo a la masa crítica del proletariado, sino al mayor número posible de trabajadores (Paramio, 1986). Proceso que permitiría poder socializar a estos en la comprensión científica de la realidad con el objetivo de romper las lógicas de explotación en la relación capital-trabajo capitalista. La Cuba prerrevolucionaria contaba con este activo, la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOO), en estrecha relación con el Partido Comunista cubano, que en 1943 se legaliza y reorganiza en la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) bajo el liderazgo de Lázaro Peña (Cantón Navarro y Duarte Hurtado, 2006). Al triunfo de la Revolución se reestructura esta organización y pasa a asumir a su interior 18 sindicatos nacionales por ramas de la economía y los servicios (CTC, 2010).

Esta organización ha celebrado ya 20 congresos, siempre bajo la discusión en la base de los programas y objetivos de trabajo. Asume desde la década del '80 un Consejo Científico Asesor que tiene como miembros a intelectuales reconocidos en el ámbito de los estudios laborales, pero que ha ido perdiendo protagonismo en la elaboración de propuestas y su discusión. Al mismo tiempo celebra jornadas científicas de forma periódica, pero estas tienden a centrarse más en el análisis histórico⁷ (CTC, 2013).

Su estructura y función han respondido a la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo, dentro del cual ha mostrado niveles de eficiencia siempre marcados por la evolución socioeconómica del país y por las propias dinámicas ya descritas del sistema de RR.LL. socialistas. Niveles de eficiencia que en la Cuba de hoy se encuentran fuertemente cuestionados, sobre todo a partir de la crisis económica y la eliminación de un conjunto de posibilidades de acceso a centros de descanso y recreación, bajo fuertes subsidios por parte del Estado, que constituían un elemento central en su accionar de estimulación laboral y que en muchos espacios laborales constituía prácticamente el único proceso propiamente sindical.

La década del '90 del siglo pasado constituyó un parteagua en el diseño y estructuración del modelo socioeconómico y laboral cubano

7 Estos datos también se basan en las informaciones obtenidas por el autor en entrevistas realizadas a Rafael Alhama Belamaric, investigador del Instituto de Investigaciones Sociales del Trabajo, y al MSc. Juan Carlos Campos.

con el consiguiente impacto en el modelo nacional de Relaciones Laborales (RR.LL.) desarrollado desde 1959, a partir de la apertura a la presencia de formas de gestión no estatal de la economía. Aun cuando estas formas de gestión habían estado presentes en las primeras décadas del proyecto revolucionario, en las modalidades de trabajo por cuenta propia y gestión privada y cooperativa en la agricultura, su participación en la estructura socioeconómica era poco significativa, posibilitándose una configuración estable de los actores de las RR.LL. a partir de la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo y la aglutinación en CTC de toda la acción sindical.

La diversificación numérica y en espacios de actuación de estas formas no estatales tradicionales, junto al surgimiento de otras modalidades vinculadas principalmente al capital extranjero, implicaron —al mismo tiempo— la diversificación de actores laborales y la de espacios de actuación sindical que no pudieron ser asumidos por el modelo de RR.LL. imperante hasta ese momento. Esta incapacidad no solo estuvo dada por la inexistencia de un modelo sindical atemperado a estas nuevas circunstancias, sino también por contradicciones en la capacidad de actuación de los actores de las RR.LL. y por el bajo reconocimiento a la capacidad de regulación del modelo sindical cubano fuera del modelo estatal de gestión del trabajo, a partir de una praxis sindical centrada en los procesos y en las tasas de sindicalización y en una lógica de sindicalismo corporativista.

El contexto anteriormente explicado llega hasta la actualidad y es en el que se ha venido desarrollando el proceso de reinstitucionalización de la sociedad que implica la denominada oficialmente “actualización del modelo socioeconómico cubano”. Esta actualización no solo ha implicado una reorganización de las lógicas de producción de la sociedad cubana y el impulso a las formas no estatales en la economía, sino también una intencionalidad explícita por parte del gobierno de reconfigurar la institucionalidad del país con el consiguiente reajuste de los modelos de relaciones entre los actores económicos y laborales. En este marco la CTC ha intentado generar políticas sindicales que permitan la inclusión, sobre todo de las formas de gestión cuentapropistas, en el modelo sindical cubano. Pero estas decisiones han partido de la inclusión mecánica de estos en los sectores sindicales funcionales al espacio estatal de la economía y no de un principio de adecuación del modelo a los nuevos contextos y espacios socio-productivos del país, con los consiguientes desencuentros en la participación sindical.

La reestructuración socioeconómica en Cuba es un proceso vigente que, aun cuando tiene su inicio en el año 2011, ha venido gestándose desde antes de 1990 a partir de sucesivas reformas que han

tenido su mayor incidencia en la esfera laboral y productiva del país. La reformulación de políticas en este ámbito no ha estado acompañada de una real reformulación del modelo de RR.LL., lo que ha estado fuertemente marcado por una tendencia estática del modelo sindical desarrollado por la CTC que ha mantenido invariables sus presupuestos estructurales y funcionales. Si bien es indiscutible que los procesos de desarrollo de formas de gestión no estatal en la economía no comienzan en este período que se pretende estudiar, tampoco lo es que el proceso oficialmente denominado como “actualización del modelo económico” constituye la primera sustancial reestructuración sistémica de las dinámicas socioeconómicas que han caracterizado al modelo sociopolítico cubano. Por otro lado, el impulso dado desde el Estado a los procesos de reinstitucionalización de la sociedad, constituye un contexto más que propicio para el desarrollo de nuevas y más atemperadas estrategias que, desde el sindicalismo y los principios del proyecto socialista cubano, permitan construir espacios de enfrentamiento a las lógicas economicistas que están comenzando a imperar en la implementación de las políticas de desarrollo nacionales.

Ejemplo clave de esta realidad y de la inoperancia del movimiento sindical a todos los niveles lo constituye la aprobación del nuevo código laboral cubano a finales de 2014, donde han llegado a institucionalizarse procesos que disminuyen aun más la capacidad de actuación de los colectivos laborales en la gestión de las entidades productivas en franca contradicción incluso con los elementos constituyentes del Estado socialista cubano⁸.

8 Aun cuando el código en cuestión no forma parte del período estudiado en la presente investigación constituye un elemento ineludible para la comprensión de la reconfiguración actual de las RR.LL. cubanas que siguen mostrando un fuerte desfase frente a los lineamientos de la política económica y social que deben guiar el proceso de actualización del modelo económico cubano (Partido Comunista de Cuba, 2011). En estos se hace explícita la proyección de dotar de mayor autonomía a las entidades productivas en cuanto a su gestión interna y frente al mercado con empoderamiento de sus colectivos laborales, mientras que en el nuevo código del trabajo aparecen serias restricciones a este accionar desde lo propiamente económico hasta lo político laboral. Para mayor información ver Artículos 2, 5 y 25 del Código del trabajo aprobado por la Asamblea Nacional de Cuba a finales de 2014 (Consejo de Ministros, 2014).

PARTE 2

CUBA. IMPACTO DE LA ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ECONÓMICO EN EL MUNDO LABORAL Y EN EL MODELO DE RELACIONES LABORALES CUBANO

ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ECONÓMICO, NUEVOS ACTORES Y RETOS PARA EL MODELO SINDICAL CUBANO

A partir de la aprobación, en 2011, del conjunto de lineamientos que regirían la política económica y social del país comienza lo que se ha denominado oficialmente actualización del modelo económico. Este proceso, que más que una actualización constituye una reformulación del modelo de desarrollo cubano desde la dimensión socio-productiva, ha venido generando un conjunto de mecanismos de organización y gestión económica que rompen con las formas tradicionales de hacer política económica en Cuba. El primer paso ha sido dado, la generación de un nuevo marco regulatorio general para estos procesos. Pero como todo primer paso aún queda mucho por regular (en esencia desde lo particular) y cambiar en el plano de las formas de hacer y pensar los procesos económicos, de modo que estas se adecuen al nuevo contexto.

En la sociedad cubana actual subsisten al menos cinco espacios económicos⁹ que deben sufrir, y en algunos ya están ocurriendo, cam-

9 A saber: Estatal recuperado (principalmente aquellas empresas y entidades económicas vinculadas a los servicios turísticos, la informática y las comunicaciones y a la biotecnología y la industria farmacéutica); Estatal no recuperado (el resto de

bios a corto plazo como resultado del nuevo reajuste. El aumento exponencial del espacio privado¹⁰ a partir de la incorporación al cuentapropismo de personas que anteriormente se encontraban trabajando en otros espacios o que realizaban estas actividades de forma informal o ilegal, es tal vez el más visible, pero no son menos importantes la apertura a la gestión cooperativa en los servicios y la proclamación de mayores posibilidades de descentralización empresarial. Esto configura una realidad multiactoral que se constituye en un reto para el sistema de RR.LL. en general y muy en especial para el accionar sindical.

En esencia, en el momento actual es posible visualizar dos retos fundamentales (lo cual no quiere decir que sean los únicos, solo los de más peso): la urgente necesidad de un nuevo marco regulatorio más particularizado y que involucre a todos los actores de las RR.LL. y permita reajustar los mecanismos de acción y gestión económica y política a este nuevo modelo y una cultura del trabajo, de su organización, diseño y actuación, asentada en décadas de pensar y hacer el trabajo desde presupuestos centralistas.

El proceso de actualización marca una nueva tendencia en el ámbito nacional donde el Estado, como institución líder del bienestar social y garante de los derechos del pueblo, indiscutiblemente ha comenzado a compartir responsabilidades en las esferas de la producción y reproducción de la sociedad en su conjunto, en las inversiones, en el empleo, en la comercialización y en la oferta de algunos servicios, lo que ha contribuido a dinamizar la forma en que el Estado asume su hegemonía en el proyecto socioeconómico cubano.

Aun cuando en ocasiones pareciera haber un proceso de liberalización del accionar del mercado, en realidad estos procesos constituyen un accionar lento y calculado que permita mayores niveles de eficiencia económica¹¹ que, al mismo tiempo, permitan consolidar el papel del Estado como institución centro en la determinación de las reglas de inserción, negociación y empoderamiento de los nuevos actores económicos. En otras palabras, lo que se está produciendo es un proceso de desestatalización de la economía y no de privatización, y muestra de ello, con sus altos y bajos, lo constituyen las

los sectores y empresas de gestión estatal; Mixto; Cooperativo; y el Privado (Martín, 2000; Izquierdo Quintana, 2013).

10 Según José Barreiro, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, el pronóstico era que el sector cuentapropista alcanzaría el millón de efectivos entre los años 2012-2015, lo cual en la práctica no se ha materializado por condiciones objetivas de su desarrollo, pero al parecer los números no resultan despreciables. Intervención realizada en el Panel de último Jueves de la *Revista Temas sobre sector privado: Impactos iniciales* (mayo 2012).

11 No obstante presentar aún muchas reservas en el plano de la eficiencia productiva.

nuevas regulaciones y acciones para la cooperativización de gran parte de los servicios en el país. Esto constituye una característica clave para entender los posibles impactos de este proceso de reajuste en el sistema de RR.LL. cubano actual, ya que, como se verá a continuación, aun cuando se proyecte y ocurra en la práctica, una dinamización en la participación de nuevos actores, a diferencia de lo ocurrido en las experiencias de neoliberalización de algunas naciones, para nada ha ocurrido un paso hacia la mercantilización de dicho sistema de relaciones.

Dentro de los cambios fundamentales acaecidos en relación a la generación de nuevos actores, tenemos algunos que son ya de vieja data como la creación de un sector mixto a partir de la inversión extranjera; la recuperación socio-productiva de parte del sector estatal de la economía y los servicios; y el aumento de las posibilidades para la gestión privada nacional en la modalidad de cuentapropismo. Estos cambios ya venían produciéndose desde principios de la primera década del presente siglo, pero sus dinámicas estructurales y funcionales han sufrido nuevos cambios con el proceso de actualización comenzado en 2011, junto con el surgimiento y afianzamiento de otros actores como el cooperativismo urbano o de servicios y el cuentapropismo con nuevas modalidades aprobadas (Izquierdo Quintana, 2013).

Veamos cual es el comportamiento general de estos actores y sus posibles impactos en la estructura de RR.LL. cubanas. En el caso del sector mixto, aun cuando el monto de sus trabajadores solo constituye¹² el 0.7% de la población ocupada en el país, su importancia es cualitativa al constituirse en un sector que juega bajo normas y estándares productivos y de cualificaciones más en sintonía con el mercado. Igualmente los procesos de control sobre su mercado de trabajo tienden a moverse fuera de los mecanismos tradicionales (Rodríguez Chailloux, 2006) constituyendo un reto para el sistema de RR.LL., y específicamente para el sindicato que tiende a establecer mecanismos de representación de forma directa con la empresa, perdiendo capacidad de influencia en la inserción ocupacional que queda en manos de agencias estatales¹³. La mayor importancia de este sector, en el plano que nos interesa, estaría en las posibilidades que tiene para generar un polo de actuación bajo códigos diferentes a los históricamente desarrollados al interior del sistema de RR.LL. cubano, a los

12 Es importante recordar que la aprobación de la nueva Ley de Inversión Extranjera debe hacer crecer este monto en los próximos años, lo cual debería cambiar drásticamente la centralidad de este actor en el sistema de RR.LL. cubano.

13 Entrevista realizada al MSc. Juan Carlos Campos.

que tendría que adecuarse la acción sindical en aras de lograr una participación efectiva y deseada por parte de los afiliados. El hecho de que la sindicalización en estos espacios se muestra en la casi totalidad de sus trabajadores no expresa una dinámica significativa en cuanto a la generación de nuevos actores de las relaciones laborales por lo que no fueron seleccionados dentro de la muestra estudiada en el estudio de caso. Otro elemento de no selección lo constituyó el hecho de que estos trabajadores tienen como empleador al Estado y no a la entidad extranjera coadministradora de la entidad. No obstante, constituyen procesos a tener en cuenta por el análisis y la práctica sindical en estos espacios.

Lo mismo ocurre en el espacio recuperado y no recuperado del sector estatal de la economía y los servicios. Es cierto que se expresan procesos de descentralización que deberían tributar a una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la entidad laboral (Martín, 2000), pero en la práctica estos siguen reproduciendo la relación bipartita ya mencionada como característica del modelo de RR.LL. cubano y que ha sido refrendada en el nuevo Código laboral (Catá Guiliarte, 2014; Izquierdo Quintana, 2013) (Consejo de Ministros, 2014).

Es el sector cuentapropista el que mayores cambios ha mostrado a partir del proceso iniciado en 2011. Estos cambios, que aunque como ya se ha expresado vienen realizándose desde ya hace más de dos décadas, tienen su punto culminante con la aprobación de 178 nuevas modalidades de ocupación en este sector en el año 2010 que vino a completar un número total de 181 ocupaciones (Juventud Rebelde, 2010). El peso de este sector de la economía cubana ya venía mostrándose desde la primera década del siglo XX cuando expresó un crecimiento de un 13% en un período de 20 años. Esto no solamente resulta una expresión concreta del paso a un modelo multiactoral, sino también una expresión del mantenido control estatal sobre estas dinámicas al ser este la instancia que determina qué actividades pueden ser desempeñadas dentro de este sector, teniendo criterios específicos de selección que pasan desde concepciones ideológicas y políticas hasta económicas concretas. Ahora bien, resulta necesario resaltar que este “control” no necesariamente muestra la efectividad buscada por el Estado en el sistema de RR.LL. Más bien pareciera estar actuando por omisión al no legitimar prácticas ocupacionales existentes y que se siguen reproduciendo desde un sector de informalidad que contribuye aún más a la desregulación de las RR.LL. en este sector. Se establecen así relaciones informales entre empleados y empleadores que hacen invisibles un conjunto de relaciones de trabajo no reguladas por ningún actor fuera del mercado de trabajo en este sector. Relaciones que por otra lado se legitiman por omisión al imposibilitar,

con su inexistencia legal, su participación en estrategias colectivas de acción laboral institucionalizadas como el sindicato. Otro elemento de desregulación también lo incorpora el traspasar acríticamente la concepción, ya de por sí deficiente en el sector estatal de la economía, de incluir en las mismas organizaciones sindicales a empleadores y empleados, con el consiguiente impacto en la acción sindical.

Otro problema generado desde los marcos regulatorios lo constituye el hecho de que en la casi totalidad, las actividades autorizadas para el desempeño en el sector por cuenta propia son prácticas de trabajo que no exigen altas calificaciones. Esta situación, generada desde un evidente interés por parte del Estado de asegurar la permanencia del capital humano formado por la Revolución, y en el cual se han invertido cuantiosos recursos, en los espacios estatales de la economía, o al menos disminuir la movilidad hacia otros sectores, no ha logrado este objetivo. En la práctica lo que se ha generado es un aumento de la precariedad laboral de sujetos trabajadores en desempeños menos calificados pero mejor remunerados, al no posibilitar ni la declaración real de las calificaciones de los trabajadores ni los desempeños acordes a estas con el consiguiente impacto para la regulación de las RR.LL. en este sector.

Estos problemas también ocurren al interior de las ocupaciones sí legitimadas, donde existe, aún con las políticas fiscales desarrolladas por el Estado, un alto nivel de subdeclaración que incluye las contrataciones. Por otro lado, según declaraciones oficiales el país contaba en 2013 con 445.000 trabajadores por cuenta propia (Cubadebate, 2013), pero esta cifra esconde dos problemas fundamentales para la correcta regulación de las RR.LL. en este sector y por ende para una acción sindical efectiva. En primer lugar, y esto es un problema de concepto, fuertemente discutido en la academia cubana pero para nada resuelto desde el punto de vista legislativo, dentro del término cuentapropista o trabajador por cuenta propia se incluyen tanto empleados como empleadores. Esto constituye un handicap muy grande para el desempeño sindical al asumir a su interior intereses opuestos. En segundo lugar, esta cifra solo recoge el número de trabajadores formalizados y pierde de vista el monto de sujetos implicados en relaciones informales de contratación o en desempeños dentro de la ilegalidad. Este último grupo constituye el reto fundamental para el sistema de RR.LL. cubano al necesitar niveles de atractivo suficiente en sus procesos de regulación que conviertan en necesaria la participación legal de estos sujetos en el sector.

Ocurre lo mismo en el caso de las tasas de sindicalización que, en datos oficiales, se muestra con variaciones entre las diferentes provincias, sobre un 70% (Pérez Cruz, 2013).

En el caso del cooperativismo de servicios o urbano, modalidad más reciente dentro de los nuevos modelos de gestión económica y del trabajo, asume ribetes bien complejos en la construcción de las relaciones de trabajo a su interior. Los principios cooperativistas que deben sustentar este tipo de emprendimiento económico, parten de la autogestión del proceso productivo y de administración de sus trabajadores en su calidad de miembros de la entidad. Esto implica un tipo de relación de trabajo que resulta ajena a las lógicas de funcionamiento sindical, lo que constituye un elemento hoy por hoy en disputa desde los espacios académicos y decisores. No obstante las funciones y normativas aprobadas para su desempeño incluyen procesos de contratación de trabajo que muestra problemas operacionales para su definición, estudio y gestión, que pasan por la propia gestión de la propiedad en esas instancias de producción y servicio. Según la legislación vigente estos actores económicos pueden realizar contratación de mano de obra durante un período tope de 3 meses, después del cual se escinde el contrato o el trabajador pasa a desempeñarse como miembro de la cooperativa (Cata Guilarte, Izquierdo Quintana y Vega Furet, 2014). Lo cual, incluso ya reconocido por las altas esferas de la dirección del Estado¹⁴, está generando problemas de subcontratación y precariedad laboral, que sí se constituyen en problemas para el sistema de RR.LL. cubano. Pero al mismo tiempo los altos niveles de informalidad en estas contrataciones reducen el accionar sindical efectivo e hicieron imposible poder contar con una muestra de trabajadores contratados por esta modalidad de gestión del trabajo y la propiedad.

Es importante señalar que los intereses, que movilizan a los sujetos que participan en estos dos últimos modelos de gestión presentados, resultan variados y marcados por las propias trayectorias laborales de estos. Trayectorias que pueden expresar el desencanto frente a las dinámicas de producción y reproducción en el sector estatal de la economía, ya sea por propia experiencia o por referentes imbuidos en la cultura laboral cubana, o por los procesos de disponibilidad y de ajuste de las plantillas laborales acaecidos desde 1985 (Catá Guilarte, 2014; Izquierdo Quintana, 2013).

Resulta necesario expresar que estas problemáticas no son desconocidas por la CTC en su calidad de aglutinadora de la acción sindical y en función de esto ha ido desarrollando estrategias que, sin un cambio de estructura y funciones sindicales, intentan darle respuesta a esta problemática para lograr una mayor participación en estas relaciones.

En este sentido, se ha mantenido la lógica de funcionamiento sindical que ha caracterizado a esta institución desde la asunción del

14 Ver discurso de Marino Murillo Jorge en la Asamblea Nacional, agosto de 2014.

modelo de RR.LL. socialistas planteando su tarea central como “[...] apoyar las decisiones políticas adoptadas por el Partido y el Gobierno, participando de manera activa en los procesos de transformación y en el esclarecimiento a los trabajadores sobre la necesidad de su materialización” (CTC Nacional, 2014a: 4).

En el tratamiento al sector no estatal de la economía, las estrategias diseñadas muestran que se siguen manejando concepciones que no reconocen la variedad de expresiones de trabajo a su interior. Planteamientos como que este sector no recibe salarios sino ingresos (CTC Nacional, 2014a), no solo niega esta diversidad, sino que limita la posible actuación al no reconocer espacios concretos de explotación del trabajo con su consiguiente conflictividad.

La expresión concreta de estas estrategias, sustentadas en el modo de actuación tradicional centrado en el modelo de Empresa Estatal Socialista y que desconoce la variedad de dinámicas al interior del sector no estatal, resulta la concepción de representación que asume esta organización respecto a sus afiliados, la que se resume en el siguiente planteamiento: “Con la implementación del Lineamiento 168, en función de ampliar y flexibilizar el trabajo no estatal, como una alternativa más de empleo, el movimiento sindical ha trabajado de manera priorizada en organizarlos, atenderlos, escuchar con paciencia sus preocupaciones, conocerlos, persuadirlos y comprometerlos en el cumplimiento de las normas jurídicas y leyes del país, trasladar y discutir con los organismos de relación sus problemas y exigir por la respuesta adecuada o su solución, así como esclarecerlos cuando no tienen la razón y desterrar estigmas y prejuicios existentes en torno a ellos: es nuestra manera de representarlos” (CTC Nacional, 2014a: 25). Pareciera incluso que la tendencia de representación y respuesta está más centrada en los intereses de los empleadores que de los empleados.

Solo cuando se trata el tema de la negociación colectiva aparece representado el tema de la explotación del trabajo, pero desdibujado bajo el término de “trabajo subordinado”, y bajo la óptica de lograr el cumplimiento de deberes y derechos ya establecidos sin priorizar la discusión al respecto (CTC Nacional, 2014a: 27).

De esta forma se configura una estrategia que no plantea diferenciaciones claras respecto al trabajo sindical, sus funciones, estructuras y modos de actuación y representación, que permitan configurar una dinámica más efectiva, incluso para el logro de los objetivos propuestos por un sindicato que intenta velar por una legalidad socialista en el sistema de RR.LL. Esto solo se presenta de manera poco concreta en el objetivo N° 10 de trabajo para el período 2014-2021, donde se expresa: “Trabajar en la organización y atención de los tra-

bajadores que desempeñan diversas modalidades de gestión económica no estatal, desarrollando una labor sindical, política e ideológica creativa, diferenciada, personalizada y continua, con la utilización de métodos y vías de comunicación más diversas y eficaces” (CTC Nacional, 2014b: 3).

Se configuran así unas estrategias y políticas que van a limitar más aún la actuación sindical en los espacios no estatales de la economía a partir de que:

1. No expresan claramente la diversidad de dinámicas socio-productivas y laborales que asume este sector. Lo que, por un lado, no permite reconocer los actores reales que están configurando las RR.LL. al interior de estos espacios, y por otro, no brinda posibilidades reales para el reconocimiento de estrategias de relaciones válidas para la dinamización y estructuración de las relaciones de poder a su interior.
2. Aún cuando se reconoce la necesidad de cambios creativos para lograr los objetivos de actuación y representación sindical, estos no son expresados concretamente ni en cuanto a su calidad y espacios de transformación estructural.
3. Las estrategias y objetivos continúan siendo montados y justificados, desde una acción sindical que responde, o respondió, a un contexto particular de desarrollo socioeconómico que no es más el de la realidad cubana, aún cuando el Estado continúe funcionando como la entidad central en los procesos de acceso y distribución del poder.
4. La realidad de los espacios de gestión no estatal no corresponde, ni en estructura, función, patrones de relacionamiento e intereses, a las lógicas estructurales de una economía estatal socialista, aunque se reconozca su participación en el entramado socioproductivo nacional.

**RECONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES SOCIALISTAS. ESTUDIO DE CASO DE LAS FORMAS DE GESTIÓN NO ESTATAL EN LA HABANA
PERFIL DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA ESTUDIADA**

Espacialmente la muestra se comportó de la siguiente manera: Los municipios más representados fueron Plaza de la Revolución (24%), Marianao (19%), 10 de Octubre (15%) y Playa y La Lisa con 11% respectivamente. Este comportamiento, si bien respondió a criterios de accesibilidad de la muestra, concuerda también con la tendencia fun-

damental de los municipios con mayor densidad poblacional y por tanto con mayores recursos laborales y de mercado a explotar por este tipo de emprendimiento (ver Tabla N° 1).

Tabla N° 1
Relación por frecuencia y porcentaje de los municipios estudiados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10 de Octubre	15	15,0	15,0	15,0
	Cerro	2	2,0	2,0	17,0
	Guanabacoa	9	9,0	9,0	26,0
	Habana Vieja	9	9,0	9,0	35,0
	Lisa	11	11,0	11,0	46,0
	Marianao	19	19,0	19,0	65,0
	Playa	11	11,0	11,0	76,0
	Plaza	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Este estadígrafo también estuvo en correspondencia con el tipo de emprendimiento económico estudiado donde los municipios más representados también asumieron el comportamiento de la tendencia nacional en cuanto al crecimiento por tipo de modalidad ocupacional por cuenta propia aprobada en el país. Aquí resulta importante señalar la presencia en la muestra de trabajadores no formalizados como es el caso de los empleados domésticos, según su propia declaración (5% de la muestra total). Igualmente debe tenerse en cuenta que ello no significa que fueran los únicos, sobre todo teniendo en cuenta que esto no constituyó un punto de indagación de la encuesta en busca de una mayor validez de los resultados obtenidos (ver Tabla N° 2 y Gráfico N° 1).

Los emprendimientos investigados mantienen el comportamiento planteado en las informaciones oficiales y en varias investigaciones, siendo los más representados los emprendimientos relacionados con la gastronomía y el transporte, con un 34 y 10% respectivamente. Asimismo aparecen altamente representados los emprendimientos relacionados con la electrónica (reparación de medios electrónicos) y el trabajo con documentación digital (impresión, copia y creación) con un 10% también, el cual constituye la modalidad de mayor crecimiento en el último año (Caballero y Pañelas, 2013).

Tabla N° 2

Relación por frecuencia y porcentaje de los tipos de emprendimientos por cuenta propia estudiados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Agro mercado	9	9,0	9,0	9,0
	Artesano	9	9,0	9,0	18,0
	Comercio	2	2,0	2,0	20,0
	Construcción	8	8,0	8,0	28,0
	Electrónica	8	8,0	8,0	36,0
	Empleada doméstica	5	5,0	5,0	41,0
	Gastronomía cafetería	19	19,0	19,0	60,0
	Gastronomía restaurante	21	21,0	21,0	81,0
	Mercado de audiovisuales	1	1,0	1,0	82,0
	Negocio de belleza	4	4,0	4,0	86,0
	Ponchero	1	1,0	1,0	87,0
	Transporte	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

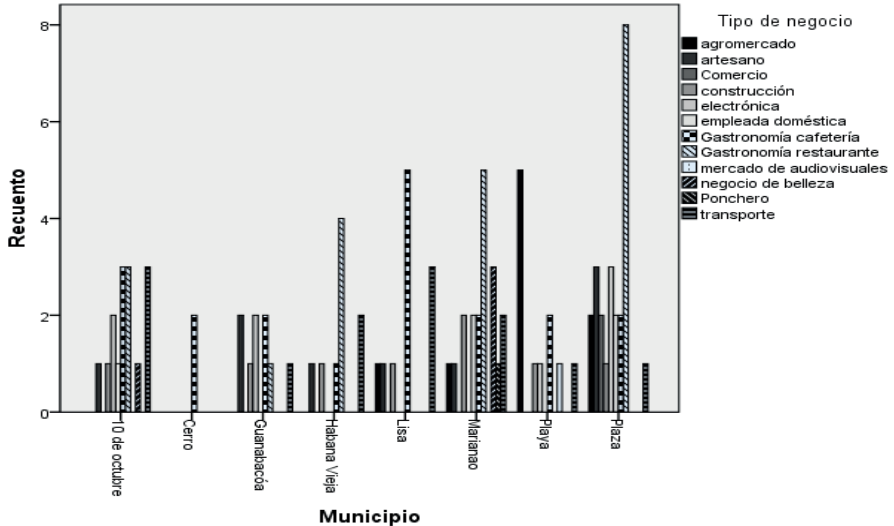
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

En cuanto a los grupos de edad existe una mayor representación de los jóvenes con un 62% de encuestados con 35 años o menos y una media de 34, lo cual aumenta si se tiene en cuenta el 20% que representan los que se encuentran en el grupo etario de 36 a 45 años. Dato este que puede estar marcando una tendencia a la mayor migración de jóvenes hacia estas formas de gestión, esto se sustenta en el hecho de que un poco menos de la mitad de los encuestados (43%) pasó a desempeñarse en este sector al comenzar su vida laboral, lo cual, si bien responde a la política de empleo del país respecto a la relación estudio-trabajo, donde se intenta asegurar un puesto de trabajo a todos los graduados de la educación técnico-profesional como mecanismo para asegurar el capital humano formado en el país, no deja de mostrar niveles significativos de fuga de capital humano hacia las formas no estatales de gestión.

Las modalidades ocupacionales que muestran una mayor tendencia a la captación de mano de obra joven son los relacionados con el sector de la gastronomía en consonancia con los requerimientos de gasto físico que este tipo de actividad requiere. Al mismo tiempo esto fue corroborado por las entrevistas realizadas a los empleadores en lo referente a sus representaciones sobre las características ideales para este tipo de ocupación. Aquí resulta importante aclarar que este

dato estuvo marcado por el tipo de trabajo realizado al interior de la estructura de la organización laboral.

Gráfico N° 1
Relación entre tipo de negocio estudiado y los municipios
donde se encuentran enclavados



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Casi la mitad de los encuestados (49.3%) declararon tener más de 10 años de experiencia laboral y de estos el 59% acumula más de 16 años, lo cual expresa un alto nivel de experiencia en los recursos humanos de este sector, que aumenta si se tiene en cuenta el 11.4 % que acumula entre 7 y 9 años de experiencia laboral, significando un 60% de la fuerza de trabajo de gran experiencia. Esto pudiera estar apuntando a estrategias de empleo, por parte de los empleadores, en busca de altas cualificaciones, sobre todo si se tiene en cuenta que existe un 21.5% de universitarios en la muestra seleccionada. Esto no pudo ser corroborado en las entrevistas realizadas, lo que fortalece la hipótesis de que pudiera constituir más una estrategia de ocupación hacia puestos de trabajo más interesantes para los empleados, sobre todo teniendo en cuenta los datos de movilidad anteriormente planteados (ver Tablas N° 3 y 4).

Tabla Nº 3
Distribución por frecuencia y porcentaje de los años de experiencia
laboral de la muestra estudiada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de un año	4	4,0	4,0	4,0
	De 1 a 3 años	18	18,0	18,0	22,0
	De 4 a 6 años	22	22,0	22,0	44,0
	De 7 a 9 años	16	16,0	16,0	60,0
	De 10 a 15 años	17	17,0	17,0	77,0
	16 o más años	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla Nº 4
Distribución por frecuencia y porcentaje de los niveles educacionales de la muestra estudiada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria	12	12,0	12,0	12,0
	Obrero calificado	14	14,0	14,0	26,0
	Técnico medio	26	26,0	26,0	52,0
	Preuniversitario	30	30,0	30,0	82,0
	Universitario	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Lo anterior se corrobora aún más si vemos que el 54% de la muestra estudiada solo acumula de 1 a 3 años en el sector no estatal, con una media de 4 años, completándose con un 78.5% con menos de 6 años. Lo cual, por un lado revierte la tendencia de la experiencia laboral y al mismo tiempo fundamenta aún más la hipótesis de la movilidad hacia este sector (ver Tabla Nº 5). Aquí conviene resaltar el hecho de que estos datos están en total consonancia con la lógica de apertura realizada hace 5 años hacia el sector por cuenta propia de la economía y los datos de crecimiento mostrados en las cifras oficiales. También resulta interesante que solo el 55% de la muestra haya declarado haber pertenecido al sector no estatal antes de ingresar al cuentapropismo (ver Tabla Nº 7). No debemos olvidar que una de las razones esgrimidas por el Estado para la apertura a este sector coincidía expresamente con asegurar una vía de ocupación para aquellos trabajadores que serían declarados como disponibles en el sector estatal de la economía como parte del reajuste laboral comenzado en 2010. Nuestros datos

ofrecen una realidad diferente ya referenciada por otros investigadores sobre el hecho de que este proceso constituyó más un proceso de legitimación de actividades ya desempeñadas con anterioridad y que se encontraban en el espacio informal de la economía nacional (Vidal y Pérez, 2010).

Tabla N° 5
Distribución por frecuencia y porcentaje del tiempo de desempeño
en el sector no estatal de la muestra estudiada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de un año	10	10,0	10,0	10,0
	De 1 a 3 años	47	47,0	47,0	57,0
	De 4 a 6 años	23	23,0	23,0	80,0
	De 7 a 9 años	9	9,0	9,0	89,0
	De 10 a 15 años	7	7,0	7,0	96,0
	16 o más años	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

La tendencia de la experiencia laboral, como es lógico, disminuye aún más en el caso de tiempo de desempeño en el puesto actual que baja de una media de 4 años a menos de 3 (2.65), aun cuando sigue manteniéndose la mitad de la muestra en el grupo de 1 a 3 años de experiencia en el puesto actual. Esto parece estar mostrando ciertos niveles de estabilidad, sustentado además en que el 59.4% de la muestra no ha cambiado de puesto de trabajo desde que ingresó en el sector no estatal (ver Tabla N° 6).

Tabla N° 6
Distribución por frecuencia y porcentaje del tiempo de desempeño en el puesto actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de un año	21	21,0	21,0	21,0
	De 1 a 3 años	44	44,0	44,0	65,0
	De 4 a 6 años	25	25,0	25,0	90,0
	De 7 a 9 años	6	6,0	6,0	96,0
	De 10 a 15 años	2	2,0	2,0	98,0
	16 o más años	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

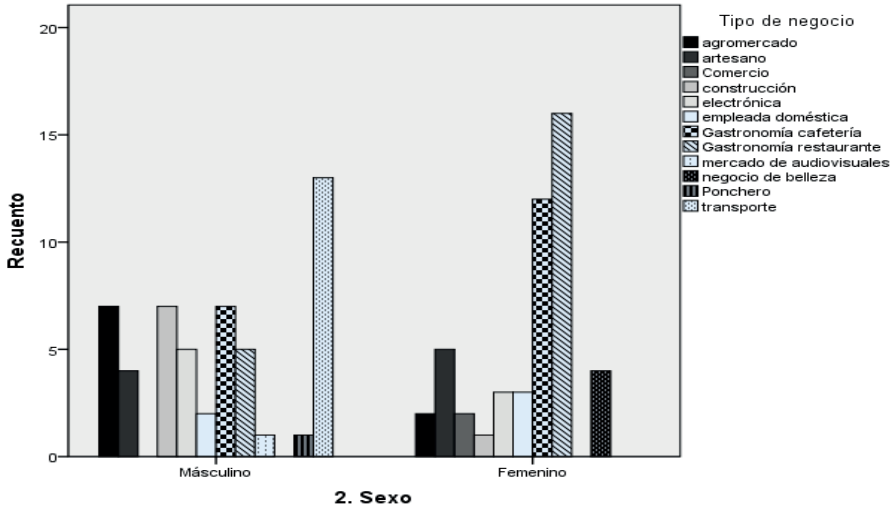
En cuanto a la distribución por sexo, ésta mostró paridad en la muestra seleccionada con un 52% del sexo masculino y un 48% del femenino. Pero este comportamiento se expresó de forma distinta en la distribución por tipo de emprendimiento estudiado, mostrando una tendencia a reproducir los patrones de género estructurados en la sociedad cubana respecto a la ocupación. En este punto resulta interesante que en el caso de la modalidad de empleado doméstico los datos expresaron valores parejos, pero esto se encuentra marcado por el hecho de desempeñarse todos en la modalidad de Arrendador de Vivienda, donde las funciones de mantenimiento y cuidado asumen calidad de forma de empleo (ver Gráfico N° 2).

Tabla N° 7
Distribución por frecuencia y porcentaje de la ocupación antes de ingresar al sector no estatal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Obrero	19	19,0	19,0	19,0
	Empleado de servicios	21	21,0	21,0	40,0
	Dirigente	5	5,0	5,0	45,0
	Cooperativista	5	5,0	5,0	50,0
	Estudiante	20	20,0	20,0	70,0
	Desempleado	7	7,0	7,0	77,0
	Profesional	15	15,0	15,0	92,0
	Ama de casa	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Gráfico N° 2
Relación entre sexo y tipo de emprendimiento en el que trabaja

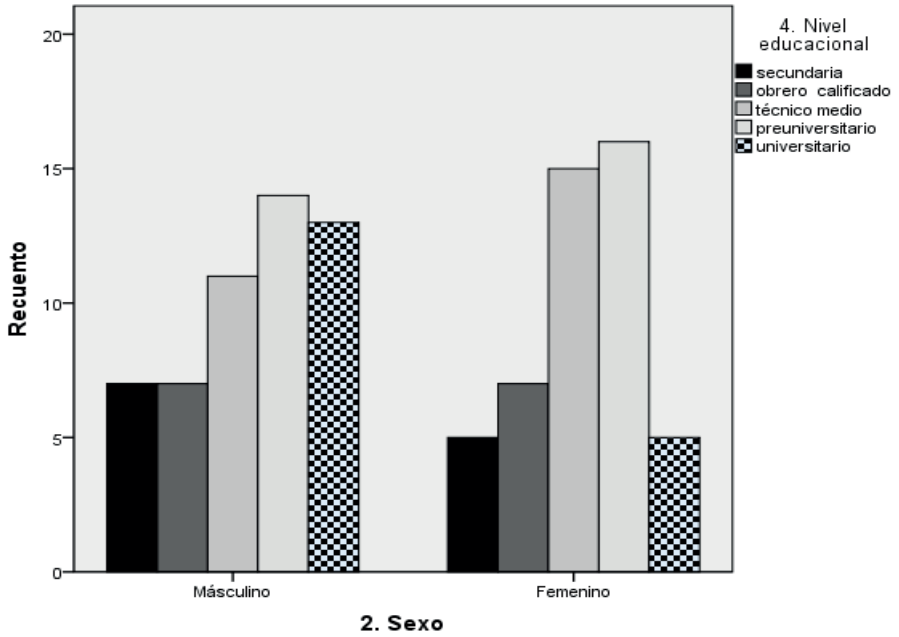


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

El análisis del comportamiento de esta variable respecto a los grupos de edades mostró una mayor prevalencia de las mujeres en las edades más jóvenes, en relación a la tendencia inversa en los hombres. Este dato estuvo marcado también por el comportamiento de la relación tipo de emprendimiento-grupos etarios-sexo, donde se muestra la mayor participación de mujeres jóvenes en los emprendimientos en la rama de la gastronomía, corroborándose las hipótesis planteadas al respecto.

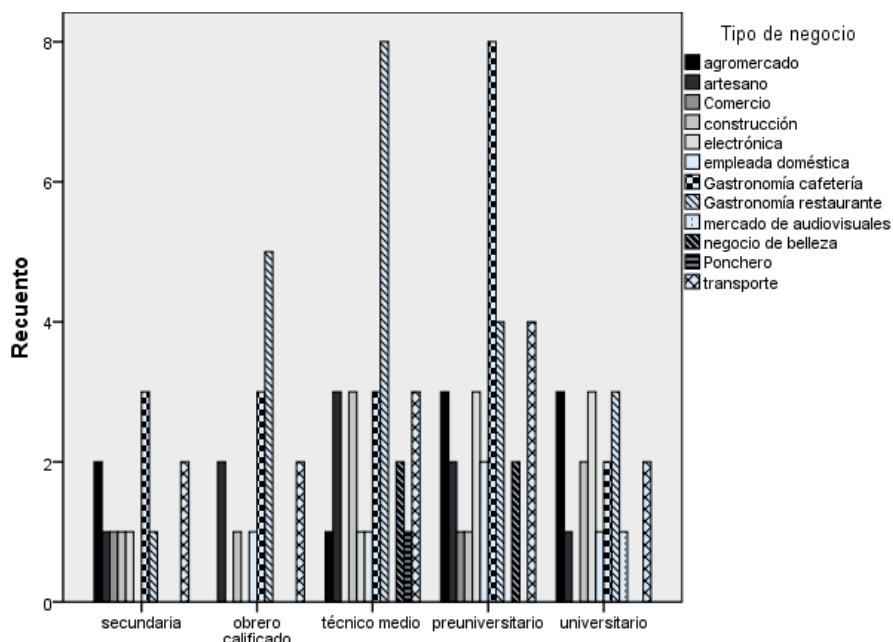
En cuanto a la relación entre el sexo de los encuestados y el nivel educacional, las mujeres tienden a estar representadas en los niveles medios de calificación y los hombres muestran una distribución más equitativa en todos los niveles. Si tenemos en cuenta que el sexo femenino constituye el mayor porcentaje de los profesionales del país, pudiéramos conjeturar que este grupo tiende a insertarse menos en el sector por cuenta propia de la economía cubana que los hombres, sobre todo por el hecho de que no parece existir una correlación directa entre tipo de emprendimiento y nivel educacional de los encuestados (ver Gráficos N° 3 y 4).

Gráfico N° 3
Relación entre sexo y nivel educacional de la muestra



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Gráfico N° 4
Relación entre nivel educacional y tipo de emprendimiento en el que trabajan



4. Nivel educacional

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

En el caso de los empleadores, la tendencia en cuanto a la experiencia y las trayectorias laborales estuvo marcada por una mayor prevalencia de sujetos del sexo masculino y que llevan tiempo desempeñándose en el sector no estatal de la economía. Desde sus percepciones esto constituye un paso complejo que necesita estar sustentando en ciertos niveles de capital financiero que les permita poder cumplimentar la formalización de sus emprendimientos a partir de las nuevas regulaciones impuestas a este sector. Las entrevistas mostraron un perfil de un empleador con experiencia en el sector no estatal y por tanto conocedor de las dinámicas de funcionamiento y relacionamiento socio-productivo a su interior. Datos que comienzan a hablar de la existencia de un grupo social que se va configurando como un actor ya consolidado en la gestión privada del trabajo y la propiedad, y por tanto que debe comenzar a ser atendido en tanto tal y con sus particularidades al interior del sistema de RR.LL. cubano. El resto de los datos socio-demográficos visualizó heterogeneidad al interior de este grupo, no permitiendo la posibilidad de perfilarlos.

Las motivaciones para ingresar al sector no estatal de la economía que expresaron los encuestados estuvieron marcadas por la intención de mejorar los ingresos personales (91%). En menor medida aparece la intención por mejorar las condiciones de trabajo (23%), el gusto por la actividad (18%) y la búsqueda de nuevas oportunidades (15%). Esto habla claramente de los intereses fundamentales que están marcando la movilidad laboral hacia este sector que se visualiza como una estrategia para mejorar las condiciones de vida. Entroncando con la idea esbozada anteriormente sobre el punto de partida de la movilidad laboral hacia este sector, tenemos que solo un 5% de la muestra declaró haber quedado disponible en su ocupación anterior, mostrándose entonces la existencia de índices considerables de movilidad voluntaria.

ESTRATEGIAS DE CONCERTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Resulta interesante que, aunque solo un 5% de la muestra declarara haberse movido con la intención de lograr mayores índices de participación en la esfera laboral, el 80% de estos fueran sujetos jóvenes con menos de 6 años de experiencia laboral generalmente desempeñados en su mayoría en el sector no estatal de la economía. Esto parece estar hablando más de imaginarios sociales respecto al mundo del trabajo que a experiencias concretas de los sujetos encuestados, pero no deja de ser un dato a tener en cuenta para el desarrollo de políticas o estrategias (ver Tablas N° 8, 9 y 10). Sobre todo, si tenemos en cuenta que, en el caso de los que se habían desempeñado en el sector estatal anteriormente, ante la evaluación de la ocupación actual respecto a la anterior en cuanto a los índices de autonomía y participación en el trabajo, la tendencia fue a evaluar favorablemente, con una media de 4,47 y 4 puntos respectivamente y una moda de 5 en los dos casos, a la ocupación actual (ver Tabla N° 11).

Otro de los elementos significativos en cuanto a estrategia ocupacional lo constituye el hecho de que un 75% de la muestra se haya movido hacia el sector no estatal partiendo de redes cercanas de relacionamiento, en esencia, amigos y familiares. Esto constituye una característica marcada de este tipo de sector de la economía, que incluso responde con los perfiles de empleados señalados por los empleadores entrevistados y está en consonancia con los hallazgos realizados por otras investigaciones al respecto (Caballero y Pañelas, 2013; Estrada Calderín e Izquierdo Quintana, 2012).

Este elemento de acceso se complementa a partir del comportamiento del tipo de relación, más allá de lo laboral, que tienen los empleados con sus empleadores, donde solo un 17% no reconoció otro tipo de relación y hasta un 53% reconoció tener algún tipo de

relación cercana con su jefe (amigos, familiar cercano o vecino) (ver Tabla N° 12). Aquí se expresa claramente una de las características fundamentales de este sector, muy marcado por la pequeña empresa, con altos índices de emprendimiento familiar, y que para su funcionamiento en un contexto de inseguridad regulatoria, necesita establecer lazos relacionales que vayan más allá de lo laboral. Así lo declararon los empleados entrevistados y aparece referenciado en la bibliografía nacional al respecto. Estas dinámicas de cercanía relacional indiscutiblemente tienen un impacto en el tipo de relación de trabajo que se establece al interior de estos emprendimientos y deben ser tenidas en cuenta a la hora de explicar los procesos de relacionamiento de poderes a su interior y hacia la sociedad.

Tabla N° 8
Distribución por frecuencia y porcentaje de las razones
para moverse al sector no estatal

<i>Mejorar sus ingresos</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	8	8,0	8,1	8,1
	1	91	91,0	91,9	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total	100	100,0			

<i>Mejorar sus condiciones de trabajo</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	77	77,0	77,0	77,0
	1	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<i>Quedar disponible</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	95	95,0	95,0	95,0
	1	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabla N° 8 (cont.)

<i>Desarrollar conocimiento y experiencias para ampliar a nuevas posibilidades</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	85	85,0	85,0	85,0
	1	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<i>Autorrealización, gusto por la actividad</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	82	82,0	82,0	82,0
	1	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<i>Participar en la toma de decisiones económicas y laborales</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	95	95,0	95,0	95,0
	1	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 9
Relación ente grupo de edad y estrategia de movilidad para
participar en la toma de decisiones

			Participar en la toma de decisiones económicas y laborales		Total
			0	1	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	16	3	19
		% dentro de Participar en la toma de decisiones	16,8%	60,0%	19,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	33	1	34
		% dentro de Participar en la toma de decisiones	34,7%	20,0%	34,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	28	0	28
		% dentro de Participar en la toma de decisiones	29,5%	0%	28,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	16	1	17
		% dentro de Participar en la toma de decisiones	16,8%	20,0%	17,0%
	56 o más años	Recuento	2	0	2
		% dentro de Participar en la toma de decisiones	2,1%	0%	2,0%
Total	Recuento	95	5	100	
	% dentro de Participar en la toma de decisiones	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 10
Relación entre grupo de edad y estrategia de movilidad
para participar en la toma de decisiones

			Participar en la toma de decisiones económicas y laborales		Total
			0	1	
Grupos de tiempo de desempeño en el sector no estatal	Menos de un año	Recuento	9	1	10
		% dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales	9,5%	20,0%	10,0%
	De 1 a 3 años	Recuento	44	3	47
		% dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales	46,3%	60,0%	47,0%
	De 4 a 6 años	Recuento	22	1	23
		% dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales	23,2%	20,0%	23,0%
	De 7 a 9 años	Recuento	9	0	9
		% dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales	9,5%	0%	9,0%
	De 10 a 15 años	Recuento	7	0	7
		% dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales	7,4%	0%	7,0%
	16 o más años	Recuento	4	0	4
		% dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales	4,2%	0%	4,0%
Total	Recuento	95	5	100	
	% dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 11
Relación entre la forma en que accedieron a la nueva ocupación
y el tipo de relación que mantienen con su empleador

			Familiar cercano		Total
			0	1	
9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación	A través de un amigo	Recuento	37	7	44
		% dentro de Familiar cercano	48,1%	31,8%	44,4%
	A través de un conocido	Recuento	10	1	11
		% dentro de Familiar cercano	13,0%	4,5%	11,1%
	A través de un familiar	Recuento	17	14	31
		% dentro de Familiar cercano	22,1%	63,6%	31,3%
	Directamente fui a buscar trabajo	Recuento	11	0	11
		% dentro de Familiar cercano	14,3%	0%	11,1%
	Otra	Recuento	2	0	2
		% dentro de Familiar cercano	2,6%	0%	2,0%
Total	Recuento	77	22	99	
	% dentro de Familiar cercano	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla N° 11 (cont.)

			Familiar lejano		Total
			0	1	
9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación	A través de un amigo	Recuento	42	2	44
		% dentro de Familiar lejano	45,2%	33,3%	44,4%
	A través de un conocido	Recuento	11	0	11
		% dentro de Familiar lejano	11,8%	0%	11,1%
	A través de un familiar	Recuento	28	3	31
		% dentro de Familiar lejano	30,1%	50,0%	31,3%
	Directamente fui a buscar trabajo	Recuento	10	1	11
		% dentro de Familiar lejano	10,8%	16,7%	11,1%
	Otra	Recuento	2	0	2
		% dentro de Familiar lejano	2,2%	0%	2,0%
Total	Recuento	93	6	99	
	% dentro de Familiar lejano	100,0%	100,0%	100,0%	

			Amigo		Total
			0	1	
9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación	A través de un amigo	Recuento	27	17	44
		% dentro de Amigo	37,0%	65,4%	44,4%
	A través de un conocido	Recuento	11	0	11
		% dentro de Amigo	15,1%	0%	11,1%
	A través de un familiar	Recuento	25	6	31
		% dentro de Amigo	34,2%	23,1%	31,3%
	Directamente fui a buscar trabajo	Recuento	9	2	11
		% dentro de Amigo	12,3%	7,7%	11,1%
	Otra	Recuento	1	1	2
		% dentro de Amigo	1,4%	3,8%	2,0%
Total	Recuento	73	26	99	
	% dentro de Amigo	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla N° 11 (cont.)

			Conocido		Total
			0	1	
9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación	A través de un amigo	Recuento	36	8	44
		% dentro de Conocido	46,8%	36,4%	44,4%
	A través de un conocido	Recuento	4	7	11
		% dentro de Conocido	5,2%	31,8%	11,1%
	A través de un familiar	Recuento	28	3	31
		% dentro de Conocido	36,4%	13,6%	31,3%
	Directamente fui a buscar trabajo	Recuento	8	3	11
		% dentro de Conocido	10,4%	13,6%	11,1%
	Otra	Recuento	1	1	2
		% dentro de Conocido	1,3%	4,5%	2,0%
Total	Recuento	77	22	99	
	% dentro de Conocido	100,0%	100,0%	100,0%	
			Vecino		Total
			0	1	
9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación	A través de un amigo	Recuento	42	2	44
		% dentro de Vecino	45,2%	33,3%	44,4%
	A través de un conocido	Recuento	10	1	11
		% dentro de Vecino	10,8%	16,7%	11,1%
	A través de un familiar	Recuento	31	0	31
		% dentro de Vecino	33,3%	0%	31,3%
	Directamente fui a buscar trabajo	Recuento	8	3	11
		% dentro de Vecino	8,6%	50,0%	11,1%
	Otra	Recuento	2	0	2
		% dentro de Vecino	2,2%	0%	2,0%
Total	Recuento	93	6	99	
	% dentro de Vecino	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 12
Distribución por estadígrafos de tendencia central
de las evaluaciones de las ocupaciones

		Remuneración por su trabajo	Autonomía en su trabajo	Participación laboral
N	Válidos	80	80	80
	Perdidos	20	20	20
Media		4,63	4,47	4,00
Mediana		5,00	5,00	4,00
Moda		5	5	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

De esta forma, los datos levantados por las técnicas aplicadas muestran un perfil de estrategia de concertación del puesto de trabajo que parte en primer lugar de la propia estructura de relaciones de los sujetos implicados. Tanto empleados como empleadores tienden a establecer su patrones de inserción laboral bajo códigos de cercanía de los lazos, ya sea por razones sanguíneas, amicales o espaciales. Los primeros, respondiendo sobre todo a la inexistencia de un mercado de trabajo formal en estos espacios y, al parecer, como estrategia para asegurar un tipo de relación laboral favorable, según muestra la correlación positiva, aunque poco significativa, existente entre la forma de acceso al puesto de trabajo y la relación con sus jefes. En el caso de los segundos, teniendo en cuenta las entrevistas y los mismos datos de la encuesta, responde básicamente a tener algún mecanismo de control efectivo sobre su fuerza de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta los altos índices de informalidad reportados en la contratación en esta forma de gestión del trabajo y la propiedad.

En cuanto a las estrategias de participación de los trabajadores, éstas parecen estar marcadas más por lo individual que por el interés por la acción colectiva. Aquí también debe realizarse una salvedad. Recordemos que este tipo de sector se encuentra mayormente representado por pequeñas empresas con altos índices de fluctuación laboral y bajas plantillas, lo cual tiende a generar mayormente un tipo de estrategia de participación más cara a cara e individual (Estrada Calderín e Izquierdo Quintana, 2012).

En primer lugar, aun cuando los datos oficiales de la CTC ofrecen un nivel de sindicalización por encima del 70% con variaciones por provincias, como ya se planteó, estos datos pierden de vista la existencia de un importante espacio de contratación informal en este sector. Esto hace que los datos mostrados en la encuesta no resulten tan contradictorios respecto a estas informaciones al solo mostrar un 18% de

sindicalización. Aquí resulta interesante que no parece haber relación entre la sindicalización y la experiencia laboral, argumento utilizado en muchas ocasiones por la dirección sindical para explicar la tasas de sindicalización en el sector (ver Tabla N° 13) (CTC Nacional, 2014a; Pérez Cruz, 2013).

Los sujetos encuestados que no reconocieron tener filiación sindical expresaron como tendencia (68%) resolver los conflictos con sus empleadores cara a cara, reconociendo la gran mayoría de estos (84%) tener niveles de confianza en ser escuchados. No obstante, resulta significativo que un 14% mantenga una posición cautelosa respecto de su relación con sus empleadores, lo cual está mostrando niveles, por demás poco despreciables, de baja negociación de conflictos en este sector (ver Tabla N° 14).

Resulta evidente que este posicionamiento está marcado por el contexto de la relación empleado-empleador donde, al menos un 53% de los encuestados reconoció tener relaciones cercanas con sus empleadores en cuanto a lazos consanguíneos directos o amicales (ver Tabla N° 15).

Este comportamiento no parece distinguir por grupos de edades ni sexo, expresando valores equitativos a su interior (ver Gráfico N° 5 y Tabla N° 16).

Por otra parte esto está mostrando niveles en extremo bajos de legitimidad del sindicato como un actor válido para la solución de conflictos al interior de este sector de la economía cubana, no solo por el hecho de la baja tasa de sindicalización de la muestra, que pudiera, repetimos, estar afectada por la contratación informal. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que, del 18% de sujetos sindicalizados, un 33% no le reconoce capacidad negociadora (ver Tabla N° 24) y que un 56% se moviera en una visión de la sindicalización como una formalidad política o una pérdida de tiempo (ver Tabla N° 17).

Tabla N° 13
Relación entre sindicalización y experiencia laboral de los encuestados

			Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato		Total
			Sí	No	
Grupos de años de experiencia laboral	Menos de un año	Recuento	0	4	4
		% dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	0%	4,9%	4,0%
	De 1 a 3 años	Recuento	4	14	18
		% dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	22,2%	17,1%	18,0%
	De 4 a 6 años	Recuento	2	20	22
		% dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	11,1%	24,4%	22,0%
	De 7 a 9 años	Recuento	3	13	16
		% dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	16,7%	15,9%	16,0%
	De 10 a 15 años	Recuento	5	12	17
		% dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	27,8%	14,6%	17,0%
	16 o más años	Recuento	4	19	23
		% dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	22,2%	23,2%	23,0%
	Total	Recuento	18	82	100
		% dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 14
Distribución por frecuencia y porcentaje respecto a las formas de
solución de conflicto expresadas por los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado.	57	57,0	69,5	69,5
	Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto.	11	11,0	13,4	82,9
	Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la razón.	12	12,0	14,6	97,6
	Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para solucionar los conflictos.	2	2,0	2,4	100,0
	Total	82	82,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	18,0		
Total		100	100,0		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 15
Relación entre el tipo de relación y la forma de resolución
de conflictos expresada por los encuestados

		Familiar cercano		Total	
		0	1		
En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo?	Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado	Recuento	44	13	57
		%	77,2%	22,8%	100,0%
	Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto	Recuento	9	2	11
		%	81,8%	18,2%	100,0%
	Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la razón	Recuento	10	2	12
		%	83,3%	16,7%	100,0%
	Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para ser escuchado	Recuento	1	1	2
		%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	64	18	82
		%	78,0%	22,0%	100,0%

Tabla N° 15 (cont.)

			Familiar lejano		Total	
			0	1		
12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo?	Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado	Recuento	55	2	57	
		%	96,5%	3,5%	100,0%	
	Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto	Recuento	10	1	11	
		%	90,9%	9,1%	100,0%	
	Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la razón	Recuento	12	0	12	
		%	100,0%	0%	100,0%	
	Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para ser escuchado	Recuento	2	0	2	
		%	100,0%	0%	100,0%	
Total			Recuento	79	3	82
			%	96,3%	3,7%	100,0%

			Amigo		Total	
			0	1		
12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo?	Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado	Recuento	41	16	57	
		%	71,9%	28,1%	100,0%	
	Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto	Recuento	7	4	11	
		%	63,6%	36,4%	100,0%	
	Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la razón	Recuento	11	1	12	
		%	91,7%	8,3%	100,0%	
	Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para ser escuchado	Recuento	1	1	2	
		%	50,0%	50,0%	100,0%	
Total			Recuento	60	22	82
			%	73,2%	26,8%	100,0%

Tabla N° 15 (cont.)

			Conocido		Total
			0	1	
12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo?	Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado	Recuento	46	11	57
		%	80,7%	19,3%	100,0%
	Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto	Recuento	10	1	11
		%	90,9%	9,1%	100,0%
	Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la razón	Recuento	7	5	12
		%	58,3%	41,7%	100,0%
	Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para ser escuchado	Recuento	2	0	2
		%	100,0%	0%	100,0%
Total	Recuento	65	17	82	
	%	79,3%	20,7%	100,0%	

			Vecino		Total
			0	1	
12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo?	Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado	Recuento	56	1	57
		%	98,2%	1,8%	100,0%
	Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto	Recuento	8	3	11
		%	72,7%	27,3%	100,0%
	Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la razón	Recuento	10	2	12
		%	83,3%	16,7%	100,0%
	Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para ser escuchado	Recuento	2	0	2
		%	100,0%	0%	100,0%
Total	Recuento	76	6	82	
	%	93%	7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 16
Relación entre sexo y estrategia de resolución de conflicto expresada por los encuestados

		Sexo		Total	
		Masculino	Femenino		
12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo?	Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado	Recuento	29	28	57
		%	50,9%	49,1%	100,0%
	Quando cree tener la razón no teme entrar en conflicto	Recuento	6	5	11
		%	54,5%	45,5%	100,0%
	Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la razón	Recuento	6	6	12
		%	50,0%	50,0%	100,0%
	Recorre a alguna persona con influencias sobre su jefe para ser escuchado	Recuento	2	0	2
		%	100,0%	0%	100,0%
Total		Recuento	43	39	82
		%	52,4%	47,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

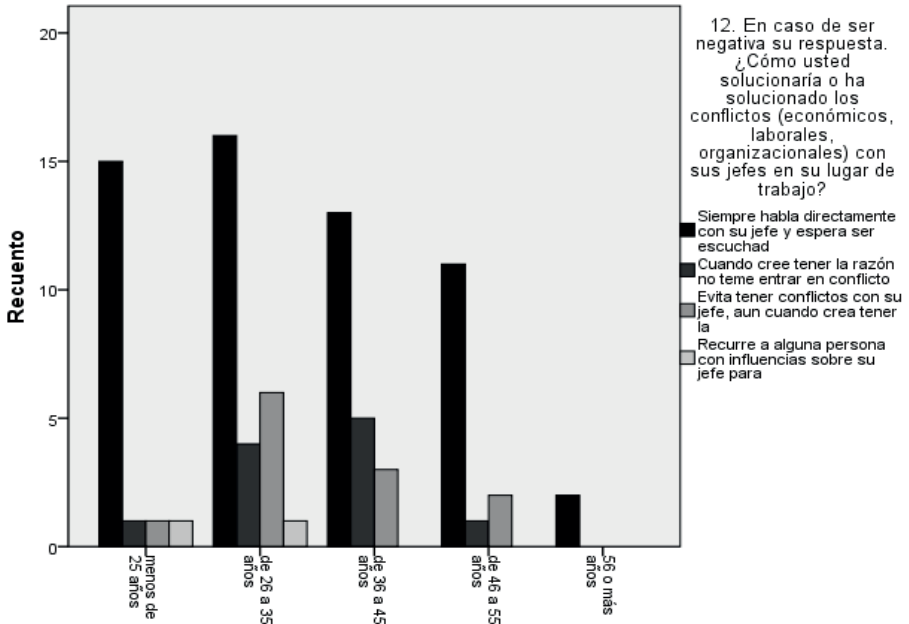
La percepción de los empleadores estuvo permeada por el tipo de emprendimiento que dirigían pero de forma general reconocieron como ventajosa la existencia de una instancia negociadora de conflicto, pero sobre todo centrada en sus conflictos como actores de las RR.LL. frente al resto de las instituciones estatales y no estatales con las que se relacionan. Su índice de sindicalización se encontró acorde al encontrado en la muestra de trabajadores, lo cual sí resulta llamativo, teniendo en cuenta que estos sí declararon la formalización de sus emprendimientos. Al interior de sus organizaciones expresaron solucionar los conflictos de forma personal, pero con preponderancia de una relación de poder totalmente vertical sobre sus empleados. Lo expresado por un empleador que se desempeña en un mercado agropecuario del municipio Playa resulta representativo: “Aquí el contrato es verbal, se le dice cuánto va a ganar como salario y qué es lo que tiene que hacer, y si está de acuerdo, trabaja y si no, pues no. Si no me cumple no le pago, o pa’fuera¹⁵, aquí no tenemos que andar con medias tintas como en el Estado”¹⁶. Esto es una expresión concreta de la problemática conceptual y práctica que, ya se planteaba, enfrenta el sistema de RR.LL. cubano respecto a este sector que muestra claros

15 Quiere decir que lo despide.

16 Entrevista realizada a empleador en un mercado agropecuario.

enfrentamientos de intereses. Al mismo tiempo, el interés marcado en los beneficios económicos por parte de los trabajadores que ingresan a este sector los ubica en una relación muy precaria respecto a sus empleadores por centrarse única y exclusivamente, como tendencia, en la esfera de su reproducción material como mano de obra.

Gráfico N° 5
Relación entre grupo de edad y las estrategias para la resolución de conflictos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

No obstante a esta situación respecto a la percepción de los empleados y empleadores del sector por cuenta propia sobre la sindicalización, hay otros datos que resultan muy significativos, sobre todo a nivel de las posibilidades de elaboración de estrategias concretas por parte de las instancias de dirección sindical.

Tanto empleadores —como ya se referenció— como empleados tienen una percepción sobre la existencia de situaciones de conflicto al interior de las organizaciones donde se desempeñan. Si bien solo un caso de los encuestados reconoció haber tenido algún tipo de conflicto económico, laboral u organizacional en su ocupación actual, los datos hasta aquí analizados muestran la tendencia al reconocimiento del conflicto como una problemática real. Al mismo tiempo, la tenden-

cia de la resolución del conflicto parece indicar hacia estrategias de corte individual y directo. Pero lo que parece estar primando en esta tendencia, por supuesto sin obviar las propias características organizacionales del perfil de emprendimiento en este sector de la economía cubana, es un desconocimiento, consciente o no, respecto a las posibilidades reales de actuación de la acción colectiva laboral, en este caso la sindical.

Un 21% de la muestra estudiada reconoció la sindicalización como una forma de asegurar los derechos de los trabajadores y de estos un 48% no declaró pertenecer al sindicato. Esto sin duda es un reconocimiento a esta institución como figura abstracta o al menos a su deber ser, lo que se fundamenta aún más cuando un 52% de la muestra plantea que el sindicato funcionaría si cambiara su estructura o estilo de trabajo, de los cuales el 79% no reconoce estar afiliado al sindicato (ver Tabla N° 17).

En este punto pudiera parecer que la estructura etaria juega algún papel, aunque discreto, en la estructuración de estas percepciones. Sobre todo a partir de los imaginarios colectivos portados y reproducidos en las décadas de la crisis y que pudieran haber conformado elementos de una cultura laboral no favorecedores de una visión optimista sobre los sindicatos. No olvidar que esta década está asociada a las mayores limitaciones económicas del país y la fuerte crisis estructural de la sociedad, a las que no escapó el accionar sindical y la posterior afectación que trajo consigo la eliminación de “gratuidades” por parte del Estado, indispensable en el accionar de estimulación laboral del sindicato cubano (CTC Nacional, 2014a)¹⁷. Esto pareciera mostrar los datos recogidos al expresar una prevalencia de los jóvenes de entre 26 y 45 años en las percepciones más negativas. Pero un análisis más exhaustivo al interior de esta relación muestra tendencias similares por grupo etario.

17 Informaciones también corroboradas en las entrevistas realizadas a expertos.

Tabla N° 17
Relación entre sindicalización y percepción sobre ésta

			Una pérdida total de tiempo		Total
			0	1	
11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	Sí	Recuento	16	2	18
		%	88,9%	11,1%	100,0%
	No	Recuento	56	26	82
		%	68,3%	31,7%	100,0%
Total		Recuento	72	28	100
		%	72,0%	28,0%	100,0%

			Es una formalidad política		Total
			0	1	
11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	Sí	Recuento	10	8	18
		%	55,6%	44,4%	100,0%
	No	Recuento	59	23	82
		%	72,0%	28,0%	100,0%
Total		Recuento	69	31	100
		%	69,0%	31,0%	100,0%

			Pudiera funcionar si cambiara su estructura		Total
			0	1	
11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	Sí	Recuento	12	6	18
		%	66,7%	33,3%	100,0%
	No	Recuento	60	22	82
		%	73,2%	26,8%	100,0%
Total		Recuento	72	28	100
		%	72,0%	28,0%	100,0%

			Pudiera funcionar si cambiara su estilo de trabajo		Total
			0	1	
11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	Sí	Recuento	13	5	18
		%	72,2%	27,8%	100,0%
	No	Recuento	63	19	82
		%	76,8%	23,2%	100,0%
Total		Recuento	76	24	100
		%	76,0%	24,0%	100,0%

Tabla N° 17 (cont.)

			No brinda ningún beneficio real		Total
			0	1	
11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	Sí	Recuento	18	0	18
		%	100,0%	0%	100,0%
	No	Recuento	71	11	82
		%	86,6%	13,4%	100,0%
Total	Recuento		89	11	100
	%		89,0%	11,0%	100,0%

			Es una forma de asegurar los derechos de los trabajadores		Total
			0	1	
11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato	Sí	Recuento	7	11	18
		%	38,9%	61,1%	100,0%
	No	Recuento	72	10	82
		%	87,8%	12,2%	100,0%
Total	Recuento		79	21	100
	%		79,0%	21,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

La percepción sobre el sindicato aquí expuesta queda aun más fundamentada si tenemos en cuenta que, de la muestra, solamente un 28 y un 30%, respectivamente, se movió en las opciones extremas de afiliación al sindicato siendo trabajadores del sector no estatal y de nunca afiliación. Planteando, a su vez, un 66% de la muestra que sin dudas se afiliaría al sindicato si este cambiara su estructura y estilo de trabajo (ver Tabla N° 18). Sobre todo teniendo en cuenta que este dato no ofrece distinción por grupo etario ni años de experiencia laboral, pudieran estar expresándose aquí claras reservas de actuación para estrategias sindicales más creativas (ver Tablas N° 19 y 20).

Se configura así un espacio de actuación para estrategias más atemperadas, por parte de la CTC, a las particularidades de este tipo de gestión del trabajo y la propiedad en la sociedad cubana. Espacio que parece estar aún más sin explotar, si tenemos en cuenta que solo el 12% de la muestra expresó tener suficiente conocimiento sobre sus posibilidades y oportunidades respecto a la afiliación sindical (ver Tabla N° 21).

Tabla N° 18
Relación entre grupos de edad y percepción sobre la sindicalización

			Una pérdida total de tiempo		Total
			0	1	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	8	11	19
		%	42,1%	57,9%	100,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	26	8	34
		%	76,5%	23,5%	100,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	23	5	28
		%	82,1%	17,9%	100,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	14	3	17
		%	82,4%	17,6%	100,0%
	56 o más años	Recuento	1	1	2
		%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	72	28	100	
	%	72,0%	28,0%	100,0%	

			Es una formalidad política		Total
			0	1	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	14	5	19
		%	73,7%	26,3%	100,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	25	9	34
		%	73,5%	26,5%	100,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	17	11	28
		%	60,7%	39,3%	100,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	11	6	17
		%	64,7%	35,3%	100,0%
	56 o más años	Recuento	2	0	2
		%	100,0%	0%	100,0%
Total	Recuento	69	31	100	
	%	69%	31%	100,0%	

Tabla N° 18 (cont.)

			Pudiera funcionar si cambiara su estructura		Total
			0	1	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	15	4	19
		%	78,9%	21,1%	100,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	25	9	34
		%	73,5%	26,5%	100,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	18	10	28
		%	64,3%	35,7%	100,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	13	4	17
		%	76,5%	23,5%	100,0%
	56 o más años	Recuento	1	1	2
		%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	72	28	100	
	%	72,0%	28,0%	100,0%	

			Pudiera funcionar si cambiara su estilo de trabajo		Total
			0	1	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	13	6	19
		%	68,4%	31,6%	100,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	28	6	34
		%	82,4%	17,6%	100,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	18	10	28
		%	64,3%	35,7%	100,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	15	2	17
		%	88,2%	11,8%	100,0%
	56 o más años	Recuento	2	0	2
		%	100,0%	0%	100,0%
Total	Recuento	76	24	100	
	%	76,0%	24,0%	100,0%	

Tabla N° 18 (cont.)

			No brinda ningún beneficio real		Total
			0	1	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	16	3	19
		%	84,2%	15,8%	100,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	30	4	34
		%	88,2%	11,8%	100,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	24	4	28
		%	85,7%	14,3%	100,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	17	0	17
		%	100,0%	0%	100,0%
	56 o más años	Recuento	2	0	2
		%	100,0%	0%	100,0%
Total	Recuento	89	11	100	
	%	89,0%	11,0%	100,0%	
			Es una forma de asegurar los derechos de los trabajadores		Total
			0	1	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	15	4	19
		%	78,9%	21,1%	100,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	29	5	34
		%	85,3%	14,7%	100,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	22	6	28
		%	78,6%	21,4%	100,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	12	5	17
		%	70,6%	29,4%	100,0%
	56 o más años	Recuento	1	1	2
		%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	79	21	100	
	%	79,0%	21,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 19

Distribución por frecuencia y porcentaje de la posición de los encuestados respecto a las posibilidades de sindicalización

<i>Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	28	28,0	28,0	28,0
	No	72	72,0	72,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	
<i>Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal, si este cambiara su estructura y estilo de trabajo</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	66	66,0	66,0	66,0
	No	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	
<i>Nunca me afiliaría al sindicato siendo un trabajador no estatal, aun cuando cambiara su estructura y estilo de trabajo</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	30	30,0	30,0	30,0
	No	70	70,0	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 20

Distribución por frecuencia y porcentaje del nivel de información que portan los encuestados sobre la afiliación sindical

<i>¿Considera usted que tiene información suficiente sobre sus posibilidades y oportunidades respecto a la afiliación sindical?</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	12	12,0	12,1	12,1
	No	87	87,0	87,9	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		100	100,0		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 21
Relación grupos de edad-disposición a afiliarse al sindicato
si cambiara su estructura y estilo de trabajo

			Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal, si este cambiara su estructura y estilo de trabajo		Total
			Sí	No	
Grupo de edad	Menos de 25 años	Recuento	10	9	19
		%	52,6%	47,4%	100,0%
	De 26 a 35 años	Recuento	25	9	34
		%	73,5%	26,5%	100,0%
	De 36 a 45 años	Recuento	19	9	28
		%	67,9%	32,1%	100,0%
	De 46 a 55 años	Recuento	11	6	17
		%	64,7%	35,3%	100,0%
	56 o más años	Recuento	1	1	2
		%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	66	34	100	
	%	66,0%	34,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla N° 22
 Relación grupos de años de experiencia laboral-disposición a afiliarse al sindicato si cambiara su estructura y estilo de trabajo

			Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal, si este cambiara su estructura y estilo de trabajo		Total
			Sí	No	
Grupos de años de experiencia laboral	Menos de un año	Recuento	2	2	4
		%	50,0%	50,0%	100,0%
	De 1 a 3 años	Recuento	10	8	18
		%	55,6%	44,4%	100,0%
	De 4 a 6 años	Recuento	15	7	22
		%	68,2%	31,8%	100,0%
	De 7 a 9 años	Recuento	10	6	16
		%	62,5%	37,5%	100,0%
	De 10 a 15 años	Recuento	14	3	17
		%	82,4%	17,6%	100,0%
	16 o más años	Recuento	15	8	23
		%	65,2%	34,8%	100,0%
Total	Recuento	66	34	100	
	%	66,0%	34,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

RETOS Y PERSPECTIVAS EN LAS RR.LL.

Este estudio de caso en emprendimientos económicos por cuenta propia, si bien no puede erigirse como representativo en sus conclusiones, ofrece un conjunto de elementos que permiten establecer análisis concretos sobre una realidad que hoy se encuentra enfrentando un proceso dinámico de estructuración.

Resulta evidente la pérdida de legitimidad que tiene la acción colectiva laboral, en específico en su expresión de acción sindical, en esta forma de gestión del trabajo y la propiedad en La Habana. El comportamiento socio-demográfico de los principales actores de la relación capital-trabajo en esta modalidad de la economía cubana, está mostrando claros índices de movilidad que resultan reflejo de intereses económicos explícitos. Es bien conocida la depresión que ha alcanzado el poder adquisitivo de los trabajadores que se desempeñan en el sector estatal de la economía, salvo casos extremos de la fracción recu-

perada de este. Esto está causando, más que el esperado por el Estado cubano, movimiento de trabajadores disponibles del sector estatal hacia estas formas de gestión, una fuerte movilidad de trabajadores estatales activos, y aun más preocupante para los intereses del Estado, de sujetos que recién concluyen sus estudios. Se configura así un estado de representación sobre el sector estatal como espacio económico no interesante, con el consiguiente efecto sobre sus instituciones de regulación, como resulta el caso del sindicato socialista cubano.

Por otro lado, las propias lógicas de funcionamiento y estructuración organizacional y socio-productiva de este sector, propicia el desarrollo y conveniencia de una acción individual y cara a cara para la resolución de conflictos en el ámbito laboral. Todo lo cual, teniendo en cuenta la crisis de legitimidad anteriormente planteada, no hace operacional el funcionamiento sindical en estos espacios socio-productivos.

Al mismo tiempo, la acción sindical cubana enfrenta problemas desde el orden teórico a partir de conceptualizaciones generalistas que no le permiten obtener una visión clara de la diversidad actuarial que muestra este sector, donde aparecen ocupaciones no vinculadas a la acción directa del trabajo (como es el caso de los denominados Arrendadores de Viviendas o de Espacios), pero que sí explotan mano de obra; u otras que no han sido legitimadas por el marco regulatorio elaborado por el Estado como institución centro de la distribución y acceso al poder. Sin mencionar el fenómeno de la informalización de las relaciones de trabajo que enfrenta este sector. Otro problema fundamental, aunque heredado del accionar histórico de la CTC revolucionaria, lo constituye el incluir dentro de la misma organización sindical a empleados y empleadores en una amalgama de intereses, cuando menos contradictorios, para no absolutizar de antagónicos, que imposibilitan una representación real del sindicato y mucho menos la generación de un espacio de participación laboral real.

Estos retos parecen constituir problemas solucionables desde, como reconocen los objetivos de trabajo de la CTC, acciones creativas y de transformación interna de la organización. Pero esta creatividad y transformación no puede solo abarcar el accionar sindical interno. En las condiciones actuales del funcionamiento del sistema de RR.LL. cubano, cada vez más multiactorial y multiespacial como la misma sociedad que se construye, el sindicato debe retomar un posicionamiento realmente clasista y de representación que le permita actuar efectivamente sobre marcos regulatorios y conceptuales, con el fin de transformar e impactar los procesos actuales de conflictividad social a que se enfrenta el sistema de RR.LL.

El imaginario colectivo laboral cubano no ha borrado totalmente la validez de la acción sindical, aun cuando los históricos procesos

de centralización y burocratización del poder poco han contribuido a ello. La cultura laboral cubana, si es posible hablar en estos términos, recoge un acervo de lucha por los derechos laborales que necesita ser rescatado, ya no solo como mecanismo de empoderamiento de la clase trabajadora como gestora principal de una sociedad socialista, sino también como respuesta a un proceso de hipertrofia de la esfera económica a todos los niveles de la sociedad cubana y que indiscutiblemente está afectando las mismas bases de la gobernabilidad socialista.

Por otra parte, el sindicato cubano debe comenzar a dar pasos hacia un empoderamiento de los colectivos laborales como espacios reales de gestión socio-productiva. Mucho se ha producido en el plano investigativo en el país y la CTC debe comenzar a aprovechar estos resultados y revitalizar sus consejos científicos asesores en aras de lograr el desarrollo de estrategias más atemperadas al nuevo contexto de desenvolvimiento de las RR.LL. cubanas.

CONCLUSIONES

La realización del estudio propuesto ha permitido elaborar un conjunto de conclusiones que constituyen hallazgos relevantes en el contexto cubano, a partir de la desarticulación que enfrentan las ciencias sociales ante la reestructuración del modelo socioeconómico cubano y en específico ante el sistema de RR.LL. que esta transformación está configurando:

1. El modelo de RR.LL. cubano asumió las concepciones desarrolladas desde el “socialismo real” de Europa del Este, caracterizado por un Estado como institución centralizadora de los procesos de gobernabilidad y un sindicato como actor diseñado para el logro de la conciencia de clase socialista en los trabajadores. Esto marcó una praxis sindical corporativista que disminuyó las posibilidades reales de actuación sindical en un contexto que generalizó un tipo de relación bipartita, a nivel micro del sistema de RR.LL., entre la empresa estatal socialista, representante de los intereses del Estado, a su vez representante de los trabajadores.
2. El proceso de “actualización del modelo económico cubano” ha venido a consolidar, bajo una lógica de institucionalización de la sociedad, un conjunto de procesos que venían desarrollándose desde décadas anteriores y que han ido configurando una sociedad más multiactoral y multiespacial desde el punto de vista socio-productivo.
3. Esta diversificación de actores ha afectado directamente al sistema de RR.LL. socialista al reconfigurar el entramado de

- relaciones de poder y hacer inoperante un modelo sindical basado en el accionar en la relación bipartita de la empresa estatal socialista.
4. La multiespacialidad socioeconómica del contexto actual cubano expresa la coexistencia de un conjunto de modelos de gestión del trabajo y la propiedad que se configuran en una amalgama de expresiones concretas de la relación capital-trabajo. Aun cuando, desde las esferas y agencias del Estado se han tratado de generar marcos regulatorios concretos, estos adolecen de una visión realmente abarcadora de la riqueza que hoy muestran los actores que se intenta regular. Las relaciones a su interior y hacia las instituciones de las RR.LL. se encuentran marcadas por niveles no despreciables de informalidad y precariedad que, en algunos casos, el sistema legitima por omisión.
 5. El estudio de caso mostró información que parece contradecir los datos oficiales sobre los niveles de sindicalización de estos sectores, pero que, a nuestro juicio, expresan más las deficiencias conceptuales y operacionales ya mencionadas.
 6. Las formas de gestión por cuenta propia en La Habana parecen configurarse, a partir de sus propias lógicas funcionales y estructurales, en espacios para el desarrollo de estrategias de concertación y participación laboral que rompen con los mecanismos tradicionales de la acción sindical cubana.
 7. Existen niveles altos de deslegitimación de la acción sindical concreta, bajo la estructura y estilos tradicionales de la CTC, pero al mismo tiempo, aun cuando primen la acción individual y cara a cara en la resolución de conflictos laborales, existe una percepción favorable a la acción colectiva sindical como mecanismo efectivo para estos procesos.
 8. La CTC, aun cuando se propone un accionar creativo frente a las formas no estatales de gestión del trabajo y la propiedad, continúa desarrollando una estructura y funcionamiento que no se atempera al nuevo contexto nacional. No aparece como una estrategia a corto plazo la readecuación del accionar en aras de convertirse en un actor verdaderamente activo en el sistema de RR.LL. cubano capaz de transformar desde las estructuras normativas hasta las propias concepciones dominantes sobre este tipo de gestión.
 9. Las formas de gestión por cuenta propia, y no estatales en general, se están articulando en tanto opción atractiva frente a las

dinámicas socio-productivas estatales, sobre todo en la esfera de la reproducción material de la mano de obra. Esto, junto a la hipertrofia de la esfera económica a todos los niveles de la sociedad cubana, ha comenzado a estructurar relaciones de explotación y de conflicto de intereses que solo parecen encontrar solución a favor de quien detente el poder en estas relaciones, los empleadores.

10. Todos estos elementos hacen que el sistema de RR.LL. cubano actual muestre un alto dinamismo en cuanto a estructura y patrones de relacionamiento que ha vuelto totalmente inoperante al modelo sindical cubano más allá de una simple acción nominal de representación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alhama Belamaric, Rafael 2013 *Breves reflexiones sobre la actualidad económica y social* (La Habana: Ciencias Sociales).
- Anderson, Perry 1968 “Las limitaciones y las posibilidades de la acción sindical” en *Pensamiento Crítico*, 13.
- Antunes, Ricardo 2000 *Adiós al trabajo. Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del trabajo* (Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social).
- Caballero, Claudia y Pañelas, Daibel 2013 “Redes sociales de cuentapropistas en La Habana”, Tesis de Diploma La Habana (Facultad de Psicología, Universidad de La Habana).
- Cantón Navarro, José y Duarte Hurtado, Manuel 2006 *Cuba 42 años de revolución. Cronología histórica de 1959 a 1982* (La Habana: Ciencias Sociales).
- Catá Guilarte, Euclides 2014 “Las relaciones laborales, la política social del trabajo y el empleo en el mundo contemporáneo” en Catá Guilarte, Euclides y Romero Almodóvar, Magela *Selección de Lectura de Sociología del Trabajo* (La Habana: Félix Varela).
- Cata Guilarte, Euclides; Izquierdo Quintana, Osnaide y Vega Furet, Dayana Esther 2014 *Cooperativas no agropecuarias. Su papel en la Reforma del Modelo Económico Cubano* (La Habana: GESEMAP).
- Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social 1985 *Código del Trabajo* (La Habana: MTSS).
- Consejo de Ministros de la República de Cuba 2014 *Decreto 326*.
- CTC 2013 *Ponencias presentadas por provincias en el Panel Nacional de Historia en saludo al XX Congreso de la CTC* (Holguín: CTC Nacional).

- CTC Nacional 2014a *Informe Central al XX Congreso de la CTC* (La Habana: CTC Nacional).
- CTC Nacional 2014b *Objetivos de Trabajo del Movimiento Sindical para la Etapa 2014-2021* (La Habana: CTC Nacional).
- Cuba, C. 2010 *Cubasindical* en <<http://www.cubasindical.cu>> acceso 20 de septiembre de 2014.
- Cubadebate 2013 en <www.cubadebate.cu> acceso 23 de octubre de 2014.
- De la Garza, Enrique s/f “Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo y la pérdida de imaginarios colectivos” en <<http://docencia.izt.vam.mx/egt>> acceso 25 de noviembre de 2014.
- Díaz Vázquez, José 1988 *Cuba y el CAME. Integración e igualdad de niveles económicos con los países miembros* (La Habana: Ciencias Sociales).
- Ermida Uriarte, Oscar 1999 “Las relaciones de trabajo en América Latina” en Rebollo, Oscar *Dossier de Organizaciones y Relaciones Laborales* (La Habana: Universidad de La Habana).
- Estrada Calderín, Anabel e Izquierdo Quintana, Osnaide 2012 “Redes sociales e inserción laboral juvenil en el municipio Cerro”, Tesis de Diploma (La Habana: Departamento de Sociología, Universidad de La Habana).
- Flores, Dania 2001 “La crisis de los ’90. El debate desde las Ciencias Sociales. La Habana: Departamento de Sociología”, Tesis de Diploma (La Habana: Departamento de Sociología, Universidad de La Habana).
- GEST.CIPS 2000 *Reajuste y Trabajo en los ’90* (La Habana: Fondos del CIPS).
- Haddad, Fernando 2003 “Sindicalismo, cooperativismo y socialismo” (Buenos Aires: Red de Bibliotecas Virtuales de Ciencias Sociales de América Latina y el Caribe de la Red CLACSO) en <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/teoria3/haddad.pdf>> acceso 24 de octubre de 2014.
- Hyman, R. 1996 “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (4).
- Izquierdo Quintana, Osnaide 2013 “Reajuste económico y procesos de relacionamiento económico. Retos para el entorno empresarial y ocupacional cubano” en *Cadernos del CEAM*, N° 35, septiembre.
- Juventud Rebelde 2010 “Actividades aprobadas para el ejercicio del trabajo por cuenta propia” en *Juventud Rebelde*, 21 de octubre.

- Martín, José Luis 2000 *Reajuste y Trabajo en los '90* (La Habana: Fondos del CIPS).
- Martner, Gonzalo 2013 *Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina* (Chile: Friedrich Ebert Stiftung).
- Paramio, Ludolfo 1986 “Sindicato y Partido. Un conflicto creativo” en *Nueva Sociedad*, N° 83, mayo-junio.
- Partido Comunista de Cuba 2011 “Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución” en <www.cubadebate.org.cu>, abril.
- Pérez Cruz, José 2013 “Cuentapropismo y afiliación en Cuba” en *Trabajadores*, 16 de diciembre.
- Polanyi, Karl 2009 *El sustento del hombre* (Madrid: Capitán Swing).
- Poole, Michael 1993 *Relaciones Industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- Pries, Louis 1988 “Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de estrechez del ámbito empresarial” en *Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS)*, N° 41.
- Prieto, Carlo 2014 “Teoría social del trabajo” en Cata Guilarte Euclides y Romero Almodovar, Magela *Selección de lecturas de Sociología del Trabajo* (La Habana: Félix Varela).
- Prieto, Carlos 1999 “Globalización económica, relación de empleo y cohesión social” en Rebollo, Oscar *Dossier de Organizaciones y Relaciones Laborales* (La Habana: Universidad de La Habana).
- Rifkin, Jeremy 1996 *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era* (México: Paidós).
- Rodríguez Chailloux, Adrián 2006 *Nuevos actores sociales. Cambios en la estructura social cubana en los inicios del siglo XXI* (La Habana: Fondos del CIPS).
- Stollberg, Rudhard 1986 *Aspectos Sociológicos del Trabajo* (La Habana: Universidad de La Habana).
- Vidal, Pavel y Pérez, Omar Everlery 2010 “Entre el ajuste fiscal y los cambios estructurales se extiende el cuentapropismo en Cuba” en *Espacio Laical* (121).
- Williams, Karel; Haslam, Colin y Williams, John 1994 “Ford contra fordismo. El comienzo de la producción en masa” en *Sociología del Trabajo*, N° 21.
- Zorrilla, Rubén H. 1998 “Origen y desarrollo del sindicalismo” en *Revista Libertas*, N° 8, mayo.

Josué Medeiros*

A CONSTITUIÇÃO DE UM SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO: O CASO DA CONFEDERAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DAS AMÉRICAS (CSA)

INTRODUÇÃO

O século XXI latino-americano é rico de novas dinâmicas sociais e políticas que emergiram a partir das classes subalternas. Estas estão a vivenciar novas experiências de classe e a protagonizar novos projetos políticos resultantes das lutas produzidas quer nas décadas de autoritarismo, quer nas décadas de neoliberalismo, algumas vezes enfrentando ambos os desafios de uma só vez.

Uma nova cultura de direitos emerge nas sociedades da América Latina a partir dos processos de redemocratização e de resistência diante da ação econômica imperialista que marcou o projeto neoliberal. Não apenas direitos sociais e trabalhistas que punham fim à pobreza e à miséria, mas o próprio direito de tomar em suas mãos os próprios destinos enquanto classes trabalhadoras dotadas de toda a sua diversidade social, étnica e nacional.

Camponeses e povos originários, mulheres e juventude, negras e negros, classes trabalhadoras dos mais diferentes ramos e tipos, organizados em partidos já existentes nos ciclos de luta anterior (Frente Ampla Uruguaia, Concertación Chilena) ou criando novos partidos a

* Doutorando em Ciência Política pelo IESP/UERJ e pesquisador do Observatório Político Sul-Americano.

partir das lutas (PT brasileiro, MAS boliviano) lograram enfim conquistar o poder político em diversos países e com isso desenvolver um novo processo político e social na região.

Segundo Codas (2013), esse novo processo político possui três dimensões fundamentais. Uma é geopolítica, outra econômica e a terceira é política e social. Essa última relaciona-se com os próprios atores que constituem essa nova dinâmica. Ainda que se inter-relacionem, é importante analisá-las em separado, buscando construir uma agenda de pesquisas específica para cada um desses temas.

Esse estudo se insere, portanto, na terceira dimensão, aquela dos atores, das classes. Trata-se de pensar os novos modelos sindicais na América Latina a partir da dialética que se instalou na região: as contradições sociais geradas pela redemocratização hegemônica pelo neoliberalismo produziram diversas lutas e resistências das classes subalternas. Estas logram, graças a esse enfrentamento, a se constituírem como novos atores políticos, formando partidos novos, revitalizando organizações que já existiam. A partir desse processo de lutas, eles vão conquistando posições institucionais até que finalmente têm êxito na tarefa de obter, via eleições democráticas, a direção dos Estados nacionais, de onde passam a produzir novas dinâmicas sociais e a influenciar na geopolítica mundial, produzindo assim novas contradição e novas lutas ainda sem conclusão.

Pensar, portanto, a Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) como parte de uma nova experiência das classes trabalhadoras, e também como um aspecto específico dessa nova configuração das classes subalternas, qual seja, o das classes trabalhadoras sindicalizadas. Trata-se, em um primeiro momento, de reconstituir a formação dessa dinâmica unitária. Isso implica em recuperar a “história” do movimento sindical do continente americano mesmo com a indelével marca da guerra fria que orientou a divisão entre diferentes correntes e que é sentida até hoje, na medida em que um setor importante do sindicalismo —aquele identificado com o comunismo— mantém-se fora de um processo de unificação liderado de modo indubitável por um setor que sempre fora identificado com os interesses estadunidenses.

É preciso, ao mesmo tempo, não se reter a essa dimensão histórica, que, embora importante, não dá conta nem dos processos internos do sindicalismo nem do novo cenário mundial e continental. Por isso, o segundo momento do artigo consiste na análise do conteúdo político e estratégico que emerge do sindicalismo continental em sua produção de unidade, definido aqui —e seguindo as formulações oriundas do próprio movimento sindical— pelo conceito de “sindicalismo sociopolítico”.

Por fim, há de se fazer a relação dialética entre as novas dinâmicas sociais e sindicais e o novo cenário político latino-americano com os governos progressistas surgidos desde 1998 desde a vitória de Chávez na Venezuela. Nesse sentido, as proposições e formulações, os programas e as práticas, os dilemas e impasses que impactam a CSA e as centrais que a compõe em cada país se conectam diretamente com os limites e potencialidades do processo político mais geral na América Latina.

BREVE HISTÓRIA DA CSA

A Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) foi criada em 2008, na Cidade do Panamá. Atualmente ela reúne 53 organizações sindicais nacionais em 23 países do continente, totalizando uma representação de mais de 50 milhões de trabalhadores e trabalhadoras.¹

A construção de uma entidade sindical continental americana faz parte do processo de unificação das diversas correntes do sindicalismo em escala mundial. Tanto é assim que a CSA afirma, em seu congresso de fundação, que:

Somos parte de la Confederación Sindical Internacional que es la expresión legítima y representativa de los intereses de millones de trabajadores y trabajadoras en los cinco continentes. Formamos parte de una comunidad mundial basada en la fuerza de la democracia y con poder de transformar la injusticia en bienestar y desarrollo humano. (CSA, 2008)

Tal processo de unidade se fez possível por diversos fatores, a saber: o fim da guerra fria, que implicou não somente em um fim da cisão comunismo-capitalismo como também no enfraquecimento do primeiro polo, derrotado; a conjuntura política neoliberal, que fragilizou o movimento sindical em todo o planeta, levando correntes adversárias a produzir encontros, lutas comuns, plataformas políticas compartilhadas, etc.; e, no mesmo sentido, o processo de globalização das instituições políticas e dos mercados, que gera um conjunto de decisões políticas e econômicas a nível transnacional, obrigando o sindicalismo a buscar um tipo de intervenção nestes moldes (Traub-Merz e Eckl, 2007; Wachendorfer, 2007).

No ano de 2006 foi fundada a Confederação Sindical Internacional (CSI), em Viena, Áustria.² Para ela convergiram duas das três cor-

1 Disponível em <<http://www.csa-csi.org>> consultado em 15 de outubro de 2014.

2 Disponível em <<http://www.ituc-csi.org/>> consultado em 15 de outubro de 2014.

rentes sindicais que se consolidam no pós 2ª Guerra Mundial, e cujas divergências se cristalizam no contexto da guerra fria (Lopez, 2002; Rosal, 1963; Alexander, 1967). São elas a corrente sindical ligada à social-democracia europeia e aquela vinculada ao sindicalismo cristão naquele continente. Apenas o sindicalismo que se liga à tradição comunista ficou de fora dessa nova central unitária, ainda reverberando as décadas de polarização entre comunismo e capitalismo.

Essas mesmas correntes e tradições sindicais das outras partes do globo se engajaram em um processo similar de unificação (Traub-Merz e Eckl, 2007), tendo em vista que os fatores supracitados incidiam em cada continente, ainda que com mais ou menos força, a depender das condições históricas e sociais. Enquanto a Europa já possuía uma Confederação Sindical unitária desde 1973, com independência diante das principais tradições do sindicalismo e que por isso recebia adesões de comunistas, cristãos e socialdemocratas, em Ásia, África e América foi a partir da criação da CSI que as diferentes forças que fazem o sindicalismo se puseram em movimento para juntar-se em grandes seções continentais da CSI.

Tanto a Organização Regional Africana³ quanto a Organização Regional da Ásia e do Pacífico⁴ nasceram em 2007, um ano antes, portanto, de sua co-irmã americana. Isso ocorreu porque os processos asiático e africano de unificação sindical foram mais “simples” de serem organizados, na medida em que foram compostos por dinâmicas sindicais mais incipientes. Assim,

En ninguna otra región del mundo como en América Latina se desarrolló un debate tan amplio y profundo acerca de la creación de una nueva estructura sindical, tanto en el orden mundial como en el regional. Esta discusión no se limitó, como sucede con frecuencia, a un grupo reducido de dirigentes, sino que se extendió a importantes sectores sindicales. El grueso de la discusión se concentró no tanto en la creación de la nueva central mundial como en la conformación de su filial regional americana. (Wachendorfer, 2007: 6)

Nas palavras do secretário geral da CSA, Victor Baez:

As conversações para a unificação, uma vez estabelecidas as características de cada central latino-americana, não foi um tema fácil. Tanto assim que o prazo estabelecido em Viena (novembro de 2007) só foi cumprido muito mais tarde, no final de março de 2008. Tratava-se de organizações que haviam competido antes. Culturas sindicais e visões

3 Disponível em <<http://www.ituc-africa.org/>> consultado em 15 de outubro de 2014.

4 Disponível em <<http://www.ituc-ap.org/>> consultado em 15 de outubro de 2014.

ideológicas distintas, assimetrias importantes e o desafio da distribuição do poder eram dificuldades reais para esse processo. Finalmente, predominou o critério de construir uma nova central, com um desenho inovador, que poderia ser a oportunidade de posicionar o sindicalismo latino-americano de uma nova maneira. (Baez, 2012: 15)

O continente americano possui, portanto, um longo histórico de ação sindical durante o século XX. Na verdade, é impossível entender a história de países como Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Estados Unidos da América (EUA), México, Nicarágua, Peru, Uruguai entre outros sem levar em conta o protagonismo dos sindicatos e dos trabalhadores. Essa forte organização trabalhista nas Américas gerou, muitas vezes, uma complexidade para os processos de unidade sindical que não são encontradas na Ásia e na África.

Como já foi dito, o contexto político que se desenvolve na segunda metade do século XX, sobretudo com a guerra fria, foi decisivo para a configuração de três tradições sindicais opostas: a cristã, que organizou a Central Latino-Americana dos Trabalhadores (CLAT), a tradição comunista, que nas Américas tinha como principal expressão a Central dos Trabalhadores de Cuba (CTC) e a tradição vinculada aos EUA, que foi representada no continente pela Organização Interamericana Regional dos Trabalhadores (ORIT) (Lopez, 2002; Rosal, 1963; Alexander, 1967).

As dinâmicas sindicais nos países, contudo, não ficaram restritas a essa divisão, do mesmo modo que a própria geopolítica internacional também foi marcada por movimentos que buscavam ultrapassar os limites da polarização entre comunismo e capitalismo (ver, por exemplo, a articulação dos países não alinhados). Assim, em muitas nações americanas surgiram, oriundas das próprias lutas do mundo do trabalho, culturas sindicais que não podem ser classificadas nas três correntes. A Central Única dos Trabalhadores Brasil (CUT-Brasil) por exemplo, bem como a Central Única dos Trabalhadores do Chile (CUT-Chile) e ainda a central uruguaia PIT-CNT, resultante da fusão de duas centrais, a Convención Nacional de Trabajadores (CNT) e o Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), ilustram essa diversidade.

A construção da CSA buscou abarcar essa multiplicidade, conforme conta no próprio documento fundacional da entidade:

Las políticas establecidas en esta Resolución se inspiran en el rico acervo de políticas existentes y experiencias acumuladas por todas las afiliadas de la CSA, incluyendo las decisiones de los Congresos, Consejos Ejecutivos y demás órganos de dirección de la ORIT y la CLAT; y los aportes de las organizaciones que anteriormente no estaban afiliadas

a ninguna de las dos organizaciones regionales y que se incorporan ahora a la CSA. (CSA, 2008)

A principal dificuldade foi, sem dúvida, a evidente liderança da ORIT (Wachendorfer, 2007), cuja história e desenvolvimento merecem maior atenção nesse estudo. Afinal, é de extrema importância sublinhar que uma organização sindical nascida para servir à política externa anti-comunista dos EUA tenha se tornado um vetor de organização e afirmação de um sindicalismo sociopolítico que é anti-neoliberal e por consequência se coloca no campo crítico à globalização e à política externa dos EUA.

Esse reposicionamento é em parte resultado das dinâmicas políticas que envolvem as lideranças e dirigentes sindicais em seu contato frutífero com as vanguardas políticas e sociais da América Latina. Dessa interação podemos extrair, entre outras, as resoluções favoráveis a Cuba no âmbito da CSA —“En el caso de Cuba, reivindicamos el derecho del pueblo cubano a su autodeterminación, así como la eliminación del embargo y del bloqueo” (CSA, 2008)— na medida em que o apoio à luta do povo cubano contra as agressões imperialistas configuram-se como um consenso continental que unifica comunistas, socialistas, cristãos, e outras tradições e correntes políticas do mundo do trabalho.

Não obstante, há mais do que as relações políticas entre os sindicalistas e as organizações propriamente políticas para explicar as transformações no sindicalismo americano. O que queremos afirmar é que tais mudanças reverberam um movimento mais profundo das classes trabalhadoras, que tem a ver com suas experiências de classe (Thompson, 2002). Esse caráter mais estrutural das transformações no sindicalismo das Américas se expressa na produção de um sindicalismo sociopolítico e nas plataformas que sintetizam esse novo momento. Afinal, como a afirmava a ORIT em 2005, a Plataforma Laboral das Américas (PLA), lançada naquele ano, era a “expresión de un consenso frente a los desafíos que los/as trabajadores/as se planteaban ante el agotamiento del modelo neoliberal” (CSA, 2009) e pela qual o sindicalismo procura “colocar al empleo decente, el desarrollo sustentable, la recuperación del papel del Estado frente al mercado y la participación del movimiento sindical como centro de la misma” (*Ídem*).

Fundada em 1952, a ORIT tinha como objetivo declarado combater o comunismo no continente americano, vinculando sua atuação diretamente ao Departamento de Estado dos EUA. Tal fato é reconhecido pela academia e pela maior parte dos setores sindicais do continente. Por exemplo, López afirma que a ORIT foi, para a política externa dos EUA, “más importante que la CIOSL (Confederação

Sindical Internacional vinculada à social-democracia europeia) em si mesma” (Lopez, 2002: 131).

Do ponto de vista do sindicalismo, vale mencionar um texto intitulado “As centrais sindicais mundiais”, publicado em 1982 pela Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSM-SP) —um movimento importante no processo de fundação da CUT-Brasil— e que deixa bem claro o papel anti-comunista da ORIT até os anos 1980:

A ORIT foi criada com a clara intenção de ser um instrumento anti-comunista no seio do movimento operário. E tem permanecido fiel à sua concepção original, apoiando, inclusive, vários golpes de Estado que instituíram ditaduras militares na América Latina como em 1964, no Brasil. Ela mantém uma postura reacionária com relação à luta por reformas sociais e pela ampliação da democracia. (OSM-SP, 1986: 18)

Com o fim da guerra fria em fins da década de 1980 e início dos anos 1990, a ORIT investiu na ampliação de sua presença na América Latina, buscando a filiação de tradições sindicais que, embora não fossem comunistas, recusavam se relacionar com um sindicalismo anti-comunista que havia apoiado as forças reacionárias em seus países. A filiação da CUT-Brasil à ORIT, por exemplo, foi decidida em 1992 após uma intensa disputa interna na qual importantes setores minoritários se opuseram a essa adesão.

A mesma resistência se verificou em outros países latino-americanos com tradições sindicais hegemônicas por ideologias e movimentos contestatários e de esquerda, ou mesmo aqueles taxados de “populistas” (Weffort, 1978; Laclau, 2005), conceito amplamente utilizado para explicar a forma como a democracia incorporou as massas trabalhadoras em alguns países da América Latina.

Não obstante, quando a Central Unitária de los Trabajadores (CUT-Chile) acompanha sua colega brasileira e entra na ORIT, esta consolida sua presença na América do Sul, onde inicialmente só contava com a filiação da Confederação Geral do Trabalho (CGT-Argentina).

O importante é salientar que a fusão do sindicalismo americano em uma confederação unitária, embora tenha ocorrido sob a liderança da ORIT, foi animada por um intenso processo de debates e por uma dinâmica social e política distinta daquela que marcou a filiação de diversas centrais sindicais nacionais à ORIT no contexto do pós-guerra fria. Ou seja, havia uma nova experiência de classe orientada, entre outros sentidos, por essa vontade de unificação para além da ação das burocracias sindicais.

Dito de outra forma, é possível afirmar que foi essa nova experiência de classe que empurrou tanto a ORIT para a superação do an-

ti-comunismo quanto possibilitou que diferentes tradições sindicais saíssem de suas zonas de conforto e se colocassem em diálogo aberto rumo a um novo modelo sindical. Ao fim, mesmo setores importantes do comunismo dentro do movimento sindical ou compõe a CSA, como no caso chileno, ou dialogam com ela de modo produtivo, como ocorre no Uruguai e Peru.

Essa nova experiência de classe foi marcada pela relação dos trabalhadores com a hegemonia neoliberal e suas nefastas consequências sociais e políticas. Naquele momento inicial de expansão da ORIT até a América do Sul, o sindicalismo continental enfrentava o auge do neoliberalismo. A situação era de crise para o mundo do trabalho. No bojo do “fim da história” (Fukuyama, 1992), muitos acenavam, precipitadamente, “adeus ao trabalho” (Antunes, 1995). Independente do juízo equivocado que muitos fizeram sobre a derrota definitiva dos movimentos dos trabalhadores e da luta política da esquerda, o fato é que o balanço da década neoliberal (Cardoso, 2003) é trágico para as classes subalternas:

Estagnação econômica, taxas crescentes de desemprego, profunda reestruturação industrial com destruição de milhões de postos de trabalho, privatização dos serviços públicos e de empresas estatais, flexibilização do mercado de trabalho: estes são apenas os aspectos mais salientes de um movimento mais geral de desregulamentação das relações econômicas. (Cardoso, 2003: 24)

O autor trata especialmente da realidade brasileira. Todavia, uma rápida mirada na bibliografia especializada de outras nações nos mostrará que o mesmo se passou nos demais países do continente. Armelino (2004), Benza e Calvi (2006), Groisman (2008) entre outros demonstram a dura realidade dos trabalhadores argentinos diante do desemprego, do enfraquecimento do poder de negociação dos sindicatos, da flexibilização das relações trabalhistas. Supervielle e Quinones (2001), Senatore e Yaffé (2005) fazem o mesmo para o Uruguai, enquanto Winson (2000) nos mostra a situação canadense. Sobre o Chile é possível consultar Feres (2009), Ensignia (2007), Candia e Aros (2012) entre outros.

Em paralelo, análises e estudos comparativos demonstrando o impacto do neoliberalismo seguem sendo produzidos. Marshall (2006) demonstra a queda das taxas de sindicalização em Argentina, México e Chile, ao passo que Uriarte (2007) analisa as políticas trabalhistas dos governos progressistas, comparando-as com o período neoliberal, mesmo exercício feito por Andrade (2008), ainda que com um recorte diferente, focados no cone sul, e, igualmente, o que em feito âmbito ainda mais específico do Mercosul por Coronel (2003), Castro (2007) e Carrau (2008).

Novamente é válido recorrer ao diagnóstico feito por Baez. A extensa citação que se segue se justifica tendo em vista que se trata de um importante protagonista desse processo.

Parece evidente que, ao menos desde os anos 80, o poder do sindicalismo diminuiu ou se estabilizou. Este é um fenômeno em escala mundial, para além das exceções importantes em alguns países. A introdução massiva de novas tecnologias que substituem a mão-de-obra enfraquece a posição dos trabalhadores ao gerar desemprego e, ao mesmo tempo, segmenta a base sindical ao promover ou permitir diversas formas de fracionamento da base ou do coletivo, incluindo, por vezes, o próprio regime jurídico trabalhista. No mesmo sentido, está vigente o que pode ser denominado como «cultura pós-moderna», marcada pelo individualismo, a consequente desvalorização do coletivo e a perda ou o enfraquecimento da solidariedade como prática. A informalidade, generalizada na América Latina, desprotege o trabalhador individual e dificulta a representação sindical dos setores onde se expande. Mais do que isso: tais aspectos, já presentes em escala mundial, foram reforçados na América Latina por um modelo de abertura, concentrador e excludente iniciado no fim da década de 1960 e que desembocou na crise dos anos 2000. Sob a influência do Consenso de Washington, a política econômica de praticamente todo o continente alinhou-se com as diretrizes do Fundo Monetário Internacional (FMI). Daí surgiram as chamadas reformas estruturais. A eliminação das liberdades políticas, sindicais e sociais implementadas pelas ditaduras e o terrorismo de Estado dos anos 70 e 80 foi a condição de viabilidade de um processo de reestruturação econômica abertamente conservador. Essa contextualização serve para localizar o sindicalismo da América Latina que, além das dificuldades ressaltadas no início, carrega nas costas três décadas de perseguição e enfrentamento de tal intensidade que, em alguns casos, podemos nos perguntar como continuou existindo. (Baez, 2012: 13).

O quadro da criação da CSA é completamente distinto. O neoliberalismo já vivia em crise de hegemonia diante dos seus trágicos resultados. A contestação e os projetos alternativos ganharam espaço e visibilidade no início do século XXI que eram impensáveis ao longo dos anos 1990.

Baez vai falar em três momentos de transição do sindicalismo americano. O primeiro ajuda a explicar a origem da CSA, enquanto os demais vão dar conta da consolidação e do próprio desenvolvimento da unidade sindical americana. Voltaremos os dois momentos posteriores no próximo item, quando trataremos do sindicalismo sociopolítico. Por agora, basta registrar que o dirigente da CSA reconhece a mudança na conjuntura como elemento fundamental para o sucesso da empreitada unitária:

Quando teve início a discussão sobre a formação de uma nova central mundial, a ORIT atravessava um processo de consolidação e aprofundamento de suas posições progressistas, que se expressou de várias formas. Em seu Congresso de junho de 2005, em Brasília, a ORIT se apresentou como uma alternativa sindical progressista na região. Ao mesmo tempo, seus vínculos com outros movimentos sociais, como a Aliança Social Continental (ASC), sua oposição à Área de Livre-Comércio das Américas (ALCA), a forte presença de mulheres em seus órgãos diretivos e sua interação com os governos progressistas da América Latina melhoraram sua imagem. (Baez, 2012: 13)

Os governos progressistas voltaram a gerar crescimento econômico, retomaram a criação de empregos e produziram alguma distribuição de renda. A redução da miséria, aumento do consumo e da renda e a abertura que esses governos apresentaram para os movimentos sociais em geral —ver, entre outros, Soares Lima (2008); Quiroga, Canzani e Ensignia (2009)— permitiram ao sindicalismo se reposicionar nos debates públicos, o que se dá justamente a partir da noção, forjada no próprio movimento sindical, de sindicalismo sociopolítico.

Ao mesmo tempo, essa noção não foi produzida somente nos gabinetes sindicais ou mesmo nos congressos sindicais que, por mais amplos e legítimos que sejam, sempre implicam em uma redução dos participantes do processo político. Ela é, fundamentalmente, resultado das experiências concretas das classes trabalhadoras, experiências essas sintetizadas pela vanguarda sindical após intensos debates internos e também externos, com outros atores com os quais procurou estabelecer alianças a fim de resistir ao terremoto neoliberal.

O DEBATE SOBRE O PAPEL POLÍTICO DOS SINDICATOS

A ideia de um sindicalismo sociopolítico impacta diretamente no clássico debate sobre o papel político dos sindicatos, ou melhor dizendo, no debate sobre como se forma a consciência da classe trabalhadora, uma questão fundamental do pensamento político dos trabalhadores e da própria tradição marxista. Deveria a classe operária ocupar-se apenas das questões relativas ao mundo do trabalho, como defendem diversas correntes do movimento sindical tidas como “economicistas”? Ou ao contrário, teria o proletariado um potencial revolucionário que emerge sem mediações do confronto entre capital e trabalho no chão de fábrica, como fica claro na doutrina anarco-sindicalista tão forte no século XIX e início do século XX em alguns países da Europa (Espanha, Itália, Suíça) e da América (Argentina, Brasil, Uruguai)?

Diante dessas duas posições polarizadas haveria espaço para posições alternativas? Sem dúvida que sim, e elas nos levam diretamente as posições formuladas a partir das formulações de Karl Marx. Não é

por acaso, portanto, que o marxismo tenha influenciado tanto e siga influenciando os movimentos políticos que se relacionam com o mundo do trabalho e com as classes trabalhadoras.

MARX E A CENTRALIDADE DOS ANTAGONISMOS DE CLASSES

Marx, junto com Engels, (1998) atribui ao surgimento do modo de produção capitalista uma novidade histórica: ainda que tenha sido precedido por vários outros modos de produção (escravista, feudal, etc.), todos eles divididos por uma classe dominante e por uma classe explorada, o capitalismo simplificou estes antagonismos de classe. Isso se deu porque a burguesia cumpriu um papel revolucionário na destruição do feudalismo, através um forte desenvolvimento econômico e industrial. Esse processo só pode ser entendido com um atento olhar à política e ao papel do Estado na constituição do capitalismo.

Tanto é assim que em sua principal obra, *O Capital* (2013), Marx esforçou-se em demonstrar como a gênese do capitalismo nada tem de econômica ou “natural”. O célebre capítulo sobre a “Acumulação Primitiva” é uma obra prima da reconstrução do caráter político das origens do capital. Marx demonstra que o capitalismo é fruto de uma forte ação política das classes dominantes que usaram o poder do Estado para se apropriar das terras comuns e transformá-las em propriedade privadas, com expulsão violenta dos camponeses, aos quais só restava se tornar proletários. É o primado da política na teoria marxiana que pretendemos destacar aqui.

Nesse sentido, voltando ao tema da “simplificação” da luta de classes, segundo Marx e Engels, a burguesia, ao destruir o feudalismo, leva junto dimensões da vida cultural e social que serviam, muitas vezes, para nublar os antagonismos classistas. Religião, costumes, tudo se desmancha no ar (Berman, 1997), restando de pé somente a contradição fundamental entre a classe burguesa dominante e o seu coveiro, o moderno proletariado fabril.

Ou seja, uma vez que se desenvolveu acabando com a dominação feudal, a burguesia não podia fazer como a classe dos senhores feudais e esconder sua própria dominação em aspectos morais ou religiosos. A consequência dessa visão é que o proletariado passa a ter o papel revolucionário de acabar com a dominação capitalista, que pelo seu caráter, é a forma de dominação mais desenvolvida da história.

O aspecto mais vigoroso da teoria de Marx não está presente nos conceitos em si, ou na sua agudeza para descrever os fenômenos sociais da sua época. Marx inaugurou uma forma de pensar que é antes de tudo histórica e humana, colocando o poder de transformar o estado de coisas existentes não em uma força superior ou transcendental, mas na potencialidade da ação dos homens e mulheres históricos.

Esta perspectiva historicista está presente em várias obras do autor. A primeira parte do Manifesto Comunista é aberta com a frase “até hoje, a história de todas as sociedades que existiram até os nossos dias tem sido a história da luta de classes” (1998: 40). Em Nº 18 Brumário de Luis Bonaparte (2011), temos uma passagem célebre e muito citada das formulações marxianas, na qual o autor qualifica a sua própria historicidade:

Os homens fazem a sua própria história, mas não a fazem segundo sua livre vontade; não a fazem sob circunstâncias de sua escolha, mas sob aquelas circunstâncias com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado. A tradição de todas as gerações mortas oprime o cérebro dos vivos como um pesadelo. (Marx, 2011: 25)

Ou podemos citar ainda as 11 Teses sobre Feuerbach, outro momento rico dessa concepção histórica e dialética de Marx, que só foram publicadas nos anos 30 do século XX, relegadas, com o conjunto do livro que se chama *A Ideologia Alemã*, “à crítica roedora dos ratos”, conforme as palavras do próprio Marx. Como exemplo, peguemos a tese VIII, que diz que “toda a vida social é essencialmente prática. Todos os mistérios, que induzem às doutrinas do misticismo, encontram sua solução racional na práxis humana e no compreender dessa práxis” (Marx e Engels, 2007: 539).

Em que pese toda essa vitalidade interpretativa, há uma lacuna no que se refere às análises mais aprofundadas sobre o processo de formação da classe trabalhadora, das dinâmicas de constituição da consciência de classe, apesar das inúmeras passagens e mesmo trabalhos sobre o proletariado. Marx planejava preencher essa lacuna na parte final de *O Capital*, o que não foi possível devido a sua morte.

Assim, o que temos, por um lado, são passagens isoladas cujo sentido é usado pelas mais diversas matrizes marxistas, e por outro, a prática de Marx na I Internacional dos Trabalhadores, onde ele tomou contato com o sindicalismo de vários países europeus, gerando como resultado um entendimento positivo —no sentido da importância política— sobre a ação sindical que visa conquistas parciais no capitalismo. Isso fica claro na resolução da I Internacional (escrita por Marx) sobre a conquista da limitação da jornada de trabalho para 10 horas na Inglaterra: “Ao impor essas leis, a classe trabalhadora não fortalece o poder governamental. Ao contrário, ela transforma esse poder, que hoje é usado contra ela, em seu próprio benefício” (Musto, 2014: 105). Ou ainda

Quanto à limitação da jornada de trabalho na Inglaterra, assim como em todos os outros países, ela jamais foi estabelecida a não ser por *interferência legislativa*. Sem a pressão continua dos operários essa interferência jamais teria ocorrido. Mas, em todo caso, o resultado não poderia ser obtido por um acordo privado entre operários e os capitalistas. Essa necessidade de uma ação política geral é a prova cabal de que o capital, em sua ação meramente econômica, é sempre o lado mais forte. (*Ídem*: 141).

Estes usos diferenciados são marcados pelo que o cientista social Juares Guimarães (1998) chama de crise do marxismo provocada por uma concepção determinista da história, na qual o socialismo ocorrerá inexoravelmente, sendo, portanto, o marxismo uma ciência infalível por ser a ciência do proletariado que realizará o socialismo. Diz ele, que esta concepção determinista esteve presente no próprio Marx. No filósofo alemão, contudo, havia uma permanente tensão com uma concepção praxiológica da história que já descrevemos e que prevaleceu no autor.

A partir da sua morte, o determinismo começou a se expandir desde Engels, passando pelas Internacionais (segunda e terceira), atingindo, portanto todo o conjunto de reflexões marxistas no século XX. Com essa expansão, muito se fez em nome do marxismo e com a justificativa de que necessariamente o socialismo iria triunfar (desde o apoio à primeira guerra até os crimes de Stálin), fazendo com que no campo das ideias o liberalismo conseguisse fazer triunfar um dogma de que o socialismo não compreende qualquer visão democrática uma vez que não admite as liberdades históricas.

LÊNIN E A INVENÇÃO DA POLÍTICA

Um dos marcos da concepção determinista é a cristalização do “marxismo-leninismo” em ortodoxia dogmática a ser seguida pelos comunistas e revolucionário do mundo todo, sem levar em conta aquilo que o revolucionário russo Vladimir Lênin —que empresta (contra a sua vontade por certo, na medida em que para ele o marxismo era um método de análise, e não um filosofia da história) seu nome a essa versão ossificada do marxismo— chamava de “análise concreta da realidade concreta” (1979).

Lênin, de fato, foi um revolucionário e teórico cujas formulações elevaram-se ao patamar daquelas elaboradas por Marx, no sentido em que isso significa organizar um conjunto de conceitos e um método de análise que responde às necessidades históricas dos trabalhadores em um determinado processo político e que serve de base para novas elaborações que surgem desde o mundo do trabalho.

O ponto alto das concepções lenianas —aquele em que Lênin supera dialeticamente (Coutinho, 1994) a obra de Marx— está na centralidade da política para a classe trabalhadora (Gruppi, 1979). Política como dimensão distinta da econômica e que produz um tipo de luta mais completo e universal do que aquela que surge na luta sindical imediata. Política como unidade entre teoria e ação, teoria entendida como compreensão dialética da realidade vivida, no caso, o sistema capitalista em sua generalidade e também com suas especificidades históricas e nacionais.

Para Lênin (1978), a consciência de classe que um operário desenvolve nas lutas sindicais estritamente econômicas é necessariamente parcial e limitada. No chão de fábrica, afirmava o revolucionário russo, é impossível para o trabalhador conhecer plenamente as dimensões do funcionamento da dominação capitalista. Encerrado em suas demandas por melhores condições de trabalho, por melhores salários, pleiteadas através do sindicato, o operário não vê nada além do seu patrão que o oprime, sem se dar conta que se trata, na verdade, de uma questão de classe.

Mesmo que o movimento sindical já tenha atingido um grau de desenvolvimento que organize lutas unificadas, as pautas econômicas mantêm o problema dos limites da consciência de classe: assim, de acordo com Lênin (2008), os trabalhadores, mesmo que atuando em conjunto em alguma dinâmica intersindical, não serão capazes de compreender o papel político da dominação capitalista e não conseguirão atingir a consciência de que o Estado é tão parte do sistema quanto os patrões.

Diante desse diagnóstico, Lênin propõe uma atuação eminentemente política dos revolucionários. Se o sindicato não possui um papel que vá para além das importantes conquistas parciais, de melhores condições para o trabalho ser explorado, sem atacar os fundamentos da exploração, é preciso então construir um instrumento que cumpra esse papel. No caso, o partido dirigente da classe, organizado, coeso, teoricamente preparado, capaz de levar aos trabalhadores a consciência revolucionária necessária para a transformação.

O contexto político enfrentado por Lênin ajuda a entender a formação da sua visão sobre o sindicalismo. Por um lado, o regime tsarista altamente fechado, que impulsionava uma forte industrialização baseada por sua vez em uma superexploração do operariado. Lênin sabia disso desde o “Desenvolvimento do Capitalismo na Rússia” (1979), e concluíra que não bastava lutar através dos sindicatos para alterar esse curso capitalista.

Por outro lado, o líder bolchevique estava envolvido nas polêmicas próprias do movimento de esquerda europeu e, sobretudo, o rus-

so. Lênin combatia tanto as concepções economicistas que defendiam a centralidade da luta através dos sindicatos quanto as visões voluntaristas que pregavam ação direta contra o Tzar. Ambas as formas de luta eram, para ele, não políticas, na medida em que não atacavam a raiz da dominação capitalista, e serviam na verdade para desviar o proletariado do seu papel revolucionário.

Outros contextos produziram outras visões ao longo do século XX. O “marxismo-leninismo” se tornou uma concepção ortodoxa, burocratizada, seguramente contra a vontade dos dois revolucionários que lhe emprestam o nome. As experiências de luta dos trabalhadores se multiplicaram, partidos e sindicatos são responsáveis por diversas conquistas concretas para as classes trabalhadoras. Estas forjam sua consciência em novas experiências de classe que nem Lênin e tampouco Marx poderiam prever ou antecipar.

Dentre as muitas opções de reflexões e formulações que surgiram sobre o papel dos sindicatos nos últimos 100 anos, escolhemos mobilizar para este artigo especialmente uma, aquela que surge do marxismo inglês dos historiadores Edward Palmer Thompson e Erick Hobsbawm. Ambos pesquisaram o sindicalismo inglês dos séculos XVIII e XIX para pensar os processos de formação da classe operária.

Thompson afirma no seu livro clássico *A Formação da Classe Operária Inglesa* (1987) que a década de 1830, com o movimento cartista, completa o processo de formação da classe, sintetizando experiências dos trabalhadores ingleses que vem desde 1790, quando as agitações da revolução francesa chegaram à Grã-Bretanha, passando por toda uma série de lutas que envolveram temas como direito ao voto e organização sindical.

Já Hobsbawm, trata do tema em diversos artigos reunidos na coletânea “Mundos do Trabalho” (2000), onde ele elege a fundação do Partido Trabalhista em 1900 como momento decisivo da formação da classe, momento síntese das mesmas experiências de classe que Thompson analisara, acrescentando as redes de proteção social que os trabalhadores ingleses criaram e que foram fundamentais para forjar sua solidariedade de classe.

FAZER-SE DA CLASSE E CONSCIÊNCIA POLÍTICA: O MARXISMO DE THOMPSON

Apesar de travarem um “duelo” sobre quando teria se dado a formação da classe trabalhadora inglesa, Thompson e Hobsbawm partem das mesmas premissas teórico-metodológicas, que emergiram inicialmente das pesquisas de Thompson, especialmente o conceito de *experiência* de classe. Com ele, Thompson pretendia romper com a dicotomia das categorias clássicas do marxismo-leninismo “*classe em si e classe*”

para si”, e também as metáforas de infraestrutura e superestrutura — na qual a classe trabalhadora apresentaria estágios variados de consciência de classe— a primeira econômica e a segunda política, e o que acabava por desvalorizar as resistências, as formas de organização, os valores produzidos pela classe trabalhadora nos momentos em que ela ainda seria “classe em si”, ou seja, apenas enquanto homens colocados na mesma posição do processo de produção (Thompson, 2002).

Para Thompson, o processo de consciência de classe é mais complexo do que essa dicotomia é capaz de apreender, e é fruto do conflito: os homens e mulheres só têm consciência de que são uma classe na medida em que formulam ações e valores comuns, em oposição a outra classe. Ou seja, a classe não existe simplesmente pela sua posição no processo produtivo. De fato, ela só passa a existir enquanto classe social quando tem consciência de si enquanto ser coletivo. Tal processo é conceitualizado por Thompson como “o fazer-se da classe”, um “fenômeno histórico”, não uma “estrutura”, tampouco uma “categoria”, mas sim “algo que ocorre efetivamente (e cuja consciência pode ser demonstrada) nas relações humanas” (Thompson, 1987: 9). A melhor síntese dessa noção thompsoniana está no clássico prefácio à *Formação da Classe Operária Inglesa*: “classe é um fenômeno histórico, que unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto na matéria prima da experiência quanto da consciência” (*Idem*: 16).

Essa passagem é importante não apenas porque recoloca a problemática da análise histórica no conceito de classe, mas também porque amplia nosso entendimento teórico sobre esse fenômeno, valendo tanto para a experiência acerca da exploração sofrida no dia a dia quanto à consciência de classe pensada enquanto fenômeno coletivo. Por exemplo, os movimentos de contestação à ordem da classe operária inglesa ganharam mais força a partir de 1815, quando a revolução industrial se consolidou e, por consequência, a exploração capitalista. Contudo, esses movimentos eram resultado e continuidade de uma série de tradições políticas e culturais das “classes trabalhadoras” anteriores e contemporâneas à revolução industrial, tradições essas tidas pelo “marxismo ortodoxo” como “apolíticas”, “fragmentárias”, “individualistas” e mesmo “reacionárias”.

Dialeticamente, Thompson prossegue afirmando que essa experiência com relação à exploração industrial forjou movimentos das classes trabalhadoras que num processo de diálogo constante com as suas tradições (ou seja, com as experiências passadas) possibilitou, já em 1830, uma síntese desses movimentos em uma consciência de classe unitária e coerente que para além do ludismo ou do jacobinismo radical, “tinha uma identidade de interesses entre todos os diver-

“... grupos de trabalhadores contra os interesses das outras classes” (Thompson, 1987: 17). Estava formada a classe trabalhadora, com instituições sólidas e autoconscientes.

É nesse sentido que o historiador inglês afirma que não existe classe sem consciência de si própria, o que se dá historicamente no processo de lutas sociais, quando constroem uma identidade comum, elaboram um projeto alternativo, constituem formas organizativas coletivas que propagam essa identidade e esse processo. “Classe e consciência de classe são o último degrau e não o primeiro, de um processo histórico real” (Thompson, 2002: 274-275).

A diferença em relação às concepções ortodoxas do marxismo —que Thompson chama de “leninistas-platonistas”— é evidente: ao invés de classe como categoria estática, classe como processo histórico; no lugar de verdadeira ou falsa consciência, consciência histórica. Com estas concepções, impede-se a substituição da classe por uma vanguarda iluminada ou por um partido único e infalível.

Neste sentido, sendo a classe e consciência de classe o último estágio do desenvolvimento histórico concreto, o primeiro seria o conceito de luta de classes. Novamente nosso autor busca recuperar toda a vitalidade da obra de Marx ao reivindicar esta noção carregada de significado histórico para análise das sociedades passadas ao invés do binômio forças produtivas e relações de produção, usado prioritariamente pela tradição determinista. Para ele, sempre ocorreu “luta de classes sem classes” (*Ídem*: 271-272).

Todo esse conjunto de formulações e esse método de análise encontram-se brilhantemente sintetizado no último capítulo de *A Formação da Classe Operária Inglesa*, chamado não por acaso de “Consciência de Classe”, no qual o nosso autor desenvolve com toda a profundidade sua tese de que a classe operária inglesa se formou no período de 1790 até 1830, como resultado de um processo de tomada de consciência histórica que passou pelo ludismo, jacobinismo, owenismo, com papel fundamental para a imprensa radical e reformista e que teve o seu estágio final a partir de 1824, quando o fim das leis que proibiam a associação possibilitou aos trabalhadores construírem suas próprias organizações (Trade Unions), ao mesmo tempo em que rompiam com a pequeno-burguesia e com a burguesia industrial cujo projeto de reforma tinha o limite da não inclusão das camadas populares, manifestado claramente na oposição ao sufrágio universal.

A luta por reformas ganha então, segundo Thompson, uma nova dimensão, organicamente vinculada com a classe trabalhadora e com um projeto de transformação (revolucionário), sendo expressa pelo movimento Cartista. Seguir o curso desse processo não é nosso objetivo aqui, embora tenha sido exatamente isso que fez o historiador in-

glês Erick Hobsbawm, cujas teses sobre a formação da classe operária inglesa serão analisadas em seguida.

HOBBSAWM E A FORMAÇÃO DA CLASSE

Hobsbawm não aparenta ter divergências com relação ao que podemos chamar de método de Thompson sobre a formação da classe enquanto um processo histórico, forjado pelas próprias experiências da classe. Tanto é assim que no primeiro artigo da coletânea “Mundos do Trabalho”, “Notas sobre a consciência de classe”, ele afirma que ainda que a classe seja um fenômeno relativamente antigo, surgido com a desagregação das sociedades baseadas no parentesco, “a consciência de classe é um fenômeno da era industrial moderna” (Hobsbawm, 2000: 36), o que sem dúvida se aproxima da formulação de Thompson de luta de classes sem classe. Não foi a toa que, no artigo “A Formação da Cultura da Classe Operária Britânica” ele afirme que “E. P. Thompson acertou ao intitular seu grande livro de A Formação da Classe Operária Inglesa, embora ele termine em 1830”. Para Hobsbawm, a classe operária inglesa estava apenas começando.

Isto porque para ele, no período anterior a 1830, as classes trabalhadoras urbanas e industriais viviam completamente estancadas das classes médias e altas, o que é natural em um processo histórico novo e até contribui para a sua formação de identidade. Porém, esta identidade produzida nestes primeiros anos era fruto do acúmulo político de uma minoria da classe, daqueles elementos que participavam do movimento operário e que não traduziam o conjunto da classe, pelo menos até o fim das guerras napoleônicas.

Neste sentido, o autor também confere uma grande importância para o movimento cartista no sentido de formador de uma consciência de classe orgânica aos trabalhadores. Porém, apresenta alguns limites, que para ele estão nas próprias condições históricas em que se encontravam a industrialização e a classe operária naquele momento. Para Hobsbawm, só podemos falar em classe operária formada quando esta se torna proletariado fabril. O que ele quer com isso é qualificar as experiências que seriam fundamentais para esta formação da classe que ele está defendendo, cujos processos se desenvolveram a partir de 1848, quando o movimento operário esteve em baixa pelas três décadas seguintes, completando-se na década de 1880, com o “novo sindicalismo” e a formação do Partido Trabalhista.

Foram necessários três elementos para compor este processo: a noção de que o capitalismo era nacional e permanente, não no sentido de que era impossível transformá-lo, mas sim de que ele não era um acidente de percurso. Segundo, derivando deste primeiro, foi a constituição da Grã-Bretanha industrial, segunda etapa da revolução indus-

trial. Em terceiro veio a formação de uma camada do operariado que se diferenciava do restante da classe, no sentido da sua posição social (algo como classe média baixa), mas cuja ligação não podia ser quebrada, pois dela dependia seus privilégios. Essa aristocracia operária estava vinculada aos principais sindicatos da classe e por isso fornecia seu padrão de vida como modelo para o conjunto dos trabalhadores, estimulando-os à organização.

Mesmo atribuindo prioridade para este período na formação da classe operária, Hobsbawm não quer incorrer nos erros apontados por Thompson de não analisar o processo histórico ou de atribuir à formação da classe operária um sentido externo ou econômico. Por isso ele reafirma os laços existentes entre as experiências pré-industriais (ou da primeira fase da revolução industrial, ainda restrita) evidenciadas nas canções folclóricas que sobreviveram até metade do século XX, ou mesmo nas atuações nos sindicatos, cuja função era a de organizar especialidades.

Contudo, foi a partir da década de 1880 que a cultura operária se tornou dominante entre os trabalhadores, assim permanecendo boa parte das identidades de classe, como o futebol por exemplo. Nunca tantos trabalhadores se identificaram como “nós” e, principalmente contra “eles”, o que se refletiu no sistema bipartidário britânico. Uma rede de solidariedade e de auxílio mútuo funcionou pelo menos até 1945, em substituição e por fora do Estado, quase que totalmente dominado por “eles”, com exceção de algumas municipalidades (Hobsbawm, 2000: 285).

Em suma, para Hobsbawm, só neste período é que a classe operária se fez classe, a partir sim de suas próprias experiências e identidades, atreladas a um processo histórico de industrialização da sociedade, como não poderia deixar de ser, e que fica claro no último capítulo da coletânea que foi analisado, “O Fazer-se da classe operária 1870-1914”, no qual Hobsbawm, além de confirmar os argumentos dados no artigo anterior acrescidos de dados estatísticos novos a cerca da crescente industrialização e da construção da identidade de classe, apresenta aspectos de consciência de classe que se formou nesse período para confirmar sua hipótese. Por exemplo, falando sobre as opções socialistas de um líder sindical mineiro, o autor diz que

Sua escolha também expressava uma consciência de classe visceral, militante e profunda, que encontrava expressão visual em sua maneira de vestir, no caso o característico boné na cabeça que estaria presente na classe operária a partir de 1870, atingindo o seu ápice em 1914. (Hobsbawm, 2000: 300)

Não custa repetir que o objetivo desse estudo não é “arbitrar” qual dos dois marxistas britânicos estariam certos na datação da formação da classe trabalhadora inglesa. Por isso, para seguirmos na conceitualização do sindicalismo sociopolítico, é fundamental produzir uma síntese desse debate.

O PAPEL POLÍTICO DOS SINDICATOS: DEFININDO O SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO

Para o nosso esforço de caracterizar o sindicalismo sociopolítico e estudar seu desenvolvimento a partir da CSA, é imperativo admitir que as concepções e conceitos formulados por Thompson e Hobsbawm são igualmente válidos por recuperarem a dialética dos processos históricos que constituíram o fazer-se da classe operária. Seja o aspecto processual e praxiológico de Thompson, seja na constatação feita por Hobsbawm de que “a formação da classe não é um processo com início, meio e fim, como a construção de uma casa. As classes nunca estão prontas no sentido de acabadas, ou de terem adquirido sua feição definitiva. Elas continuam a mudar” (*Ídem*: 301).

Uma boa síntese dessa discussão encontra-se em Huw Beynon e seu artigo sobre os processos contemporâneos de reestruturação produtiva pelos quais passa a classe trabalhadora, que mesmo quando os padrões tecnológicos e industriais são alterados, a classe mantém seus valores e identidades, desenvolvendo-os ante a nova realidade. Assim, a classe operária inglesa não se forma em 1830, como afirma Thompson, mas “na realidade ela teria passado, e continuaria passando, por um processo permanente de fazer-se e refazer-se, tomando como referência, a cada momento, instituições e valores já estabelecidos” (Beynon, 1996: 6).

Não há nessa formulação de Beynon uma negação de Thompson. Ao contrário, a historiador e marxista inglês é sempre atribuído a primazia na concepção do fazer-se enquanto conceito crucial para a compreensão do fenômeno histórico que é a formação das classes sociais. O que se coloca de novo é noção do refazer-se, de continuidade deste processo ao longo da história.

De nossa parte, o que pretendemos contribuir é enfatizando o papel do político na formação da classe trabalhadora. Thompson e Hobsbawm se puseram a investigar as experiências concretas da classe, sem reificar o lugar de produção. Tal “polêmica” pode ajudar a pensar o papel dos sindicatos em contextos políticos distintos daquele vivido por Lênin e que inspirou a teoria do partido que veio a ser dominante na esquerda.

Nesse sentido, é importante frisar que os dois marcos escolhidos por Thompson e Hobsbawm são políticos, momentos em que a

classe trabalhadora organizou instrumentos de representação de suas vontades em outra esfera que não a social/sindical. Porém, em ambos os casos, a dimensão “econômica” das lutas é inseparável da dimensão política. O mérito dos historiadores então está em mostrar que o sindicalismo é sim ação política da classe trabalhadora, fundamental para a construção da sua consciência, e o mesmo se pode dizer de várias outras formas de resistência, de organização coletiva e de valores produzidos pelos trabalhadores, como as revoltas contra o preço do pão (Thompson) ou as canções folclóricas do século XVIII e que sobreviveram até a primeira metade do século XX (Hobsbawm). Ao mesmo tempo, ao escolher o cartismo e o trabalhismo como chaves explicativas para a formação da classe trabalhadora inglesa, Thompson e Hobsbawm recusam a concepção do “tudo é política”, isto é, uma hiperpolítica do social que ignora as especificidades da esfera política e das dinâmicas de representação das classes subalternas.

É justamente esse entendimento que pode balizar uma reflexão teórica sobre a noção de sindicalismo sociopolítico, nascida ela própria nas experiências dos trabalhadores e do sindicalismo. Assim, os sindicatos não estão condenados a exercer uma função meramente reivindicatória, pautados exclusivamente em demandar melhorias nas condições de trabalho. Quando um sindicato age assim ele está fazendo uma escolha, está optando por uma forma de atuação política dentre muitas disponíveis para ação coletiva sindical.

Ivan Gonzáles, assessor político da CSA, afirma que a ideia de um sindicalismo sociopolítico nasce ainda nos anos 1980, no início da hegemonia neoliberal.

Foi uma resposta do movimento sindical à nova situação política e econômica. Os sindicatos estavam perdendo força, e para contornar isso era preciso reorganizar a intervenção política: no pós-guerra os sindicatos, com alto poder de negociação em Europa, EUA e alguns países do continente americano, se fixaram exclusivamente nas pautas do mundo do trabalho. Com o processo de reestruturação produtiva era preciso sair desse isolamento, organizar um debate conjunto com outros atores sociais e políticos, como os partidos e movimentos sociais. Era preciso unidade entre as dimensões do trabalho e as demais reivindicações e lutas da esquerda. (Entrevista ao autor realizada em 20/10/2014)

Ainda segundo Gonzáles, essa construção foi muito prejudicada pelo contexto político do fim da guerra fria. A queda do muro de Berlim em 1989 e o fim da União Soviética em 1991 geraram consequências para toda a esquerda, mesmo para aquelas correntes e tradições que não se reivindicavam comunistas. Por isso, Gonzáles afirma que

Os sindicatos já estavam em dificuldade, e a situação piorou. O neoliberalismo veio com mais força. O problema maior foi que os partidos de esquerda, nossos principais parceiros nesse sindicalismo sociopolítico, entraram em profunda crise. Com os partidos voltados para resolver seus problemas internos, suas divisões em torno do debate sobre como renovar o programa de esquerda para a nova situação, ficou mais difícil para o movimento sindical sair do isolamento e se apresentar como um ator político para além das pautas trabalhistas e sindicais. (*Ídem*)

A nova dinâmica política de final dos anos 1990 e início do século XXI reconstituiu as condições para que o movimento sindical avançasse na configuração de um sindicalismo sociopolítico. A formação de alianças entre o movimento sindical e os demais movimentos sociais a partir das lutas concretas foi fundamental para que o sindicalismo aprofundasse seu movimento de constituição de uma consciência, de uma prática e de um programa sociopolítico.

Na resistência à proposta de uma Área de Livre Comércio das Américas, o conjunto da sociedade civil organizada se juntou na medida em que os países fechavam os espaços de negociações específicos para trabalhadores, camponeses, ambientalistas, etc. Assim, em 1997 os movimentos sociais e sindicais promovem o primeiro ato de rua conjunto contra uma reunião ministerial da ALCA, quando lançaram uma declaração política e convocaram para 1998 a primeira *Cumbre de los Pueblos*. Todo esse processo se intensificou com as grandes manifestações anti-globalização que tomaram lugar em Seattle no ano de 1999, em paralelo a uma reunião de Cúpula da OMC:

Os impactos das manifestações sociais frente à Cúpula de Ministros da OMC reunida em Seattle foram de três tipos: primeiro, fundamentalmente, na intensidade das ações, perante a evidência de que aumentar o tom e a belicosidade podia trazer bons resultados. Como de fato ocorreu com a suspensão da Cúpula, seja porque isso tenha sido um efeito direto em cima dos negociadores, seja porque fez com que a conferência saísse à luz pública e, assim, [...] com a atenção do público sobre o porquê das mobilizações, se exercia mais pressão sobre os governos. O segundo impacto foi que um maior número de pessoas e organizações começou a enxergar na OMC o mesmo tipo de questões que no continente se expressavam através da ALCA e resolveram se envolver no tema, geralmente atraídos pelo tom do protesto estimulado pelo caldo de cultura dos impactos negativos da globalização neoliberal na região para amplos setores da sociedade. Finalmente um terceiro impacto foi sobre a radicalização dos posicionamentos: muitos setores da sociedade civil organizada e de partidos políticos de esquerda que até então permaneciam alheios a questão começaram a se envolver e a elaborar diagnósticos mais radicais do que os até agora utilizados pelos

movimentos hegemonzados pela visão mais moderada dos sindicatos e ONGs do norte. Os setores mais radicais se engajaram na luta e pressionaram os primeiros e mais moderados movimentos a abandonarem as estratégias de diálogo mantidas até então. (Berron, 2007: 260)

Prossegue Berron afirmando que todo esse processo impactou fortemente o movimento sindical continental já cansado das negativas que vinham dos governos para com as suas pautas. E, como resultado político dessa dinâmica, forjou-se uma Aliança Social Continental na qual sindicatos e movimentos sociais se unificaram a partir da bandeira “Não à ALCA”, consolidando, dessa maneira, um processo unitário que não apenas botava fim ao isolamento político vivido no auge do neoliberalismo como também forjava uma consciência e práticas sindicais para além da dimensão trabalhista e economicista, calcada em atos de rua como estratégia de enfrentamento e também na elaboração de um projeto de integração continental e de desenvolvimento econômico alternativo aquele defendido pelo imperialismo.

Esse esforço de elaboração se tornou ainda mais forte e evidente com os novos temas que passaram a compor a paisagem sindical. Por exemplo, a questão de gênero e a questão ambiental emergem com centralidade inédita (Wachendorfer, 2007) para um sindicalismo que não mais se conforma em debater as pautas trabalhistas isoladamente, mas que pretende organizar e debater um projeto de desenvolvimento alternativo ao neoliberalismo.

Ao mesmo tempo, temas como democracia sindical e “auto-reforma” do sindicalismo ganham força. Afinal, como afirma Gonzáles, “a sociedade não aceita dialogar com um ator; no caso o movimento sindical, que se organiza de modo vertical, burocratizado, sem transparência com relação aos recursos, sem a presença de mulheres, de jovens”. Essa postura autocrítica do sindicalismo americano é fundamental para a constituição do sindicalismo sociopolítico, coroando o momento da segunda transição, quando “o coração desse enfoque reafirma o conceito de ‘sindicalismo sociopolítico’, projetando um claro sinal do papel que a organização sindical pretende assumir na sociedade” (Baez, 2012: 15).

Momento este que tem na Plataforma Laboral das Américas (PLA) não somente uma síntese programática inicial mas também um instrumento político-programático para impulsionar as lutas, um “punto de partida para iniciar un nuevo rumbo histórico para todos nuestros pueblos y naciones, capaz de proyectarse a todos los hombres y mujeres del mundo” (CSA, 2009).

Trata-se na verdade de um processo que segue se desenvolvendo após 2005 nos debates internos do sindicalismo, em seus diálogos com

outros atores, a partir dos acúmulos da nova situação política vivida no continente, com pelo menos dez anos de experiência dos governos progressistas. O resultado foi uma nova proposta programática, a Plataforma para o Desenvolvimento das Américas (PLADA), que inaugura para o sindicalismo americano “un nuevo ciclo de iniciativas sociales y políticas” (CSA, 2014). Elaborada em 2014, seu objetivo “es avanzar por el camino del bienestar social con sustentabilidad ambiental y ampliación de la democracia participativa, respondiendo a desafíos inéditos de una época singular que vive nuestra región” (Ídem).

Em paralelo a essa dinâmica de renovação política, programática e organizacional do sindicalismo resultante do seu aliancismo com outros movimentos sociais das demais frações das classes trabalhadoras há uma segunda dinâmica política que é decisiva para a configuração do sindicalismo sociopolítico, a saber, a emergência dos governos progressistas na América Latina, fenômeno novo na história da classe trabalhadora do continente. Afinal, pela primeira vez partidos e movimentos de esquerda chegaram à direção de diferentes Estados nacionais.

A DIALÉTICA DO SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO E O CICLO DOS GOVERNOS PROGRESSISTAS DA AMÉRICA LATINA

Se, como afirmamos no debate sobre o papel político dos sindicatos, a esfera da representação política é central no processo de formação das classes trabalhadoras, é impossível pensar no atual sindicalismo sociopolítico americano sem relacioná-lo dialeticamente com a crise do neoliberalismo no continente e as consequentes vitórias político-eleitorais de partidos de esquerda e progressistas em diversos países. Por isso, é fundamental esmiuçar essa dialética que se dá entre sindicalismo sociopolítico e a nova conjuntura política da América Latina.

O CICLO DOS GOVERNOS PROGRESSISTAS

O continente sul-americano vem protagonizando uma das transformações mais significativas no contexto político mundial. A hegemonia neoliberal que abarcou a totalidade de países da região foi substituída por uma onda de vitórias eleitorais de partidos e movimentos progressistas que propõem a ruptura com o neoliberalismo. Ainda que com enormes diferenças entre eles, com contradições e impasses relacionados à dinâmica interna de cada um —por exemplo, estrangulamentos internacionais, limitadores institucionais, capacidade econômica, grau de mobilização da sociedade civil, existência ou não de partidos e sindicatos consolidados, maior ou menor inexperiência administrativa, peso do Estado, consequências sociais do neoliberalismo, entre outros— tais governos de esquerda tiveram sucesso em superar o ideário neoliberal, ao menos no âmbito do Estado (Soares Lima, 2008).

Além de Chávez na Venezuela, que venceu em 1998 e foi reeleito em 2006 e 2012, e cujo falecimento não impediu a continuidade do processo “bolivariano” com a vitória de Nicolas Maduro nas novas eleições de 2012, podemos incluir nesta lista de governos liderados por forças de esquerda e/ou progressistas que constroem uma agenda diferente daquela típica do neoliberalismo os governos da Concertación Chilena, aliança de centro-esquerda que governou o país entre 1990 e 2010, e que retornou ao poder com Michelle Bachelet em 2014; Lula no Brasil, que venceu a primeira vez em 2002 e foi reeleito em 2006, e que fez sua sucessora a atual presidenta brasileira Dilma Rousseff em 2010, reeleita recentemente em 2014; Néstor Kirchner, que venceu o pleito presidencial argentino em 2003, e que foi sucedido pela sua esposa Cristina Kirchner em 2007, sendo ainda reeleita em 2011; Evo Morales na Bolívia em 2005, com reeleição em 2009 e 2014; o Uruguai com Tabaré Vasquez em 2005 e Pepe Mujica em 2010, e com provável nova vitória de Vasquez em 2014; Rafael Correa no Equador, eleito em 2006 e reeleito em 2009 e 2013; Daniel Ortega na Nicarágua, eleito em 2006 e reeleito em 2011; Fernando Lugo, eleito no Paraguai em 2008; Mauricio Funes em El Salvador, eleito em 2009 e que fez Salvador Sanchez Cerem seu sucessor em 2014; e por fim a vitória de Ollanta Humala no Peru no ano de 2011.

Muitas dessas vitórias foram precedidas de um crescimento político-institucional anterior, na medida em que as forças que faziam oposição ao neoliberalismo se aproveitavam dos resultados sociais negativos gerados pelo arrocho fiscal e salarial, pelo desemprego e pelas privatizações. No Brasil, o Partido dos Trabalhadores venceu desde os anos 1980 eleições em capitais como São Paulo e Porto Alegre, e em estados importantes como o Rio Grande do Sul. O mesmo ocorreu no Uruguai, com a Frente Ampla obtendo importantes êxitos eleitorais em Montevideu e com crescente participação no parlamento, chegando a 40% das cadeiras em 1999. Na Argentina, a vitória de Fernando de La Rúa em 1999 foi uma das derrotas mais significativas do neoliberalismo na América do Sul, pois o ex-presidente Carlos Menem foi um dos principais fiadores do neoliberalismo na região.

Essas vitórias foram resultado também de uma dinâmica social mais ampla de oposição ao neoliberalismo. A América Latina era palco de algumas das principais mobilizações de resistência ao neoliberalismo desde o início da década de 1990, como o Fora Collor no Brasil em 1992; no mesmo ano em que, na Venezuela, o militar Hugo Chávez é preso por uma tentativa de golpe que pode ser vista como desdobramento do levante popular de 1989 conhecido como Caracazo; o levante zapatista em Chiapas no ano de 1994; o Grito dos Excluídos que ocorreu desde 1995 e foi internacionalizado em 1999;

a Marcha dos 100 Mil organizada pelo Movimento dos Trabalhadores Sem-Terra (MST) em 1999; a Guerra da Água na Bolívia, contra a privatização deste recurso natural em 2000; no Equador os movimentos indígenas derrubaram quatro presidentes entre 1997 e 2000 repudiando as políticas neoliberais no país. A Aliança Social Continental unificou, entre os anos de 2001 a 2005, diversos movimentos sociais, sindicatos e partidos na vitoriosa luta contra a ALCA. O processo Fórum Social Mundial é a síntese desse processo de resistências, assim como marca a transição para a nova etapa de construção de uma agenda pós-neoliberal.

Interpretar esse processo político se constitui em um desafio das ciências humanas e sociais latino-americanas. Diversas visões se colocam no debate, com análises que afirmam o surgimento de um pós-neoliberalismo tendo que enfrentar a crítica daqueles que enxergam justo o oposto, uma continuidade da hegemonia neoliberal na América Latina.

Nesse estudo, optamos por afirmar que todos esses governos progressistas geraram, ao menos, uma paralisia na hegemonia neoliberal nas Américas. Contudo a construção de uma nova agenda não se deu de maneira linear em nenhum desses casos. A nova situação de comandar o governo central de um país após décadas de ação política opositora e de resistência criou um desafio estratégico sobre qual a melhor forma de construir uma agenda pós-neoliberal e que agenda é esta.

Os partidos, intelectuais, movimentos sociais do campo anti-neoliberais foram colocados diante de uma nova situação de ter que, positivamente, apresentar e implementar suas propostas e alternativas. Esse novo quadro gerou dilemas, impasses e contradições que, por sua vez, provocaram divergências entre os agentes progressistas e da esquerda, e em alguns casos com rupturas significativas em atores antes acostumados a construir unidades. Como afirma Codas (2013):

Os governos progressistas latino-americanos se desenvolveram nesse contexto inédito, utilizando as oportunidades abertas, em termos geopolíticos, pela diminuição da pressão norte-americana na região e, em termos econômicos, pela renda extra gerada pelos preços altos de seus produtos de exportação (commodities minerais, agropecuárias, energéticas etc.). Mas, ao mesmo tempo, são herdeiros daquela “desorganização programática” provocada pela crise terminal da experiência socialista do século XX. São governos que definiram seus programas ao calor dos embates políticos, embora guiados por um conceito comum de busca de uma melhor distribuição da renda e de eliminação da pobreza. (Codas, 2013: 7)

Se durante o ciclo neoliberal, a convergência era construída com base na resistência às políticas dos governos, a partir das vitórias da esquerda e os processos unitários ficaram mais difíceis de serem construídos porque os protagonistas da sociedade civil, bem com os partidos, elaboraram visões distintas sobre as vicissitudes políticas da agenda pós-neoliberal.

Estas vicissitudes surgem em todos os países pelos mais variados motivos, como i) a inexperiência em lidar com a máquina pública; ii) os constrangimentos econômicos e geopolíticos internacionais; iii) os limitadores institucionais internos — desde o alcance do poder dos presidentes, da divisão de poderes, da existência ou não de um regime federalista—; iv) a capacidade econômica que cada país apresenta, o que pode ser medido a partir da presença de matérias-primas, da existência de um parque industrial desenvolvido, do aparato de infraestrutura; v) as diversas concepções políticas que sustentam estes governos, tais como o caráter autoritário de alguns atores ou a adesão de outros a pontos do programa neoliberal; vi) o descompasso entre as iniciativas do governo e as demandas de base histórica destes governos e por ultimo; vii) o fato de que os setores sociais que se beneficiaram do neoliberalismo ao longo dos anos 1990 permanecerem poderosos economicamente e fortemente organizados politicamente na oposição, muitas vezes com amplos poderes nos parlamentos e nos grandes meios de comunicação.

AS RESOLUÇÕES POLÍTICAS DA CSA E AÇÃO SOCIOPOLÍTICA DO SINDICALISMO

É exatamente nessa contradição entre os impasses gerados pela ação de governar o Estado capitalista e as possibilidade de transformação que isso gera que o sindicalismo sociopolítico se apresenta como ator político estratégico, sempre atuando a partir das suas resoluções políticas congressuais e das elaborações programáticas sistematizadas nas duas plataformas políticas, a PLA e a PLADA, visando “luchar para profundizar los cambios alcanzados en el continente, con mejor distribución del ingreso, más protección social, más justicia social y más participación en las decisiones” (CSA, 2012) e ainda tentando “plantear un modelo alternativo de desarrollo” (*Ídem*).

Desde o seu congresso fundador a procurou reconhecer a positividade da nova conjuntura política continental sem, contudo, abrir mão de identificar os limites e apontar caminhos para que o processo avance no que tange aos interesses das classes trabalhadoras americanas. O aspecto positivo aparece na medida em que tais governos contribuem para a resolução do objetivo máximo do sindicalismo continental unificado, qual seja,

La tarea de combatir la pobreza, la explotación, la opresión y las desigualdades, garantizar las condiciones para el disfrute de los derechos humanos universales, y promover una representación eficaz de los trabajadores y trabajadoras en las Américas. La CSA reconoce que, para tener éxito en esta tarea, deberá asumir la acción del movimiento sindical en función de los desafíos y retos que plantea la globalización, hacer que la acción sindical internacional forme parte integral de la labor de las organizaciones sindicales nacionales, y movilizar la acción de los/as trabajadores/as del continente para apoyar sus objetivos. (CSA, 2008)

Assim, por um lado, não restam dúvidas de que o neoliberalismo caminha na contramão dos objetivos acima destacados.

La globalización ha tenido costos muy altos para nuestros pueblos y desde la perspectiva del desarrollo sostenible el modelo neoliberal global ha fracasado rotundamente. No sólo en las regiones marginadas sino también en los países en los que la globalización es percibida como un proceso exitoso. En las Américas, desde el advenimiento del modelo neoliberal, todos los indicadores sociolaborales muestran un deterioro muy significativo: desocupación, precariedad laboral, deterioro de la calidad de vida, persistencia de la pobreza y exclusión, crecimiento de la desigualdad social. Las políticas neoliberales de reducción del papel del Estado y la privatización de los servicios públicos han contribuido enormemente para este estado de cosas. Las empresas multinacionales no pudieron proporcionar servicios esenciales por el motivo de la ganancia y así garantizar los derechos de los/as ciudadanos/as. La actitud depredadora del capital sobre los abundantes y desprotegidos recursos naturales, sobre el cuidado del medio ambiente, el insistente abaratamiento y precarización de la mano de obra, las desigualdades de género, clase, raza y etnias considerados como estímulos en la radicación de inversiones cuestionan seriamente la viabilidad sostenible de importantes regiones de las Américas. El grave déficit de trabajo decente está destruyendo los sistemas de seguridad social, volviendo meramente declarativos los derechos del trabajo, anulando toda posibilidad de diálogo social y haciendo insuficiente el compromiso social de las empresas. (CSA, 2008)

Por outro lado, a CSA afirma desde o princípio, o caminho que, em sua opinião, se aproxima daquele objetivo máximo e que por óbvio tem no combate ao neoliberalismo o centro da sua intervenção:

La eliminación del presente cuadro de inequidad y exclusión entre países, regiones y personas en las Américas no será posible si no se supera el agotado modelo neoliberal presente en todo el continente. En la construcción de los procesos alternativos al modelo neoliberal, la

CSA impulsará la estrategia de Desarrollo Sostenible, dándole el sentido ya generalizado de considerar tres ejes de importancia similar: el económico, el social y el medioambiental. Las políticas económicas, sociales y medioambientales que permitirían llegar a la meta del desarrollo sostenible tienen como punto de partida un rol activo del Estado, sustentado por un nuevo consenso democrático con soberanía popular y ampliación de los canales de participación de la sociedad en la toma de decisiones nacionales y regionales. [...] El Congreso compromete al sindicalismo de las Américas en la defensa de una mayor integración económica, política, social y cultural en favor de los pueblos, respetuosa de la diversidad y con sentido de sostenibilidad ambiental como estrategia ante la globalización neoliberal. Es imprescindible fortalecer los procesos de integración subregional y regional, con una participación plena de los trabajadores y trabajadoras, como respuesta a los Tratados de Libre Comercio (TLC) que solo profundizan la brecha entre y dentro de los países empobrecidos y países ricos. [...] El desarrollo de uniones aduaneras imperfectas (MERCOSUR, CAN, SICA, CARICOM), en camino hacia mercados comunes, han sido los canales identificados por el sindicalismo como aquellos con mayores posibilidades de alcanzar verdaderos procesos de integración productiva, social y cultural entre países de la región latinoamericana y caribeña. Estos procesos están sujetos a diversas contradicciones internas y externas, en cuyo debate la CSA y las articulaciones subregionales deberán seguir participando de forma propositiva y activa, defendiendo su potencial. La emergencia de la Unión de Naciones del Sur (UNASUR), en 2007, presenta la posibilidad de continuar con el proyecto de la anterior Confederación Sudamericana de Naciones, interviniendo a las uniones aduaneras y agregando el plus derivado de un proyecto más ambicioso de integración, incluyendo la que se realiza a través de la energía. (CSA, 2008)

Ou seja, o interessante aqui é que a CSA aponta um caminho que se liga diretamente com os destinos dos governos progressistas latino-americanos, uma vez que são eles a fomentar e impulsionar quer as tentativas de integração regional citadas nas resoluções congressuais quer os processos alternativos ao neoliberalismo que também constam do documento oficial do sindicalismo americano.

Contudo, essa relação exige o diagnóstico de que tais processos políticos progressistas possuem eles próprios suas contradições, que devem ser combatidas pelas classes trabalhadoras justamente para garantir o sucesso e o avanço das políticas alternativas ao neoliberalismo.

Essa dialética está ainda mais explícita nas resoluções do II Congresso da CSA, que foi realizado em 2012. Lá podemos ver que a grande crise econômica internacional de 2008

Afectó con mucha más fuerza a las economías de la región dependientes del mercado estadounidense. La opción de Sudamérica por la integración regional, las políticas aplicadas de aumentos de los salarios mínimos nacionales, los varios programas de transferencia de ingresos y las inversiones en infraestructura, pueden explicar fundamentalmente los resultados económicos más positivos. (CSA, 2012)

Após o diagnóstico econômico vem a leitura política, na qual o tema dos governos progressistas aparece claramente. Primeiro, há uma descrição do quadro:

Muchas políticas de varios gobiernos en la región han presentado un resultado más efectivo que las medidas conservadoras en el mundo desarrollado. Esto representa un desafío para el movimiento social, particularmente para la CSA, de luchar para profundizar los cambios alcanzados en el continente, con mejor distribución del ingreso, más protección social, más justicia social y más participación en las decisiones. Debemos también plantear un modelo alternativo de desarrollo en los debates internacionales frente a las instituciones y gobiernos. En algunos países del continente, los gobiernos progresistas ya inauguraron su segundo o tercer mandato. Los cambios políticos, económicos y sociales que tuvieron lugar en varios países latinoamericanos representan la oposición a las políticas neoliberales implementadas desde los años '80. Esta transformación fue fundamental para enfrentar la crisis actual. Los que lograron medidas de preservación de la inversión pública, empleo, consumo y producción. Sin embargo, la recesión fue profunda en los países que adoptaron medidas conservadoras de recortes de gastos y reducción de salarios y empleos. Los cambios señalan el ascenso de fuerzas políticas y sociales que buscan formas de organización y representación distintas al Consenso de Washington. Estas corrientes tienen su origen en la lucha contra las dictaduras. Durante el auge del enfrentamiento al neoliberalismo fue patente la conformación de un perfil que reunía sindicatos, organizaciones campesinas, indígenas, mujeres, organizaciones no gubernamentales y partidos. La victoriosa campaña contra el ALCA y los grupos contra la explotación de recursos naturales por las multinacionales son ejemplos exitosos de estos movimientos. La polarización política entre lo "nuevo" y lo "viejo" fue evidente en varios de estos países que eligieron gobiernos progresistas. En algunos de ellos hubo procesos constituyentes, con importante participación popular, que enfrentaron fuertes resistencias por parte de las élites tradicionales. Los grupos conservadores apelaron a intentos golpistas y movimientos de secesión, entre otros métodos ilegítimos. Estas campañas articuladas por la derecha contaron con la ayuda de la gran prensa escrita y televisiva, que viene ampliando su papel de principal "partido de oposición" a los gobiernos progresistas del continente. (CSA, 2012)

Em seguida, a postura dialética de apoio e crítica que o sindicalismo sociopolítico deve desenvolver nessa conjuntura:

El reto para la CSA y sus organizaciones afiliadas es no sólo contribuir para que el cuadro político de cambios progresistas se mantenga y se fortalezca, sino también para que las transformaciones económicas, políticas y sociales se vuelvan estructurales y permanentes. En lo que se refiere a la democratización de las relaciones de trabajo, hay mucho que hacer. Fueron pocos los gobiernos que realmente promovieron políticas para fortalecer el papel de los sindicatos en la sociedad como actores del desarrollo y de la distribución del ingreso, además de la promoción de la democracia. Existen contradicciones entre los gobiernos progresistas en lo que se refiere al diálogo social. Hay gobiernos que se reivindican como más a la izquierda pero al mismo tiempo desarrollan una conflictiva relación con los sindicatos y otras organizaciones sociales. (CSA, 2012)

Há ainda, por fim, um plano de ações, um “o que fazer” próprio do sindicalismo sociopolítico, que envolve, como já apareceu na passagem anterior, um entendimento de que apenas manter o que se conquistou é insuficiente. Trata-se de uma nova forma de encarar a crise do capitalismo. Esta deixa de ser vista como momento de defensiva, de mera resistência, e passa a ser entendida como oportunidade para avançar. Não há voluntarismo nessa passagem de uma postura defensiva para uma atuação ofensiva. Novamente o que temos é a expressão das experiências (Thompson, 2002) das classes trabalhadoras.

La movilidad social, que se ha ampliado en varios países de la región, también presenta a los sindicatos el desafío organizativo de los grupos sociales que representan factores importantes en la economía y en el mundo del trabajo. Existe una relación positiva entre crecimiento económico y reducción de la pobreza. El primero está conectado al desarrollo nacional, el aumento del poder adquisitivo de la población, la industrialización y la autosuficiencia alimentaria. Sin embargo, estos cambios no son permanentes y sustentables. La crisis económica y la baja del crecimiento en 2009 aumentaron el desempleo y la pobreza. El movimiento sindical de las Américas debe exigir la adopción de políticas de combate a la pobreza que afecta a un tercio de la población latinoamericana y caribeña. Debe también luchar para que la inclusión social —que en alguna medida se viene alcanzando— sea permanente. Esta meta sólo será posible con la profundización del modelo de desarrollo con distribución de ingreso y protección social universal. (CSA, 2012)

Esse plano de ações é pensado no dia a dia das lutas a partir das bases fornecidas pelas duas plataformas programáticas que o sindicalismo

sociopolítico elaborou. É nesse momento em que suas duas dimensões constitutivas —as alianças com os movimentos sociais e o ciclo de governos progressistas— se sintetizam e se constituem em uma ferramenta de lutas capaz de organizar novos blocos históricos e com isso a produzir renovações nas experiências e na consciência das classes trabalhadoras latino-americanas.

AS PLATAFORMAS PROGRAMÁTICAS DO SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO

A fala de Ivan Gonzáles, assessor sindical da CSA, nos ajuda a dar conta desse papel do sindicalismo sociopolítico na conjuntura política latino-americana dos governos progressistas.

A relação da nossa construção sindical na CSA com os governos progressistas é uma via de mão dupla. Por um lado, não teríamos tido êxito nesse processo sem essa nova situação política, quando temos alguns governos que reconhecem nossa legitimidade, nos chamam para dialogar. Por outros, a própria existência desses governos é devedora dos processos de mobilização social e das políticas formuladas pelos movimentos sociais e pelo movimento sindical. Sem nossas lutas as vitórias eleitorais não teriam sido possíveis. (Entrevista ao autor realizada em 20/10/2014)

É a partir dessa relação dialética entre os diferentes atores políticos e sociais que o sindicalismo sociopolítico vai se configurando e se consolidando ao mesmo tempo em que os processos dos governos progressistas se desenvolvem e as alianças sociais e formações de blocos históricos entre as frações das classes trabalhadoras ganham novas dinâmicas. Ao mesmo tempo, as mudanças conjunturais exigem novas reflexões e novas ações. É nesse sentido que Gonzáles vai falar em novos desafios ao sindicalismo sociopolítico:

O atual modelo de governar pela via do crescimento econômico não é mais capaz de nos fazer avançar. A crise econômica internacional que perdura desde 2008 evidencia essa impossibilidade. Precisamos dar um novo salto na agenda de futuro das forças progressistas, e o sindicalismo sociopolítico precisa fazer sua parte nesse processo. (Ídem)

Desde o ponto de vista do movimento sindical, o que dá liga a esse processo são as duas plataformas programáticas produzidas pelo sindicalismo continental. Llanos e Drobrusin (no prelo) nos oferecem um lugar desde a academia pelo qual, além de concordarem com o diagnóstico feito por Gonzáles, vão além ao vincular cada uma das duas plataformas a um desses diferentes momentos da conjuntura política latino-americana, a PLA como ferramenta do processo histórico

em que o sindicalismo sociopolítico fez sua parte e a PLADA como instrumento para que o movimento sindical continental siga fazendo no futuro em que se avizinha.

Durante la lucha contra el ALCA, el sindicalismo comenzó más negociador; fue cambiando a roles más intransigentes y luego terminó con la PLA como propuesta factible hacia gobiernos cercanos a las posiciones sindicales y sociales. Las movilizaciones de Québec en 2001 (Dufour-Poirer y Levesque, 2013), así como los referéndums populares llevados a cabo a lo largo de 2004 y las movilizaciones a Mar del Plata de 2005, son previos a la presentación final de la PLA, mostrando el momento histórico de movilización y de falta de espacios también en las negociaciones oficiales. En el caso de la PLADA, la situación es inversa. La plataforma es un primer paso, al menos desde el lado sindical, de la necesidad de debatir el desarrollo en el actual contexto neo-desarrollista. Si bien las movilizaciones y resistencias se están llevando a cabo, no es el sindicalismo quien las lidera. [...] La cumbre de Río+20 en 2012 sirvió como aglutinador de voluntades, pero es en la realización de la PLADA donde todas las centrales que componen la CSA comenzaron realmente a debatir el tema. Es innegable el cambio en el contexto político de América Latina a partir de la llegada de gobiernos de izquierda y centro-izquierda; lo que obliga a repensar las estrategias y aprovechar los recursos que las históricas relaciones de estos partidos implican para movilizar el debate actual. (Llanos e Drobrusin, 2014: 5-6).

As duas plataformas são mais do que um mero conjunto de resoluções típicos dos congressos sindicais, que ao final do processo são jogadas à “crítica roedora dos ratos”. Elas são na verdade um dos resultados políticos das novas experiências das classes trabalhadoras latino-americanas, na qual a resistência contra o neoliberalismo, o desemprego, a mercantilização dos direitos, deram lugar a uma dinâmica de crescimento econômico com distribuição de renda, geração de emprego, novas dinâmicas de protagonismo político e processos de aliança e integração entre os diferentes setores que foram as classes trabalhadoras no continente.

Trata-se, de fato, de um rico processo político dividido, como também já foi dito Baez (2012), em momentos distintos, com características e exigências próprias, o que fica claro na leitura de cada uma das plataformas. A PLADA foi pensada para a terceira transição descrita por Baez —que possui ainda uma dimensão interna ao sindicalismo sociopolítico, traduzida no tema da autoreforma como veremos na conclusão. Por agora, o importante é ressaltar que essa terceira transição tem na PLADA o seu instrumento programático, conforme podemos ver no texto da plataforma:

Como producto de esta experiencia colectiva, hoy somos conscientes de la necesidad de profundizar las transformaciones impulsadas en años recientes por los proyectos políticos emancipatorios en curso en el continente. Con esa finalidad se ha emprendido desde la CSA la elaboración de una nueva herramienta política, la Plataforma de Desarrollo para las Américas (PLADA). Esta plataforma define orientaciones y principios que involucran a todos los pueblos de las Américas y del mundo, y a sus trabajadoras y trabajadores. Tiene relevancia como herramienta política y de lucha para la defensa y profundización de los derechos laborales a escala mundial, así como alternativa y estrategia de desarrollo construida desde el movimiento de las y los trabajadores. Ante ello, nos congrega el convencimiento de que la salida a la crisis requiere una respuesta urgente y estructural, con la participación ineludible del sindicalismo, los movimientos de las y los trabajadores, así como de las diversas expresiones colectivas del campo popular: movimientos sociales, campesinos, ambientalistas, estudiantiles, feministas, de las juventudes y la niñez, de los Derechos Humanos, por la defensa de las víctimas de violencia, por la diversidad sexual, anti-represivos, de los pueblos originarios, productores de la economía social y solidaria, organizaciones por los derechos de migrantes, educadores y promotores del arte y la cultura, entre otros. (CSA, 2014)

Do mesmo modo, a PLA foi produzida no contexto anterior, de conquistas dos governos progressistas e de reconstituição do sindicalismo sociopolítico diante da crise do neoliberalismo e da oportunidade histórica aberta para o avanço das classes trabalhadoras do continente americano. Assim, o conteúdo da plataforma reflete o chamado das classes trabalhadoras contra o neoliberalismo, bem como a identificação das novas oportunidades políticas:

Nosotros, los millones de trabajadoras y trabajadores forzados a la desocupación, empujados a la pobreza, hundidos en la precariedad y la flexibilidad, obligados a dejar nuestras tierras, les exigimos abandonar las actuales políticas económicas neoliberales inspiradas en el fundamentalismo del 'libre comercio'. Es urgente adoptar políticas de desarrollo sostenible que pongan en el centro al empleo de calidad con justicia social y construir mecanismos de intervención que permitan incluir a todos los habitantes. Necesitamos nuevas políticas diseñadas desde una perspectiva de género, que tengan como objetivos principales fortalecer la democracia, ampliar los canales de participación de la sociedad en la toma de decisiones nacionales y regionales, reducir la desigualdad, generar empleo decente y trabajo digno y adoptar políticas de desarrollo sostenible. Es imprescindible fortalecer los procesos de integración subregional como respuesta a los Tratados de Libre Comercio que solo profundizan la brecha entre y dentro de los países

empobrecidos y países ricos. Sabemos que los procesos de integración regional no se expresan de la misma forma en todo el continente. Entendemos que estos pueden ser instrumentos importantes en la medida que no encubran formas de dominación de unos países sobre otros, tal como acontece con los Tratados de Libre Comercio y de Inversiones. Por ello proponemos esta Plataforma Laboral de las Américas como punto de partida para iniciar un nuevo rumbo histórico para todos nuestros pueblos y naciones, capaz de proyectarse a todos los hombres y mujeres del mundo. (CSA, 2009)

Ainda refletindo o quadro político do início do século XXI, a PLA divide seu acúmulo programático em eixos que sintetizavam os desafios quer dos movimentos sociais quer dos governos progressistas que iniciavam sua trajetória. A PLA exige “un nuevo consenso Democrático con Soberanía popular y Perspectiva de Género” (CSA, 2009), o que é reflexo direto das lutas contra a ALCA, na medida em que as negociações foram levadas a cabo sem a participação dos trabalhadores e que a aliança social que derrotou a proposta de integração imperialista teve no movimento feminista um dos seus pilares fundamentais.

Ao mesmo tempo, já reverberando a nova e incipiente dinâmica desenvolvimentista que crescia na América do Sul, a PLA prega “por una economía que impulse un desarrollo sostenible y ponga en el centro al empleo decente y al trabajo digno” (CSA, 2009), eixo esse muito mais completo que o primeiro, e que continha propostas para os mais vários temas, tais como

Deuda externa; Conjunción de políticas; Inversión y prioridades de la economía; Política fiscal y tributaria progresiva; Complementación productiva; La promoción del desarrollo local; Integración de infraestructuras; Políticas sectoriales; Agricultura familiar; Redistribución de la renta; Fondos Continentales (Fondos Sociales universales, Fondos de Capacitación y Fondos de Salud Pública); Rol activo del Estado; Privatizaciones; Acceso al conocimiento; Grandes empresas y empresas multinacionales; Pequeñas y Micro Empresas; Empleo para Mujeres; Empleo para Jóvenes; Eliminación del trabajo infantil; Educación y Formación Profesional. (CSA, 2009)

Cada ponto desses (com diagnósticos e propostas desenvolvidas) se soma ao terceiro eixo —“Promoción y cumplimiento de los derechos sociolaborales” e ao quarto eixo (CSA, 2009), formando o que há de mais substantivo na PLA. Há, sem dúvida, uma minimização do peso dos aspectos políticos, presentes somente no diminuto primeiro eixo. Essa subestimação desse aspecto pode e deve ser vista como uma lacuna decisiva para o sindicalismo sociopolítico.

Convém, contudo, contextualizar essa lacuna, ou em outras palavras, generaliza-la para toda a esquerda latino-americana. Vale lembrar que no momento de elaboração da PLA somente a Venezuela havia promovido em 1999 uma Assembleia Constituinte e refundado sua ordem institucional, e que mesmo depois, apenas Bolívia e Equador — entre 2006 e 2009— fizeram o mesmo. Não é por acaso, aliás, que em Brasil e Chile o enfrentamento com a ordem institucional da redemocratização tem se tornado tarefa cada vez mais urgente das esquerdas naqueles países, e também não é a toa que o processo político no Uruguai seja visto hoje como o mais avançado, justamente onde se promoveu um aprofundamento dos direitos políticos e civis.

É importante registrar então que o entendimento expresso na PLADA é completamente distinto. A nova plataforma se divide em dois eixos mais gerais e estruturantes “desarrollo sustentable” e “nueva relación Estado, sociedad y mercado” e que se dividem em quatro dimensões com peso igual, a primeira delas sendo precisamente a “dimensión política” seguida então da “dimensión económica”, da “dimensión social” e da “dimensión ambiental” (CSA, 2014).

Tal movimento é crucial para politizar a noção de “desarrollo sustentable” e tirá-la do isolamento “ambientalista”, o que na prática significa recuperar a própria gênese do conceito:

El enfoque de desarrollo sustentable nació del proceso de progresiva ampliación de la conciencia acerca de las contradicciones entre el modelo capitalista de desarrollo predatorio, la garantía de una buena calidad de vida para la ciudadanía, el derecho de los pueblos al desarrollo y la constatación de los límites físicos del planeta para poder atender las demandas de la humanidad. Estas contradicciones fueron profundizadas con la implementación de la lógica neoliberal que impuso una dinámica donde las fuerzas del capitalismo actuaron sin control, acumulando mayor riqueza, minimizando los instrumentos de protección social y los derechos de los/as ciudadanos, extremando la destrucción de los recursos naturales y llevando al planeta de manera acelerada a una crisis económica, social y ambiental sin precedentes. La Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo, establecida por las Naciones Unidas en 1983, definió el desarrollo sustentable como el “desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer las capacidades que tienen las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades”. La noción de desarrollo sustentable aparece como una de las alternativas que se enfrenta a la matriz de pensamiento neoliberal; una forma de comprender y organizar los aspectos esenciales de la vida social desde una nueva lógica; una respuesta construida por y para las mayorías populares. Las condiciones están dadas para el lanzamiento de una nueva agenda del desarrollo sustentable para la autodeterminación de los pueblos y de los estados. (CSA, 2014)

Ao mesmo tempo, expressa também os avanços na consciência e experiência das classes trabalhadoras após uma década de governos progressistas que lograram promover o desenvolvimento econômico e a redução da pobreza sem, contudo, consolidar um modelo alternativo de sociedade, de economia e de Estado.

Esta es nuestra visión del Desarrollo que se construye desde nuestra opción sindical reafirmando los pilares del trabajo decente; la distribución de la riqueza; la democracia participativa; la igualdad entre géneros; la integración regional priorizando la articulación en las negociaciones internacionales y la consolidación de posiciones comunes en temas de interés compartido y el intercambio de experiencias exitosas entre los gobiernos; la protección e inclusión social de todas y todos, inter-generacional y ambiental, integrando así las dimensiones económica, social, ambiental y política. El desarrollo no se logra sin la plena inclusión y participación de las mujeres y de los jóvenes. Todos los componentes que presentamos en esta plataforma tienen la equidad de género y la participación de la juventud como enfoques transversales y las mujeres y los jóvenes como protagonistas y principales actores para hacer realidad el desarrollo sustentable. (CSA, 2014)

Dessa visão de “desarrollo” transborda a dimensão ambiental presente na PLADA, e que contém ferramentas fundamentais para que as classes trabalhadoras enfrentem o tema das mudanças climáticas travando o combate para que o preço das inovações produtivas não recaia sobre os povos. É a chamada “transición justa”,

Propuesta prioritaria del movimiento sindical frente a las consecuencias negativas del cambio climático sobre los pueblos. Se define como el conjunto de políticas diseñadas para asegurar que la transición y el camino hacia una producción con bajas emisiones de gases de efecto invernadero, ofrezca al mismo tiempo oportunidades a las y los trabajadores y a las comunidades implicadas. Con la finalidad que no sean ellas y ellos quienes paguen los mayores costos de las consecuencias negativas ocasionadas por cambios de los cuales no son los mayores responsables. (CSA, 2014)

Diante dessa visão não há na PLADA, como havia na PLA, a secundarização da questão política e democrática. Afinal, a constituição de uma dinâmica de relação entre sociedade, mercado e Estado é um tema eminentemente político:

Las soluciones de mercado para enfrentar la crisis global han fracasado. Nuestros estados deben retomar el control y poder sobre el mercado y deben reconstruir su capacidad de generar ingresos para satisfa-

cer las necesidades sociales y de regulación de la actividad económica y social general. Las transformaciones recientes en el continente señalan el ascenso de fuerzas políticas y sociales que buscan formas de organización y representación distintas al despliegue radical de políticas inspiradas por el llamado “Consenso de Washington”. Estas nuevas fuerzas colectivas tienen su origen en las luchas contra las dictaduras militares y los gobiernos autoritarios que instauraron el neoliberalismo. Profundizar la democracia significa establecer una nueva relación entre Estado, mercado y sociedad, con autonomía e independencia de los mercados financieros. Debe pensarse al Estado como potencia de las mayorías populares, lo que significa la participación activa del pueblo trabajador en lo público, y no la mera reivindicación de la tutela gubernamental o su consideración como si fuese un patrón más. La intervención estatal debe asegurar el pleno empleo y contribuir a la redistribución de la riqueza frente al efecto concentrador del mercado, mediante políticas sociales, fiscales y monetarias soberanas para enfrentar coyunturas de estancamiento o crisis. Se debe establecer un sistema de corresponsabilidades en el cual los actores económicos y corporativos de mayor peso deberán asumir mayores cargas y responsabilidades para superar los períodos de crisis. (CSA, 2014)

É dessa maneira que chegamos à dimensão política apontada pela PLADA. Essa nova relação só será conquistada com

Democracia participativa. Complementariedad entre representatividad e instrumentos de consulta popular y participación directa; reformas de los sistemas políticos y judiciales para impedir la injerencia de las corporaciones económicas en el funcionamiento de la democracia; democratización de la comunicación para la ampliación de la participación y el control ciudadano; participación sustantiva de los movimientos sindicales y sociales en los procesos e instituciones de integración regional; democratizar los procesos regionales; comprender las Américas como territorio de paz y de plena realización de los derechos humanos; reconocimiento de los sindicatos como instrumentos de la democracia y del ejercicio de los derechos humanos; autodeterminación cultural de los pueblos originarios y afro-descendientes y respeto a la plurinacionalidad; y, por fin, la autorreforma sindical. (CSA, 2014)

Claro está, portanto, que os êxitos não podem mais se restringir aos aspectos econômicos e sociais, pois estes, embora sejam importantes e estejam presentes na plataforma —não são sustentáveis sem a dimensão política e que por isso é o elemento mais detalhado e desenvolvido na nova plataforma, a grandes novidade que o sindicalismo sociopolítico apresenta para o novo período na comparação com o conteúdo da PLA e as exigências do período anterior.

Em suma, na medida em que a PLADA arma o sindicalismo sociopolítico para o próximo período de lutas, e levando em conta que sua elaboração se deu em profundo diálogo com os movimentos sociais aliados nas lutas e com as dinâmicas dos governos progressistas do continente americano, poderíamos concluir que o futuro do sindicalismo sociopolítico está garantido. Essa, contudo, não é a visão que emerge da própria CSA e de sua ampla rede, como veremos na conclusão.

CONCLUSÃO: O FUTURO DO SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO

Novamente o vínculo do sindicalismo sociopolítico com os governos progressistas é ressaltado. Por um lado, a PLA é resultado de lutas e mobilizações que foram fundamentais para a vitória dos governos progressistas. Esses governos possibilitaram aos movimentos sociais em geral, e ao movimento sindical em particular, reforçar suas formulações e alianças, reelaborar suas estratégias a partir da nova e contraditória dinâmica na qual o Estado se abre para as suas demandas ao mesmo tempo em que o desenvolvimento capitalista provoca novas lutas e resistências que colocam sociedade civil e governos progressistas em tensões ou mesmo em lados opostos.

A PLADA se insere então na tentativa de dar uma resposta a esse dilema. Por isso as narrativas dos dirigentes da CSA e das centrais nacionais sempre enfatizam o amplo diálogo da CSA com movimentos sociais do campo, movimentos de mulheres, movimentos ambientais, entre outros para formular a nova plataforma, cujo principal objetivo é pensar um novo modelo de desenvolvimento para a região. Esse objetivo prevê que as demandas do mundo do trabalho e das demais classes subalternas do continente sejam debatidas de forma democrática em processos políticos mais amplos, e não apenas tratadas como resultado do crescimento econômico no modelo capitalista atual. Com isso as lutas e formulações da sociedade civil serviriam como ferramentas para que os partidos e movimentos progressistas que ocupam o Estado em diversas nações produzam avanços ainda mais substantivos.

Baez (2000) vai concluir que o sindicalismo sociopolítico foi exitoso em se reconstituir na última década, produzindo um processo unitário sólido nas Américas:

Temas como trabalho decente, meio ambiente, seguridade social, saúde e segurança no trabalho, integração, democratização da comunicação, igualdade de gêneros, juventude, a função normativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fiscalidade, formação sindical e profissional, empresas mundiais, etc., formam, em seu conjunto,

uma visão de desenvolvimento que se opõe àquela de crescimento sem limites e de exclusiva busca de lucro por parte dos defensores do atual sistema. Todos esses temas foram desenvolvidos de forma participativa e deram à CSA um maior protagonismo em várias instâncias internacionais, incluindo a CSI. A oposição aos tratados de livre comércio e o apoio aos processos de integração levaram a CSA a apresentar propostas em diferentes terrenos das Américas, da Ásia e da Europa. (Baez, 2000: 16-17)

Novamente o vínculo do sindicalismo sociopolítico com os governos progressistas é ressaltado. Esses governos possibilitaram aos movimentos sociais em geral, e ao movimento sindical em particular, reforçar suas formulações e alianças, reelaborar suas estratégias a partir da nova e contraditória dinâmica na qual o Estado se abre para as suas demandas ao mesmo tempo em que o desenvolvimento capitalista provoca novas lutas e resistências que colocam sociedade civil e governos progressistas em tensões ou mesmo em lados opostos, produzindo dilemas e impasses cuja resolução pode significar seja o avanço a um novo patamar seja uma derrota histórica das forças progressistas. É nesse sentido que Baez afirma que

O movimento sindical deve se colocar como ator fundamental na disputa por uma nova hegemonia, na qual o trabalho decente seja valorizado como eixo central para o impulso de políticas que conduzam ao desenvolvimento sustentável. O II Congresso da CSA valoriza a oportunidade que se apresenta para que os povos das Américas, liderados por suas forças sociais e políticas progressistas, dirijam-se ao mundo com uma voz que permita apontar caminhos diferentes para um planeta cada vez mais instável em termos econômicos, ambientais, sociais e políticos. Num contexto profundamente negativo nos países do Norte, consideramos que as Américas, com todas as suas contradições e desigualdades, pode ser fonte de alternativas ao modelo neoliberal. (Baez, 2012: 19)

A PLADA, como já destacamos, se insere na tentativa de dar uma direção para essa alternativa pós-neoliberal, o que só será possível com um amplo diálogo da CSA com movimentos sociais do campo, movimentos de mulheres, movimentos ambientais, partidos e movimentos políticos, entre outros para aprimorar e pensar a efetivação da nova plataforma, cujo principal objetivo é pensar um novo modelo de desenvolvimento para a região.

Esse objetivo prevê que as demandas do mundo do trabalho e das demais classes subalternas do continente sejam debatidas de forma democrática em processos políticos mais amplos, e não apenas tratadas como resultado do crescimento econômico no modelo capitalista

atual. Com isso as lutas e formulações da sociedade civil serviriam como impulsionadores de uma nova dinâmica de governos progressistas, um salto de qualidade como diz Victor Baez, ou “pensar o novo” como afirma Gustavo Codas. É a partir dessa necessidade, desse desafio que conceitos como o de “múltiplas crises do capitalismo”, “trabalho decente”, “desenvolvimento sustentável” e “democracia” se articulam no sindicalismo sociopolítico.

Ao mesmo tempo, a dinâmica política dos governos progressistas parece apresentar esgotamentos. Em que pese as vitórias importantes em Bolívia, Chile e Uruguai, o chamado eixo Brasília-BuenosAires-Caracas (Guimarães, 2012) vem apresentando impasses decisivos. As reconduções de Maduro e Dilma vieram em vitórias eleitorais apertadas que evidenciam desafios políticos e econômicos profundos. E as eleições argentinas de 2015 se configuram em um cenário complexo, no qual o partido de Cristina e Néstor Kirchner tende a vencer as eleições, porém encabeçado por sua ala direita. Nas palavras de Codas:

As dificuldades políticas e econômicas enfrentadas em processos regionais e em vários países com governos progressistas, os frequentes desencontros entre movimentos sociais populares e governos progressistas, as ameaças golpistas, os golpes consumados e as dificuldades eleitorais em disputas acirradíssimas, a depender do país, são todos sinais da necessidade de “pensar de novo” para avançar mais. [...] “Pensar de novo” requer uma atualização das estratégias intergovernamentais, dos governos/sociedade civil e na diversidade dos movimentos sociais hoje atuantes. A sistematização das características e projeções das formações socioeconômicas que o progressismo está gestando no século XXI. E identificar quais são os sujeitos históricos da transformação estrutural dos nossos países e nossa região, e qual é o programa histórico que eles têm: quais são, por fim, os sujeitos históricos da transformação atual? (Codas, 2014: 1)

Chegamos então ao primeiro desafio para o futuro do sindicalismo sociopolítico, qual seja, o de ampliar o processo de unificação do movimento sindical continental de modo a enfrentar com mais força o novo quadro político internacional e regional.

O interessante é que o cenário político para o movimento sindical se apresenta com duas novidades geopolíticas. Primeiro, em 17 de dezembro os presidentes de Cuba, Raul Castro, e dos EUA, Barack Obama, reataram relações diplomáticas interrompidas desde 1961, quando os Estados Unidos tentaram invadir a ilha e foram derrotados, o que gerou, em 1962, o Embargo Econômico contra Cuba, pelo qual os EUA punem com sanções econômicas qualquer país e empresa que desenvolva atividades em Cuba. O histórico anúncio coroa um pro-

cesso político de pressão que a comunidade internacional fez contra a política dos EUA para Cuba, baseada no isolamento político e na asfixia econômica através do bloqueio.

Essa pressão teve nos governos progressistas um fator fundamental. Praticamente todos procuraram desenvolver suas ligações políticas e econômicas com Cuba. Do ponto de vista econômico, os casos mais emblemáticos são o acordo assinado por Chávez e Fidel Castro em 2004 que estabeleceu o envio de petróleo venezuelano para a ilha e o financiamento, acordado por Lula e Raul Castro em 2009, por parte do Brasil, da construção do Porto Mariel, que será um grande entreposto comercial na América Central.

Já na esfera política, os processos de integração regional se mostraram decisivos para a aproximação entre Cuba e EUA na medida em que deixaram a potência do norte cada vez mais isolada no continente. Por um lado, a Venezuela estabeleceu uma aliança com alguns países mais alinhados ao chamado “bolivarianismo”. A chamada “Aliança Bolivariana para as Américas” foi criada em 2004 para ser um contraponto à proposta estadunidense de Aliança para o Livre Comércio das Américas (ALCA) que viria a ser derrotada definitivamente em 2005.

Ademais, em 2008 o chamado Grupo do Rio —articulação diplomática informal que reúne 19 países latino-americanos— decidiu pela entrada de Cuba no fórum. Tal processo de integração teve no ano de 2010 um momento importante com a fundação da Comunidade de Estados Latino-Americanos e Caribenhos (CELAC), definida como uma Organização dos Estados Americanos (OEA) sem os EUA.

Em paralelo às iniciativas anteriores ocorreu a intensificação das ações políticas contra a exclusão de Cuba da OEA. Em 2012, o Equador, El Salvador e Nicarágua não mandaram representantes para o principal fórum da entidade, a VI Cúpula das Américas, em protesto contra a ausência de Cuba imposta pelos EUA. Apesar do veto à participação cubana no organismo ter sido suspenso em 2009, o regime comunista manteve sua ausência diante da manutenção da política estadunidense de asfixia econômica. A situação de impasse chegou a tal ponto que o conjunto de nações latino-americanas anunciou, ao final da VI Cúpula, que aquela seria a última reunião do organismo sem a participação cubana, e que caso Cuba seguisse ausente da Cúpula das Américas, todas as nações boicotariam o evento.

Por fim, em novembro de 2014, o Panamá, país anfitrião da VII Cúpula das Américas, prevista para ocorrer em abril de 2015, formalizou o convite para que Cuba participe do Fórum, contra a vontade dos EUA. Cuba sinalizou então que participaria do evento. Um mês depois vem então o anúncio da retomada das relações diplomáticas entre Cuba e EUA. Mesmo que o bloqueio econômico ainda não te-

nha sido suspenso o fato é que a retomada de relações diplomáticas entre EUA e Cuba marca o fim definitivo da guerra fria na região e um novo momento para os governos progressistas. Não somente por essa vitória no caso cubano, mas também porque pela primeira vez é possível que o Secretário Geral da OEA seja um diplomata indicado pelos países do sul, e não pelos EUA, na medida em que o nome do Luís Almagro, atual chanceler uruguaio, ganha cada vez mais força e adesões para ocupar o posto máximo da organização multilateral americana.

A segunda novidade geopolítica tem relação com as respostas produzidas no continente diante da crise econômica internacional que explodiu em 2008 e levou as economias latino-americanas a enfrentarem dificuldades crescentes. O Banco do Sul foi criado em 2009 e seu objetivo é fornecer empréstimos às nações sul-americanas para protegê-las de novas crises e promover novos ciclos de desenvolvimento. No mesmo sentido foi concebido em 2014 o Banco dos BRICs, aliança que congrega África do Sul, Brasil, China, Índia e Rússia. As novas dinâmicas geopolíticas seguem a passos largos, como por exemplo, na recente (fevereiro de 2015) decisão chinesa de viabilizar com pesados investimentos o projeto Transul, por onde se viabilizarão investimentos na indústria básica brasileira e sul-americana.

Essas duas novidades geram um novo desafio ao sindicalismo. Por um lado, trata-se de avançar no processo de unificação do sindicalismo, promovendo uma maior aproximação com a tradição comunista, na medida em que as antigas cisões da guerra fria não fazem mais sentido. A comemoração dos dez anos da vitória contra a ALCA — organizada em torno da Aliança Social das Américas, quando movimentos sindicais e sociais se unificaram — é um excelente momento de aprofundar a unidade sindical.

Por outro lado, é preciso organizar politicamente as classes subalternas para que os próximos ciclos de desenvolvimento se dêem em novas condições de produção, desde o ponto de vista dos direitos e de uma nova relação com o meio ambiente, objetivo maior do sindicalismo sociopolítico americano. Dessa necessidade surge então o segundo desafio ao futuro do sindicalismo sociopolítico, a saber, o da autoreforma sindical. Como reconhece o secretário-geral da CSA:

É evidente que o caráter e o funcionamento da globalização, a partir da perspectiva neoliberal, têm causado um forte impacto negativo na existência e na ação sindicais. No entanto, seria um grande erro situar aqui a totalidade dos problemas. Existe, de fato, uma variedade de fatores propriamente internos que se acumularam no sentido de um enfraquecimento das organizações sindicais. Burocratização, inadequação das estruturas e práticas existentes, tanto de várias organizações como de vários de seus dirigentes, carências democráticas

(verticalismo e autoritarismo) e, em alguns casos, inclusive corrupção, como reza o documento do próprio congresso de fundação. Em suma, nem todos os problemas vêm de fora. Daí a pertinência e a importância da mencionada “autorreforma sindical”. (Baez, 2012: 16)

O fato é que avanços políticos e organizacionais ainda se fazem necessários. É o contexto da chamada terceira transição, qualificada por Baez como “um salto de qualidade”. Aprimorar a organização sindical é crucial para que a CSA tenha sucesso na tarefa de “conseguir que mais trabalhadores e trabalhadores estejam afiliados a menos sindicatos, tratando assim de superar a forma mais frágil de organização, que é o sindicato de empresa, para ir em direção ao sindicato por setor” (Baez, 2012: 17).

O tema da autoreforma adquiriu centralidade já no processo de unificação que gerou a CSA. O congresso fundador da entidade registra que

Para la CSA, el carácter y funcionamiento de la globalización neoliberal son causas de fondo y contextuales para los actuales problemas de la existencia y el accionar sindical. Pero, al mismo tiempo, existe una variedad de factores propiamente internos que han ido en la dirección del debilitamiento, derivados de características inadecuadas de las estructuras y las prácticas existentes y de ciertos hábitos personales de los dirigentes, incluyendo malas prácticas: caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical. (CSA, 2008)

Trata-se de uma inovação tão profunda quanto a virada da ORIT desde o apoio à política externa estadunidense para a participação e o protagonismo das lutas sociais contra o neoliberalismo. Afinal, o problema da burocratização sindical é conhecido, porém raras vezes o próprio movimento admite com sinceridade a manifestação desse fenômeno. Ademais, reconhecer o problema é, sem dúvida, o primeiro passo para superá-lo.

A CSA produziu quatro livros sobre a autoreforma, resultado de diversos seminários que confederação fez com suas centrais filiadas. N° II Congresso, de 2012, a entidade

Valora los avances en la estrategia de autorreforma sindical de la CSA y el impulso dado a la misma a través del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS), creado al efecto en 2009, con el apoyo del proyecto FSAL de OIT (Fortalecimiento al Sindicalismo de América Latina), que definió cuatro planos y avanzó en su desarrollo: la organización interna, la negociación colectiva, la unidad/coordinación y las

alianzas. Igualmente avanzó en una definición en la cual señaló que el proceso de Autorreforma Sindical pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia en todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y modalidad laboral. El proceso de Autorreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical. El Congreso resalta que, en el periodo, el trabajo del GTAS ha permitido aumentar el conocimiento sobre los distintos procesos de reestructuración sindical en marcha en organizaciones sindicales afiliadas y fraternas de CSA, así como en otras de fuera de la región, derivando formas sintetizadas que puedan convertirse en modelos de acción. (CSA, 2012)

Não há, contudo, qualquer menção nas resoluções congressuais de que os avanços permitam uma menor atenção ao tema. Ao contrário, é mantido o diagnóstico negativo sobre “los problemas que afectan a las organizaciones sindicales en la actualidad” do qual resulta um ambicioso plano de ação para que se avance ainda mais na autoreforma sindical a partir de cinco eixos centrais:

Ampliar la capacidad de la organización sindical, en cuanto a funcionamiento, estructuras y representación; i) Aumentar los niveles de cobertura de la negociación colectiva y otras formas de negociación; ii) Avanzar en la unidad/coordinación sindical y la construcción de alianzas; iii) Prioridad para los siguientes colectivos laborales de más urgente representación: trabajadores asalariados precarios, en situación de tercerización, subcontratación y temporalidad; Trabajadores asalariados precarios en situación de no registro en empresas formales e informales; Trabajadores no asalariados de la pequeña producción, formal e informal, incluyendo los que se desempeñan en el medio rural; Trabajadores de zonas francas industriales; Jubilados (para su retención en las estructuras sindicales); Trabajadores de la economía social solidaria (para utilización de estas estructuras); iv) Por fin, el desarrollo del Sistema de Intercambio y Seguimiento de la Autorreforma Sindical (SISAS) para una mayor difusión e intercambio de experiencias y la utilización de indicadores de resultado. (CSA, 2012)

Em suma, a CSA se constituiu como um novo modelo de organização sindical na América Latina e Caribe, um sindicalismo sociopolítico que supera o isolamento das pautas do mundo do trabalho em direção a uma concepção ampla e inovadora de desenvolvimento social, ambiental, cultural e econômico. O mais interessante, contudo, é que esse processo está longe do fim ou do esgotamento. Na medida em que se reposicionou como ator político relevante no continente, o movi-

mento sindical tem consciência de que é preciso superar suas próprias contradições, se auto-reformar, pois só assim terá capacidade de se fortalecer e encaminhar sua a plataforma política.

BIBLIOGRAFIA

- Alexander, Robert J. 1967 *A organização do trabalho na América Latina* (Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira).
- Andrade, Oswald 2008 *Políticas Laborales después del neoliberalismo: las experiencias en el Cono Sur* (Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert), em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/06781.pdf>>.
- Antunes, Ricardo 1995 *Adeus ao Trabalho: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho* (São Paulo: Cortez/Campinas: Unicamp).
- Armellino, Martin 2004 “La propuesta en los años ’90. El caso de la CTA” en *Estudios del trabajo*, N° 28, julio-diciembre.
- Baez, Vítor 2012 “Sindicalismo das Américas: a ‘terceira transição’” en *Nueva Sociedad especial em português*, junho de 2012, em <www.nuso.org>.
- Benza, Gabriela e CALVI, Gabriel 2006 “Precariedad laboral y distribución del ingreso en el Gran Buenos Aires (1974-2003)” en *Estudios del trabajo*, N° 34, enero-junio.
- Berman, Marshal 1997 *Tudo que é sólido desmancha no ar* (São Paulo: Companhia das Letras).
- Berron, Gonzalo 2006 *Identidades e estratégias sociais na arena transnacional: o caso do movimento social contra o livre comércio nas Américas* (USP: Tese de Doutorado).
- Beynon, Huw 1996 “A destruição da Classe operária inglesa?” en *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, N° 27.
- Candia, Julio Gonzalo e AROS, Myrna Videla 2012 “La sindicalización en Chile: Una mirada desde la globalización y la necesidad de acción colectiva” en *Revista de Ciência Política* (Buenos Aires), noviembre, em <<http://www.revcienciapolitica.com.ar/num18art6.php>>.
- Cardoso, Adalberto 2003 *A Década Neoliberal* (São Paulo: Boitempo).
- Carrau, Natália 2008 *La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el Mercosur* (Montevideo: Fundación Friedrich Ebert) em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05405.pdf>>.
- Castro, Maria Silvia Portela de 2007 *El sindicalismo frente al MERCOSUR* (Montevideo: Fundación Friedrich Ebert) em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05067.pdf>>.

- Codas, Gustavo 2013 *O Brasil nas relações Sul-Sul e na integração regional da América do Sul: uma agenda de estudo e debate* (São Paulo: FES Brasil) em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10431.pdf>>.
- Coronel, Alvaro 2003 *Evaluación y perspectivas de la acción sindical en el Mercosur. Análisis y propuestas* (Fundación Friedrich Ebert en el Uruguay, programa sindical regional) em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04499.pdf>>.
- Coutinho, Carlos Nelson 1994 *Marxismo e Política. A dualidade de poderes e outros ensaios* (São Paulo: Ed. Cortez).
- CSA 2008 *Congresso Fundador* (São Paulo).
- CSA 2009 *Plataforma Laboral de las Américas* (São Paulo).
- CSA 2012 *II Congresso de la CSA* (São Paulo).
- CSA 2014 *Plataforma de Desarrollo de las Américas* (São Paulo).
- Ensignia, Jaime 2007 *Chile en la Globalización. Relaciones Laborales, Tratados de Libre Comercio y Cláusulas Sociales* (Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert) em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/04621.pdf>>.
- Feres, María Ester 2009 *Análisis y propuestas: Gobiernos progresistas y movimiento sindical. La experiencia chilena* (FES) em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08580.pdf>>.
- Fukuyama, Francis 1992 *O fim da história e o último homem* (Rio de Janeiro: Rocco).
- Groissman, Fernando 2008 “Inestabilidad de ingresos y desigualdad durante la reciente fase de recuperación económica en la Argentina (2004-2007)” en *Estudios del trabajo*, N° 36, julio-diciembre.
- Gruppi, Luciano 1979 *O Pensamento de Lênin* (Rio de Janeiro: Graal).
- Guimarães, Juarez 1998 *Democracia e Marxismo. Crítica à Razão Liberal* (São Paulo: Ed. Xamã).
- Guimarães, Samuel Pinheiro 2012 “Estados Unidos, Venezuela e Paraguai” en *Carta Maior*, Julho, em <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Internacional/Estados-Unidos-Venezuela-e-Paraguai-%0D%0A/6/25637>>.
- Hobsbawm, Eric 2000 *Mundos do trabalho: novos estudos sobre a história operária* (São Paulo: Paz e Terra).
- Laclau, Ernesto 2005 *La Razón Populista* (Buenos Aires/México: FCE).
- Lênin, Vladimir 1978 *O Que Fazer?* (São Paulo: Ed. Hucitec).
- Lênin, Vladimir 1979 *Obras Escolhidas. Volume 1* (São Paulo: Ed. Alfa e Omega).
- Lênin, Vladimir 2008 *Sobre os sindicatos* (Curitiba: TIE-Brasil).

- Llanos, Maité e Drobrusin, Bruno 2015 "Sindicalismo latinoamericano y modelos de desarrollo en disputa. No prelo" em *Revista Nueva Sociedad*.
- López, María X. 2002 *Sindicalismo Internacional* (México: s/d).
- Marshall, Adriana 2006 "Afiliação sindical e instituições del trabajo: análisis comparativo" em *Estudios del trabajo*, Nº 32, julio-diciembre.
- Marx, Karl 2011 *O 18 Brumário de Luis Bonaparte* (São Paulo: Boitempo Editorial).
- Marx, Karl 2013 *O Capital. Critica da Economia Política* (São Paulo: Boitempo Editorial).
- Marx, Karl e Engels, Friedrich 1998 *Manifesto Comunista* (São Paulo: Boitempo Editorial).
- Marx, Karl e Engels, Friedrich 2007 *A Ideologia Alemã* (São Paulo: Boitempo Editorial).
- Musto, Marcelo (org.) 2014 *Trabalhadores, Uni-Vos! Antologia Política da I Internacional* (São Paulo: Boitempo Editorial).
- OSM-SP 1986 *As Centrais Sindicais Mundiais* (São Paulo).
- Quiroga, Yesco; Canzani, Augustin e Ensignia, Jamie (orgs) 2009 *Consenso progresista. Las políticas sociales de los gobiernos progresistas del Cono Sur* (Buenos Aires: FES).
- Rosal, Amaro del 1963 *Los Congresos Obreros Internacionales em el siglo XX. De 1900 a 1950* (México: Ed. Grijalbo).
- Senatore, Luiz e Yaffé, Jaime 2005 "Los sindicatos uruguayos ante el primer gobierno de izquierda" em *Observatório Social de América Latina (OSAL)* (Buenos Aires), Año VI, Nº 16, ene-abr.
- Soares Lima, Maria Regina (org.) 2008 *Desempenho de governos progresistas no Cone sul: agendas alternativas ao Neoliberalismo* (Rio de Janeiro: Edições IUPERJ).
- Supervielle, Marcos e Quiñones, Mariela 2001 "La Reforma Laboral y las nuevas funciones del sindicalismo em Uruguay" em *Estudios del trabajo*, Nº 22.
- Thompson, Edward Palmer 1987 *A formação da classe operária inglesa. 3 Volumes* (Rio de Janeiro: Paz e Terra).
- Thompson, Edward Palmer 2001 *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos* (Campinas, SP: Ed. Unicamp).
- Thompson, Edward Palmer 2002 *Costumes em comum* (São Paulo: Companhia das Letras).
- Traub-Merz, Rudolf e Eckl, Jürgen 2007 *Análisis y propuestas: El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones*, junho (FES) em <<http://www.fesmex.org/common/Documentos/>

Ponencias/Paper%20Mov%20Sindical%20Int%20Traub%20y%20Eckl.pdf>.

- Uriarte, Oscar Ermida 2007 *La política laboral de los gobiernos progresistas* (Montevideo: Fundación Friedrich Ebert), noviembre, em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05063.pdf>>.
- Wachendorfer, Achim 2007 *Análisis y propuestas: ¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?*, noviembre (FES) em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05065.pdf>>.
- Weffort, Francisco 1978 *O Populismo na Política Brasileira* (Rio de Janeiro: Paz e Terra).
- Winson, Anthony 1999 “Crisis económica y conciencia de clase: el caso de las comunidades rurales del Canadá”, en *Estudios del trabajo*, N° 20.

Julián Salinas Ventura*

LOS SINDICATOS SALVADOREÑOS DESDE UNA APROXIMACIÓN SOCIOECONÓMICA E INSTITUCIONAL

HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL LATINOAMERICANO

SÍNTESIS TEÓRICO-METODOLÓGICA: HACIA UNA PROPUESTA DE MODELO SINDICAL EN EL SALVADOR EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

LA LUCHA SINDICAL EN EL SALVADOR, PRINCIPALES ASPECTOS A PROBLEMATIZAR

El Salvador posee una trayectoria histórica de lucha sindical destacable en la región, desde el desempeño en las reivindicaciones propiamente económicas hasta el ejercicio del poder en el ámbito nacional. Los sindicatos han tenido un sentido clasista de las luchas reivindicativas, al menos, hasta hace poco más de dos décadas (Guido, 1995).

No obstante, la dinámica sindical posterior a los acuerdos de paz posee características muy particulares explicadas por el cambio

* *Magister Scientiae* en Política Económica con mención en Economía Internacional, docente de la Universidad de El Salvador, asesor económico de la Comisión de Hacienda del FMLN en la Asamblea Legislativa, investigador en áreas relacionadas con el desarrollo, dependencia, economía internacional, economía política y economía institucional, miembro de la Red Centroamericana de exbecarios del DAAD para la investigación (CADAN: R).

del periodo histórico que afecta los ámbitos económicos, sociales e institucionales derivados del proceso de democratización del país que niegan —hasta cierto punto— los vestigios de un estado represivo, dictatorial y militarizado que abre los espacios para la participación electoral del FMLN y permite en cierta medida el ejercicio social y político de manera más pluralista de las fuerzas en pugna¹ (Peñate, 2003).

Los cambios económicos posteriores a los acuerdos de paz conllevaron a una transformación del modelo económico vigente que impacta la estructura productiva salvadoreña, el empleo y las instituciones en el mercado de trabajo (Guzmán y Salinas, 2008).

Estos cambios podrían haber afectado el desempeño de la organización sindical, su desarrollo, su empoderamiento y su legitimidad, no obstante habría que considerar los aspectos relacionados a la dinámica interna de los sindicatos, sus líderes y el enfoque que prima en su estrategia organizativa.

Por ende habrá que profundizar sus razones y entender los aspectos que explicarían la caracterización del modelo sindical vigente y los aspectos que hay que transformar para aspirar a uno nuevo.

Para ello es preciso dar una mirada a la dinámica estructural del aparato productivo y los cambios institucionales aparejados a dicha dinámica, en tanto que las características del empleo formal e informal no pueden desvincularse de dichos cambios.

Los sindicatos han mostrado un desarrollo en el marco de estas transformaciones, vislumbrados en la representatividad, la moral reivindicativa, el deterioro de los derechos laborales tanto en el sector público como en el privado (Guido, 1995).

Hacer una prospección de dicha institucionalidad permitiría entender las razones por las cuales los sindicatos tienden a configurarse alrededor de un determinado modelo sindical y como sus actividades se ven mermadas por la flexibilización del mercado laboral, uno de los pilares de la aplicación del paradigma neoliberal en las economías latinoamericanas, funcionales a la internacionalización del capital (Cardoso y Gindin, 2009).

Todo ello parte de un contexto de instituciones que propician la evolución (o involución) de los procesos organizativos sindicales y su

1 Los cambios no fueron suficientes para aspirar a una cultura democrática que superara los fundamentos sociales y económicos que desencadenaron el conflicto armado durante la década del ochenta, no obstante en el ámbito político existen avances fundamentales que permiten el pluralismo al menos en el plano legal. Sin embargo, según Peñate (2003) prevalecen algunas debilidades en la práctica de dicho ejercicio propias del contexto neoliberal, que se implementa con posterioridad a los acuerdos de paz.

reconocimiento social en los distintos sectores de la población salvadoreña. Por ello es preciso analizar tres aspectos que se consideran fundamentales:

1. El contexto económico e institucional que impacta en el mercado laboral.
2. Definir las características de la organización sindical vigente.
3. Identificar las variables fundamentales que imprimen dichas características, con miras a generar propuestas para la superación de las debilidades y potenciar los aspectos que representan una fortaleza para la organización sindical.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

Guido (1995) tiene un aporte fundamental en cuanto a dilucidar los cambios en el movimiento sindical posconflicto armado, donde se da un incremento del descontento social de los trabajadores fundamentalmente en los sectores maquileros, sindicatos públicos y en menor medida de empresas privadas tradicionales.

Estas expresiones, según refleja Guido (1995), provienen de las políticas públicas implementadas, así como de las privatizaciones que afectaron sensiblemente la estabilidad laboral. Además, en este período el gobierno ratifica algunos convenios de la OIT que tienen especial impacto en materia laboral que debería traducirse en un aumento de la actividad sindical.

No obstante habrá que escudriñar las razones por las cuales esto no se traduce en un aumento representativo de la organización sindical de los trabajadores, o bien en qué sectores ha impactado favorablemente. *Prima facie* podrían considerarse aspectos relacionados con la falta de garantías organizacionales para los sindicatos y la subsecuente vulneración sistemática de los derechos laborales por parte de los empresarios.

Es de destacar además que este estudio le da contexto a los cambios iniciados en el ámbito institucional que afecta su actividad y el modelo sindical que empieza a configurarse en los distintos espacios de representación laboral.

Asimismo, Alvarenga, Carranza y Melhado (2008) dan una mirada histórica desde el auge del movimiento sindical, el conflicto armado y la época posconflicto, que se traduce en un resumen que aporta elementos interesantes no tanto en lo que concierne a las características de la organización sindical pero sí de su entorno político-social.

Ambos estudios no logran caracterizar el movimiento sindical, es decir, determinar el modelo al cual se circunscribe en las diferentes etapas y abordan muy superficialmente los aspectos institucionales.

Además no existe en ellos la relación o impacto de la configuración del movimiento sindical vigente y se quedan limitados en cuanto a mostrar el impacto en el mercado laboral, como efecto de la actividad sindical de los distintos períodos históricos.

Alfie y Battistini (2010) hacen una caracterización del movimiento sindical argentino, los cambios en la perspectiva, la dirección, la legitimidad y su relación con el enfoque de las políticas implementadas, lo cual da una aproximación institucional relativamente robusta que se retoman, al menos metodológicamente, en el análisis de los modelos sindicales salvadoreños y las instituciones correspondientes a esta dinámica.

Melgoza y Tulio (2006) hacen una prospección de la actividad sindical mexicana relacionada con la estructura de la fuerza de trabajo en su vinculación con los cambios en la actividad económica, los cuales constituyen un parámetro que es retomado en la presente investigación, en tanto que la actividad sindical está íntimamente relacionada con la estructura productiva y en la composición de la fuerza de trabajo alrededor de esta.

Por otra parte, en lo que concierne a los modelos sindicales, De la Garza (2003) caracteriza los modelos sindicales para la sociedad mexicana e ilustra adecuadamente los aspectos que son retomados en la presente investigación.

Existen dos estudios cuyo aporte se materializa en comparar tres sociedades que tienen en común el tipo de políticas implementadas en el contexto latinoamericano y sus impactos en el mercado de trabajo, en la vida de los trabajadores, sus formas de organización y además desarrolla una prospección muy amplia de los aspectos legales. Según la evidencia recopilada estos estudios son muy aleccionadores en la profundización del marco jurídico alrededor del mercado de trabajo, que contribuyen teórica y metodológicamente a la presente investigación.

Tratar de sintetizar los aportes dilucidados en los trabajos mencionados implicó un esfuerzo de dimensionar los cambios históricos en la lucha y la organización sindical, el modelo según sus características, las instituciones formales e informales alrededor de dichos cambios y su relación con el mercado de trabajo tanto en su estructura como en sus reglas.

Ha sido necesario, en este sentido, la profundización de aquellos aspectos correspondientes al escenario legal, político, organizacional, económico e incluso ideológico que influyeron para que el movimiento sindical salvadoreño se caracterice en las actuales circunstancias y genere contribuciones para promover la actividad sindical previa discusión del modelo sindical que debe prevalecer.

**PRINCIPALES CRÍTICAS Y DISCUSIONES TEÓRICAS
ALREDEDOR DEL MERCADO DE TRABAJO,
EL SINDICALISMO Y LA DINÁMICA INSTITUCIONAL
EL MERCADO DE TRABAJO: LA OFERTA DE TRABAJO,
LA DEMANDA DE TRABAJO Y LOS SALARIOS**

Para los clásicos, la oferta de trabajo era una variable vinculada al crecimiento de la población. En realidad no llegaron nunca a desarrollar un planteamiento sistemático en torno a las decisiones de oferta de trabajo, pero sí construyeron algunas ideas que daban la pauta para su sistematización (Rodríguez, 2003).

Adam Smith, en su obra *La riqueza de las naciones*² sostiene que (Smith, 1776: 135): “Los salarios del trabajo son los estímulos de la producción, que como cualquier otra cualidad humana se perfecciona en tanto y en cuanto se estimula. Un estímulo abundante aumenta las fuerzas corporales del trabajador y la agradable esperanza de mejorar de condición y de acabar sus días con plenitud y conveniencia, lo cual le anima a poner en movimiento todos sus esfuerzos”.

Como es notorio el reconocimiento del salario como estímulo al esfuerzo, es la premisa de las decisiones en la oferta de trabajo sostenida por los neoclásicos e inclusive el ocio también fue considerado por Adam Smith y McCulloch. Por ejemplo, Smith aducía que si los trabajadores son capaces de ganar en cuatro días lo necesario para mantenerse durante una semana, pasarán ociosos los restantes tres días (Rodríguez, 2003).

La concepción neoclásica de la oferta de trabajo retoma algunas de las ideas mencionadas al considerar que se determina mediante las decisiones individuales de los trabajadores según el ocio que están dispuestos a sacrificar y el trabajo que están dispuestos a ofrecer según los estímulos materializados en los salarios (De la Garza, 2001).

La formalización matemática y su esquema interpretativo gana prestigio en la teorización del mercado laboral, pero su aceptación general puede distanciar la correspondencia entre la realidad y la teoría, pues los contextos y las realidades características de la fuerza de trabajo están lejos de ser homogéneas (Hodgson, 2001; De la Garza, 2001). Como bien menciona De la Garza (2001: 26) “*Aparentemente los neoclásicos siguen el modelo de las ciencias naturales experimentales, pero a diferencia de ellas no tienen posibilidades de control de variables en el laboratorio*”.

Por lo que es preciso tener en cuenta los factores específicos que distancian dicha teoría de la realidad inminente de las sociedades latinoamericanas y que propenden a un modelo general único y distante

2 Parafraseando según la inteligibilidad de algunos términos.

de las pretensiones de establecer una interpretación históricamente determinada (De la Garza, 2001; Hodgson, 2001). Lewis (1954), por ejemplo, apela a ciertas ideas coincidentes con la inquietud expresada, pues estipula la existencia de una oferta ilimitada de trabajo para sectores no calificados con salarios de subsistencia, en países con un sector capitalista poco desarrollado, sectores de la economía en donde la productividad marginal del trabajo es muy baja o despreciable y un desempleo encubierto reflejado en amplios sectores informales o economías de subsistencia y un trabajo de cuidados feminizado y no remunerado.

Estas condiciones hacen que el desarrollo de los sectores capitalistas pueda aumentar el empleo sin que se traduzca en un aumento de los salarios reales, principalmente en los sectores no calificados, no obstante Lewis (1954) sí reconoce la vigencia de los supuestos neoclásicos para los sectores capitalistas en expansión y hacia un sector laboral calificado. Esto es interesante en tanto que relaciona la oferta y demanda de trabajo según las características de los sectores capitalistas en expansión.

Lo anterior enfoca los determinantes del empleo formal —y dentro de estos la diferenciación del trabajo calificado y no calificado— que depende en gran medida de las características de la fuerza de trabajo en correspondencia con la demanda laboral de los sectores en expansión. En El Salvador es notorio que aun cuando existen mejoras en la educación formal de la fuerza de trabajo, no siempre se traduce en empleo productivo, ni en una relación salarial que de correspondencia al grado de educación³.

Por otra parte dimensionar la concepción clásica de la demanda de trabajo es muy relevante, pues plantea algunas ideas significativas en la línea argumentativa sostenida en las discusiones teóricas. Una de las premisas presentes en la concepción de la demanda de trabajo por parte de los clásicos es la de tomar en cuenta la existencia de un fondo de salarios anterior al proceso de producción mediante el cual se garantiza la subsistencia del trabajador durante la producción, cuya identificación proviene en verdad de los fisiócratas (Rodríguez, 2003).

Lo relevante de reconocer dicho fondo son dos aspectos, el primero que existe el pago de salarios que se relaciona con las ventas, pues

3 Corragio (1996) sostiene en esta misma dirección que la principal vía de acción en lo que respecta a la oferta de trabajo se orienta hacia la capacitación laboral que en muchas ocasiones puede considerarse ineficaz al no necesariamente traducirse en una mejora de la competitividad de los trabajadores (en un sentido colectivo) frente al capital.

de la ganancia obtenida al vender lo producido una parte se destina al consumo de los capitalistas y otra parte se destina para nueva inversión, es decir, para capital fijo y para capital circulante que incluye los salarios y las materias primas⁴.

El segundo aspecto es que esto negaría la conducta optimizadora, pues las decisiones del empresario se enfocarían en la distribución del excedente entre consumo e inversión. Este replanteamiento tiene grandes implicaciones en la concepción del mercado de trabajo en tanto que da vigencia a la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo.

La *teoría de la inexistencia del mercado de trabajo* difiere de la concepción neoclásica del mercado de trabajo en varios aspectos, uno de ellos es que se considera el trabajo vinculado directamente a la producción como el trabajo efectivo y que los determinantes de su demanda se estipulan al interior del proceso productivo, es decir, fuera del mercado de trabajo, independientemente del salario real de mercado (Velásquez y Vargas, 2012).

La demanda de trabajo está más bien determinada por la demanda del producto global y por ende de la tasa de beneficios al interior de la empresa. Al no existir la demanda y oferta, mediada por un precio o salario de equilibrio, la concepción del mercado de trabajo como tal pierde sentido y por ende se considera inexistente⁵ (Velásquez y Vargas, 2012).

Es preciso por tanto resolver el problema de la relación entre salario, empleo y productividad. Estas variables se vinculan con el hecho de que al existir un crecimiento de la productividad, se refleja en un mayor excedente y por tanto en una mayor ganancia que o bien se destina para aumentar el consumo capitalista, para contratar más fuerza de trabajo, elevar los salarios o para mejorar la técnica productiva por la vía de un mayor grado de mecanización, no tiene por qué existir una asignación proporcional hacia salarios y empleo pues existen varios destinos posibles del excedente (Marx, 1975).

Sin embargo es notorio que las ventas constituyen una condición *sine qua non* para acrecentar el fondo de salarios al cual apelan los

4 Esto mismo está presente en el planteamiento de Marx en lo concerniente al proceso de valorización del capital (Marx, 1975).

5 Estas premisas son coincidentes con lo estipulado por el planteamiento marxista, cuando se refiere al problema de la sobreproducción, el cual alude a que la plusvalía generada no ha podido realizarse, es decir, que sin las ventas hay excedentes productivos que influyen en la disminución de la tasa media de ganancia y afectan la continuidad de la reproducción capitalista en escala ampliada, induciendo que la contratación de fuerza de trabajo para el siguiente ciclo del capital puede verse afectada en lo que respecta al empleo y a los salarios (Guzmán y Salinas, 2008).

clásicos, o el capital circulante según considera Marx (Marx, 1975; Rodríguez, 2003).

La economía institucional posee una serie de contribuciones que retoman algunas de las ideas planteadas hasta este momento, tanto en la conceptualización del mercado de trabajo como en la determinación de los salarios y en esa tesitura genera algunos aportes muy relevantes en esta línea. Salvo los planteamientos sostenidos por Lewis (1954), se asume implícitamente homogeneidad no solo en las discusiones alrededor de la oferta de trabajo, sino también en lo que respecta a la demanda de trabajo.

Los institucionalistas se preocuparon por explicar las diferencias salariales y de las características heterogéneas de los puestos de trabajo en los cuales la teoría neoclásica considera como imperfecciones o como excepciones a la regla en cuanto a las explicaciones del equilibrio general y amplían los factores de análisis, rompiendo con el individualismo metodológico (en algunas contribuciones) y dotan de explicaciones que se acercan a los contextos propios de las sociedades latinoamericanas.

Estos aportes se concretaron en la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo que posee interesantes variantes que incorporan aspectos no contemplados por el pensamiento ortodoxo contenido en la economía neoclásica y de algunos clásicos inclusive. Los antecedentes de la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo se remontan a los cuestionamientos de J. S. Mill y J. Cairnes hacia las ideas sostenidas por algunos clásicos como Smith, en considerar que las diferencias salariales emanaban de la compensación de las características negativas existentes en los puestos de trabajo, considerando que en reiteradas circunstancias más bien los peores empleos coincidían con ser también poco remunerados (Velásquez y Vargas, 2012).

Mill y Cairnes consideraban que había elementos económicos y sociales que atrapaban a los individuos en empleos no deseables. De este modo los trabajadores compiten con un segmento de ocupaciones que más tarde se profundizarían por algunos planteamientos marxistas e institucionalistas renegando de la capacidad explicativa por la vía del equilibrio general y la productividad del trabajo presente en la discusión neoclásica (Velásquez y Vargas, 2012).

El Cuadro N° 1 plantea a grandes rasgos cada uno de los aportes en esta línea y que tienen de suyo el mérito de explicar muchos aspectos hasta ahora poco abordados en lo que concierne a la heterogeneidad.

Cuadro N° 1

Resumen de las contribuciones a la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Perspectiva	Características
Enfoque institucionalista de la teoría del mercado dual de trabajo	La teoría neoclásica e inclusive las aportaciones derivadas del capital humano son insuficientes para explicar las diferencias en el mercado de trabajo*, por ello se apela a dimensionarlo en dos grandes segmentos: el mercado primario, que se caracteriza por ser un segmento de altos salarios, con una relativa estabilidad y oportunidades de avance, y el mercado secundario con bajos salarios, empleos inestables y pocas oportunidades de avance. Un tercer segmento surge de la división del mercado primario en segmento superior y segmento inferior que se diferencian en la características de los puestos de trabajo, los del segmento inferior se caracterizan por ser trabajos manuales y el segmento superior son trabajos técnicos, administrativos o directivos**.
Enfoque de la economía de la economía marxista	Aceptan las contribuciones de la economía institucional en lo que respecta a la segmentación del mercado de trabajo pero cuestionan que están imbricados en una base teórica inadecuada. Ellos lo dimensionan en el marco de las relaciones sociales de producción y describen tres sistemas de control: el simple, el técnico y el burocrático, para ellos estos sistemas de control se fundamentan desde una evolución históricamente determinada del capitalismo y que coexisten en la empresa viéndose reflejado en los mercados internos y la segmentación***. Estos sistemas de control surgen de la evolución de los sistemas de trabajo en proletarización inicial, homogenización y segmentación.
Enfoque del nuevo estructuralismo en la sociología	Las diferencias suscitadas en el mercado de trabajo son explicadas por factores estructurales que se vinculan al funcionamiento de la economía, por tanto las diferencias económicas entre centro y periferia se reflejan también en los puestos de trabajo, en tanto que los sectores económicos más dinámicos tendrán la capacidad de contratar más trabajadores y ofrecer mayores estímulos por lo que es preciso explicar las diferencias estructurales y el uso de los recursos que hacen los trabajadores y empresarios****.
Enfoque segmencionista de la Escuela de Cambridge	Consideran una explicación multicausal en el problema de la segmentación donde intervienen factores no solo económicos sino sociales e institucionales en constante evolución, dejan al margen las explicaciones históricas y priman hacia un enfoque metodológico de análisis de casos buscando la relación entre el proceso al interior del mercado interno (ver nota al pie N° 18) con el mercado externo de trabajo. Rechazan la idea de considerar homogéneo el mercado secundario y consideraban que una oferta de trabajo poco cualificada puede conllevar a considerar como predominante el mercado secundario y que las diferencias sociales reducirían dichas diferencias entre el mercado primario y secundario.
El enfoque ortodoxo	Atacaban las posturas enfocadas en la teorías segmencionistas y cuestionaban su falta de elaboración teórica, algunas de ellas aceptaban las posturas segmencionistas pero no las consideraban como una teoría coherente y las incorporan al análisis ortodoxo con nuevos procedimientos matemáticos y econométricos y lo tratan como una imperfección en los mercados, incorporan el problema de la información asimétrica y los contratos, los modelos de salarios de eficiencia, entre otros, y mantienen la perspectiva del equilibrio parcial y general*****.

Cuadro N° 1 (cont.)

<p>Evolución de la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo durante los últimos años</p>	<p>El enfoque ortodoxo ha predominado en el análisis segmentacionista catalogado como una colonización neoclásica de la Teoría de la segmentación y solamente el análisis marxista ha mostrado una revitalización y desarrollo en los años recientes, mucho de lo cual se debe a la incorporación de formalizaciones matemáticas, el resto ha mostrado un relativo estancamiento salvo enumeradas excepciones.</p>
--	--

Notas:

- * La insuficiencia es que se enfocan en la oferta de trabajo y en particular para el caso de la teoría del capital humano explica las diferencias en la capacitación de la fuerza de trabajo, lo cual es insuficiente para explicar las diferencias entre los factores de la demanda de trabajo. En lo que concierne a las discrepancias con el pensamiento neoclásico ya han surgido algunas valoraciones mencionadas anteriormente.
- ** Otro aspecto interesante en lo que concierne al enfoque institucionalista es que los segmentos están ligados al concepto de mercado interno de trabajo en la empresa misma, en el segmento primario existen mercados internos desarrollados, y en los mercados secundarios no está desarrollado el mercado interno o se considera inexistente.
- *** Estos sistemas de control obedecen a un análisis histórico, el control simple por ejemplo se desarrolla a finales del siglo XIX con una supervisión directa, incentivos y sanciones arbitrarias, el control técnico es más el resultado de la producción en masa y los sistemas tayloristas en donde el control es realizado mediante la tecnología y el ritmo de la producción y el burocrático que surge de estratificar los trabajadores vinculando los intereses de la empresa con el de los trabajadores operando un mercado interno de trabajo segmentado, donde los incentivos se vinculan a la subordinación de los trabajadores con los intereses de la empresa.
- **** Otro aspecto relevante de este planteamiento es que someter a cuestionamiento la unidad de análisis idónea para comprender el mercado de trabajo, sea este el sector económico, la empresa o los puestos de trabajo. En la construcción de un modelo sindical se debe tener en cuenta este contexto al cual se apela.
- ***** Para ellos la diferencia entre el mercado secundario y primario provenía de la presencia sindical.

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Velásquez y Vargas (2012).

Estos aportes amplían la mirada del mercado de trabajo hacia el interior de la empresa, lo que coincide con los enfoques mencionados alrededor del énfasis en la demanda de trabajo pues plantean la existencia de un mercado interno con características heterogéneas, negando el individualismo metodológico, al menos los enfoques distantes del planteamiento ortodoxo que solo se enfocan en la conducta maximizadora.

Esto viene a reforzar las ideas de los clásicos en torno al fondo de salario, así como de la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo, aunque plantean que no es que el mercado sea inexistente, sino que se desarrolla al interior y no solamente regido por las reglas de la oferta y la demanda que dimensionan una perspectiva pluricausal e incorporan la dinámica institucional como un fuerte componente explicativo.

Además propenden a dotar de una dimensión histórica en la determinación del empleo y los salarios y proporcionan una mirada mucho más congruente con la heterogeneidad existente en lo que respecta a la oferta de trabajo y la diversidad cualitativa en conexión con los procesos de demanda, desde una metodología compatible con los aspectos estructurales, heterogéneos, sociales, económicos e institucionales.

Aunque los enfoques no poseen una coincidencia completa aportan aspectos que tienen trascendencias en relación con la discusión de los modelos sindicales latinoamericanos. Por ejemplo un sindicato podría incidir en ampliar el peso del mercado primario respecto al secundario dándole estabilidad a los puestos de trabajo y una mayor posibilidad de desarrollo en el interior de las empresas.

La determinación de los salarios, los problemas económicos de índole estructural que se reflejan en la estructura productiva, inciden notoriamente en la organización de los trabajadores y la posibilidad de mejorar las condiciones de incentivos y además entender que los sistemas de control desde una perspectiva histórica amplían las diferencias entre el mercado primario y secundario en la posibilidad real del desarrollo de la organización sindical.

Sin caer en un sincretismo, este resumen permitirá abordar aspectos diversos, que serían estratégicos para construir un modelo sindical, del cual es aun prematuro sugerir.

HACIA UNA RECONSTRUCCIÓN CATEGÓRICA DEL SINDICATO

En la concepción clásica permeaban ideas interesantes y en ciertos aspectos distantes de la perspectiva neoclásica en lo concerniente al sindicato y su papel en la economía. Adam Smith y John Stuart Mill reconocían los intereses contradictorios entre trabajadores y patronos en el proceso de determinación de los salarios, donde según ellos los trabajadores tenían una desventaja en comparación con los empresarios y las negociaciones se materializan fuera del mercado y por tanto distante de un equilibrio propio del mercado y alejado de un contexto competitivo (Rodríguez, 2003).

El sindicato en este sentido compensa las asimetrías existentes en la negociación entre ambos intereses contradictorios, lo que lleva a John Stuart Mill a reconocer que los sindicatos no son un obstáculo para el libre mercado y además son indispensables para que este exista (Rodríguez, 2003).

En la concepción neoclásica del mercado de trabajo, se parte de un equilibrio general competitivo en el que existe una asignación eficiente que se refleja en el pleno empleo y en un salario real de equilibrio. Las conductas optimizadoras e individuales de los empresarios y los trabajadores hacen que la pugna entre oferta y demanda conlleven a un salario de equilibrio y a una asignación óptima (Velásquez y Vargas, 2012).

Las asignaciones ineficientes son fruto de distorsiones en los mercados, los sindicatos se consideran como una distorsión de precios en tanto que las negociaciones colectivas ubican los salarios por encima del salario competitivo, desde lo cual se genera desempleo involuntario e inflación (Velásquez y Vargas, 2012).

Para Noriega y Zárate (2003) dicha conceptualización adolece de debilidades metodológicas cuya consideración posee implicaciones conclusivas macroeconómicas erróneas. Esto porque se considera que los sindicatos sustituyen a los trabajadores no agremiados y sus decisiones afectan la asignación eficiente del mercado, es decir, se presenta como una distorsión que impide la asignación óptima, de manera que los empresarios inhiben su contratación de nueva fuerza de trabajo al existir un salario real por encima del equilibrio walrasiano.

Según esta perspectiva, el desempleo sería el resultado de salarios mínimos rígidos a la baja y aumentos salariales derivados de la presión sindical, lo que formalmente implicaría que la política económica debe no solo liberar los salarios sino erradicar cualquier tipo de organización sindical (Noriega y Zárate, 2003).

En cambio, para Noriega y Zárate (2003) los sindicatos —independientemente de su dinámica contestataria— han beneficiado de manera sostenida la dinámica de acumulación al garantizar contratos que aseguran un crecimiento de los salarios en el largo plazo. Si bien existe una contradicción entre salarios y ganancia de las empresas en específico, la producción se convierte en ganancia en la medida en que existe una capacidad adquisitiva de los trabajadores para permitir las ventas, dicha demanda efectiva es posibilitada por los salarios.

Esto fortalece la idea de dimensionar los sindicatos como instituciones⁶ de las que emanan reglas que posibilitan el funcionamiento de la dinámica productiva. Existen en la realidad aspectos que se alejan de la comprensión del mercado de trabajo desde las limitantes metodológicas neoclásicas tales como organizaciones sindicales, salarios mínimos, contratos y otros aspectos que influyen en la negociación laboral (Ayala, 1999).

La economía institucional es en este sentido más realista porque incorpora dichos aspectos de la realidad existente en el mercado de trabajo, sin las cuales no es posible concebir el intercambio dentro del mercado laboral.

Villareal (2009) considera que en el enfoque institucionalista, posibilita la inclusión de aspectos fundamentales para entender el funcionamiento de los mercados, como el marco jurídico, las estructuras de poder, el acceso a la información, la formación de los individuos (cultura y valores) y hasta las características del sistema político, alrededor de lo que se conoce como instituciones o reglas del juego y las organizaciones o actores.

6 Esta conceptualización permite ubicar el sindicato como una categoría histórica que tiene cabida en el actual modo de producción, puede ser que en otro sistema este asuma un rol diferente y nuevas maneras de concebirse.

En este sentido los sindicatos forman parte de un componente institucional (al ser una organización gremial que ejerce una función formal e informal que forma parte de la institucionalidad de una empresa); pero estos mismos a su vez son influenciados por instituciones tales como el marco normativo, la ideología, la estructura organizacional, la composición social del mercado de trabajo, etc. Por ello las instituciones están ligadas estrechamente al modelo de organización sindical.

El accionar de un sindicato se circunscribe tanto en la vida política nacional como en los escenarios reivindicativos y cuya influencia es determinante para las sociedades, constatado en la evolución de múltiples procesos históricos que se han traducido en la vigencia de derechos laborales internacionalmente reconocidos (Alvarenga y otros, 2008; Alfie y Battistini, 2010).

En este sentido es preciso manejar una concepción de sindicato compatible con el período histórico latinoamericano y que sin duda refleje los múltiples factores que caracterizan el sindicato como categoría social, política y económica, que supone una conceptualización holística. Por ejemplo, un sindicato según la legislación mexicana se define como *“la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficios, especialidades similares o conexos constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”* (Alvarenga y otros, 2008: 26).

Esta conceptualización, aunque enfatiza una perspectiva acotada, define para propósitos jurídicos lo que los ciudadanos mexicanos deben entender. Sin embargo para propósitos académicos el criterio de integralidad se asemeja mejor a lo enunciado por Noriega y Zárate (2003: 233) según se describe a continuación:

Los sindicatos son actores institucionales fundamentales, dotados de atributos propios como memoria, identidad y conciencia organizacional cimentada en un sistema de percepciones, tradiciones, costumbres, valores y propósitos colectivos (proyectos y objetivos); capacidad de aprendizaje, selección y cambio de sus genes organizacionales para adecuarse a un ambiente de riesgos y oportunidades; son organismos sociales conscientes que se estructuran (en jerarquías internas) y se comportan de acuerdo a estas cualidades y al ambiente donde se insertan; finalmente, son arreglos institucionales endógenos al sistema económico, que responden al dilema o conflicto social básico (capital-trabajo) del capitalismo.

Este concepto permite una mejor aproximación a la discusión de modelo sindical pues integra aspectos organizacionales e institucionales en la construcción de una referencia que contemple la dimensión his-

tórica. De la Garza (2003) sostiene que el concepto de modelo sindical debe relacionar la estructura, su funcionamiento interno y su relación con la empresa, el Estado y la sociedad.

Cuadro N° 2
Factores que caracterizan el modelo sindical

Factores	Características
Estructura y funcionamiento interno	Idealmente se aspira a un sindicato legítimo, democrático y representativo, sin caudillismos, sin clientelismos, sin burocracias y sin perpetuidad en la conducción.
Relaciones del sindicato con el trabajo y con la empresa	Se debe definir la relación, no hay un esquema ideal, el sindicato puede ser autónomo a la empresa o verla como una de las partes negociadoras, puede enfocarse en los aspectos salariales y de prestaciones o puede intervenir en el proceso productivo mediante la conciliación de intereses, disputas en el poder frente al capital y el peor escenario de subyugación completa a la empresa.
Relaciones del sindicato con el Estado	Se debe definir la relación, no hay un esquema ideal, corresponsal de funcionamiento y diseño de las políticas de Estado y con relaciones en los partidos políticos, de oposición política al Estado o ausente de las decisiones del Estado.
Relaciones del sindicato con la sociedad	Se debe definir la relación, no hay un esquema ideal. Pueden ser gremialistas enfocados en sus intereses inmediatos, participantes en federaciones y confederaciones, participan en frentes amplios y movimientos sociales y participan activos en las decisiones nacionales.

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en De la Garza (2003).

Cada uno de los factores que caracterizan el modelo sindical están vinculados al entorno en el que se desenvuelven, a la legislación y a las posibilidades objetivas, actuales y en perspectiva, del fortalecimiento del sindicalismo. El modelo debe ser congruente con la aspiración de un sindicalismo amplio y representativo pues la discusión si aspirar a un sindicato con perspectivas reivindicativas en lo local o con capacidad de influencia en lo nacional presupone su fortalecimiento.

En lo subsiguiente habrá que profundizar si adicionar aspectos como la memoria, la identidad, la capacidad evolutiva y cómo la contradicción capital/trabajo le configura hacia determinadas características, según lo expresado en la definición anterior.

De la Garza (2003) hace también un esfuerzo de caracterizar los modelos sindicales tomando en cuenta los factores que lo caracterizan, según se presenta a continuación:

Cuadro N° 3
Tipificación de modelos sindicales

Tipos de Modelo Sindical	Descripción
Clasistas y de oposición	Aspiraba a la toma del poder político del Estado, de oposición al gobierno, de postura anticapitalista y vinculaban su negociación colectiva en un planteamiento revolucionario.
Socialdemócrata, laborista y socialcristiano	Buscaba reformas legales, aliados a partidos políticos aunque reconocen la contradicción trabajo y capital, las canalizan según sus reivindicaciones.
Business Unionism	También reconoce la contradicción trabajo y capital, pero circunscribe su accionar al ámbito de la empresa, también son aliados de partidos políticos y promueven leyes en beneficio de los trabajadores.
Sindicato corporativo*	Subordinado al Estado aunque con intereses particulares, no es un agente de innovación a la empresa y es vertical en la toma de decisiones y en la elección de sus representantes.
Sindicato independiente*	De izquierda, de oposición al gobierno, manipula procesos de elección y discursivamente independiente de las gerencias, desinteresado de la productividad.
Sindicato blanco*	Subordinado a la gerencia, vigilado en sus procesos de elección sin participación en el sistema político y sujeto al paternalismo empresarial.

Nota:

* Es una caracterización derivada del contexto mexicano.

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en De la Garza (2003).

Ahora bien, los factores que caracterizan el modelo sindical en lo concerniente a la relación de los sindicatos con la empresa, el Estado y la sociedad dependen de la dinámica en la cual se circunscribe; ubicándose o bien en una organización sindical sistémica o antisistémica que constituye una variante que no niega los aspectos sugeridos por De la Garza (2003), pero que se extiende a un contexto que toma en cuenta la manera en la que se resuelve el conflicto capital/trabajo y como eso se traduce en un marco institucional.

En este sentido, Noriega y Zárate (2003) hacen un análisis histórico alrededor de la participación sindical y su papel en la configuración de las instituciones al recanalizar el conflicto capital/trabajo y cómo estos evolucionaron o involucionaron en la construcción de reglas que beneficiaron sustancialmente las reivindicaciones sindicales e influyendo positivamente en la perspectiva sistémica.

La historia del surgimiento y desarrollo de los sindicatos está vinculada con los inicios de la industrialización y la agudización de la contradicción capital/trabajo en las manufacturas. Su surgimiento y desarrollo posee un carácter antisistémico y según Noriega y Zárate (2003) adquiere un reconocimiento institucional en los años 1830 y

1832, mediante una oleada de conflictos laborales en Inglaterra y que se extiende hasta Francia y al resto de las economías europeas.

Existió una evolución subsecuente de la dinámica sindical y su carácter contestatario adquiriendo nuevas dimensiones cualitativas en su vinculación con los partidos comunistas en el nivel internacional y movimientos progresistas, muchos de los cuales desencadenan en regímenes de tendencia socialista o socialdemócrata (Noriega y Zárate, 2003).

Este contexto hace que el reconocimiento del sindicato como un actor de la sociedad no pueda obviarse y en ocasiones la influencia en la esfera de las políticas económicas es determinante y se ve reflejada en que las medidas impulsadas en tiempos de crisis, no pudieron soslayar las reivindicaciones de los trabajadores y que presiona hacia la aplicación de políticas con enfoque keynesiano, que desencadena inclusive en un papel contracíclico según se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 4
Modelos sindicales prosistémicos y antisistémicos

Caracterización	Descripción
Sindicatos Antisistémicos	<p><i>Aspectos macroinstitucionales</i></p> <p>Profundizaron las crisis económicas y tenían dificultades para establecer acuerdos con los gobiernos. Hicieron fracasar políticas ortodoxas de contracción económica que afectan los salarios y el empleo. Su presión orientaba las políticas hacia un enfoque keynesiano pues un descontento del movimiento obrero impactaba en el escenario político y en la estabilidad del sistema. En la posguerra esta política fue exitosa pero impactaba en el largo plazo el crecimiento mediante costos sociales elevados. Tenían dificultades para establecer acuerdos políticos y estratégicos con los gobiernos. Muchos sindicatos en sociedades como Suecia, Alemania y Japón transformaron su dinámica contestataria. Los cambios se observaban en una participación en las decisiones del gobierno y de la empresa desde una dimensión estratégica y mantuvieron su autonomía.</p>
	<p><i>Aspectos microinstitucionales</i></p> <p>Sindicalismo pluralista y fragmentado por la diversidad política partidaria. Los arreglos contractuales se circunscribían en el ámbito de la empresa y una descoordinación entre los demás sindicatos. Esto dificultaba trascender la negociación hacia las instancias gubernamentales. No prevalecía el interés general ante las desconfianzas de las centrales sindicales. Desconexión de los partidos (sean comunistas o laboristas) con los sindicatos. Aun cuando existía una dinámica contestataria los sindicatos institucionalizaban el conflicto social mediante los contratos colectivos, tenían lugar en la empresa, el núcleo del sistema. Cuando los partidos representantes de los sindicatos negociaban acuerdos (fruto de la radicalización del conflicto) se vulneraba la autonomía y descentralización que desencadenaba en acuerdos desvinculantes de su dinámica específica. Lo anterior generó burocracia, oportunismo y paralizó la vida institucional del sindicato. En lo que respecta al cuestionamiento de los derechos de propiedad privada no había necesidad de colapsar la empresa como espacio de trabajo desde una concepción evolutiva*.</p>

Cuadro N° 4 (cont.)

Sindicatos Prosistémicos	<p><i>Aspectos macroinstitucionales</i></p> <p>Mayor proclividad a la negociación y a la participación de las decisiones en el gobierno y la empresa, menos ligada a una dinámica contestataria. Desarrollo de nuevos y complejos arreglos institucionales en el gobierno y la empresa. Se concibe el cambio de sistema desde una perspectiva de largo plazo sin un ataque frontal al núcleo sistémico "la empresa". Cogestión y coparticipación en los asuntos de la empresa. Exigencias macro vinculadas a subsidios, gastos contra el desempleo y otras conquistas sociales hacia un Estado del bienestar. Se resuelve el conflicto social mediante arreglos institucionales. Los acuerdos vinculan a la diversidad de actores, centrales sindicales, empresas, partidos políticos y gobierno. Mayor legitimidad social. Flexibilidad táctica y estratégica.</p>
	<p><i>Aspectos Microinstitucionales</i></p> <p>Jerarquías y liderazgos con mayor legitimidad y madurez institucional. Mayor aprendizaje organizacional y valores sociales y cooperativos. Control y gestión de una empresa capitalista en transición hacia una lógica más equitativa. Administración institucional del conflicto entre los sindicatos y las jerarquías de la empresa. Demandas que trascendían de lo reivindicativo e involucraban aspectos que atañen al ambiente laboral y productivo. No afectó los derechos de propiedad, pero existen mecanismos de propiedad patrimonio de los trabajadores. El aporte en el progreso técnico es mayor en tanto que los trabajadores participan desde el <i>know how</i>. No se abandonan los objetivos sindicales en el corto plazo, más bien se negocian ex-ante.</p>

Nota:

* Esto mismo era reconocido por Ernesto Guevara en el marco del proceso cubano en las discusiones desarrolladas entre europeos y cubanos "Podemos decir pues, que como técnica, el antecesor del sistema presupuestario de financiamiento es el monopolio imperialista radicado en Cuba y que habría sufrido ya las variaciones inherentes al largo proceso de desarrollo de la técnica de conducción y control que va desde los albores del sistema monopolista hasta nuestros días en que alcanza sus niveles superiores. Cuando los monopolistas se retiraron se llevaron sus cuadros superiores y algunos intermedios; al mismo tiempo, nuestro concepto inmaduro de la revolución nos llevó a arrasar una serie de procedimientos establecidos, por el mero hecho de ser capitalistas. Esto hace que nuestro sistema no llegue todavía al grado de efectividad que tenían las sucursales criollas de los monopolios en cuanto a dirección y control de la producción; por ese camino vamos limpiándolo de cualquier hojarasca anterior" (Centro de Estudios Che Guevara, 2007: 13)

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Noriega y Zárata (2003).

La caracterización que realizan Noriega y Zárata (2003) emana de la trayectoria histórica de la lucha sindical y su papel en determinados contextos. La referencia antisistémica alude al papel contestatario y de rompimiento con la dinámica institucional del sindicato y su relación con la empresa, el prosistémico alude a una perspectiva de continuidad institucional.

Esta prospección histórica sintetizada en el Cuadro N° 4 constituye una referencia muy relevante en lo concerniente a dilucidar la evolución

institucional que ha tenido lugar en el movimiento sindical y los resultados derivados de dicha evolución, no solo en cuanto al desarrollo de los sindicatos en su capacidad para hacer efectivas las reivindicaciones históricas, sino en la institucionalización del conflicto capital/trabajo.

Esta evolución es congruente con la conceptualización de sindicato sugerida por Noriega y Zárate (2003) en tanto que los sindicatos se adaptan a las nuevas realidades con nuevas dimensiones cualitativas, que adquiere la contradicción capital/trabajo. No obstante, sugerir que se debe retomar íntegramente los resultados y traslapar dicha evolución prescindiendo de los factores históricos y el contexto propio de la realidad latinoamericana, sería metodológicamente incorrecto y se redundaría en el hecho de distanciar las propuestas teóricas, de la realidad estructural (que es precisamente lo que se busca superar).

Por ello se debe tener en cuenta que dicha caracterización es el resultado de cambios y transformaciones que tuvieron lugar en un contexto europeo y que estas mismas son reflejo de la realidad histórica acaecida en dichos países.

La potencia explicativa deriva del hecho que Latinoamérica atraviesa por un periodo de cambios institucionales en el marco de gobiernos progresistas, que se encaminan a una dinámica más democrática y participativa de los trabajadores, en la cual es válido sugerir que la evolución institucional puede encaminarse hacia una evolución cualitativa más cercana al sindicalismo prosistémico y menos contestatario.

Sin embargo existen limitantes enraizadas en las características sociales e institucionales que cuestionan su concreción. Una de ellas es que el empresariado realiza la actividad productiva en condiciones de dependencia y con un excedente económico no comparable en cuanto a dimensiones cualitativas y cuantitativas, que constituyen en sí mismas limitantes en cuanto a garantizar la progresividad en el cumplimiento de los derechos laborales y su participación en dicho excedente.

Además, la tradición antisindical y la voracidad del capital en las sociedades dependientes como la salvadoreña es un hecho no tan fácil de superar. El reto es precisamente sugerir mecanismos que tomen en cuenta las características específicas de la región, y que en esta investigación se concretará en propuestas desde el ámbito institucional, para la sociedad salvadoreña en el contexto de Latinoamérica.

LÍNEAS CONCLUSIVAS

Tener una fundamentación teórica que de correspondencia a las características complejas del mercado de trabajo es fundamental, pues este aporte debe cuestionar la referencia del paradigma neoclásico, a partir del cual se ha interiorizado un imaginario social de condena al desempeño democrático y evolutivo de las organizaciones sindicales.

Asimismo su generalización en las discusiones académicas ha imposibilitado la explicación de aspectos complejos y heterogéneos que se distancian de un modelo único y general, con supuestos restrictivos, con un individualismo metodológico distante de los fenómenos sociales y un distanciamiento de la comprensión histórica.

Los aportes incluidos en esta discusión generan una referencia que cuestiona la manera en la que se desincentiva la resolución del conflicto capital/trabajo, por la vía de acuerdos institucionalizados que otrora podrían representar una contribución al desempeño productivo sin ser contrario a la evolución salarial, la cualificación de la fuerza de trabajo y las posibilidades estructurales de aspirar a un desempeño de la capacidad productiva y tecnológica de las empresas.

Considerar las características heterogéneas del mercado de trabajo permite explicar las asimetrías salariales y el desarrollo de los sectores no incorporados al sector formal, así como el desarrollo de la productividad no desde una perspectiva de costos, sino desde la necesidad de robustecer el cambio técnico e involucrar a los trabajadores en este proceso.

Asimismo, considerar que el desarrollo del mercado debe evidenciarse al interior de las empresas con normas y procesos particulares en los cuales el sindicato puede desempeñar un papel fundamental en la estabilidad salarial y los derechos laborales así como en la seguridad de los empresarios, al considerar *ex-ante* la existencia de dichos acuerdos como parte del proceso productivo.

El Estado en estas circunstancias asumiría un papel normativo y mediador que garantice el cumplimiento efectivo no solo para un sector empresarial sino para la sociedad en su conjunto.

Los aspectos a considerar en la definición del modelo sindical, por tanto, debe dar respuesta a la normativa vigente y necesaria, los cambios compatibles con la dinámica institucional hacia la cual aspirar, las características de dichas instituciones al interior de la empresa, la manera de involucrar a todos los actores en este proceso y el horizonte estratégico de las organizaciones sindicales tomando en cuenta las condiciones de la estructura económica, las características de la fuerza de trabajo y la legitimación social de dichas transformaciones.

PROPÓSITOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

PROPÓSITO GENERAL

Analizar la actividad sindical salvadoreña para interpretar su entorno, el modelo sindical característico y determinar propuestas que permitan fortalecer las instituciones para la garantía de los derechos laborales y el reconocimiento social del conflicto capital/trabajo.

PROPÓSITOS ESPECÍFICOS

1. Caracterizar las variables preponderantes de la dinámica sindical y laboral hacia la consecución de una propuesta que permita evolucionar el modelo sindical vigente en El Salvador.
2. Estudiar las instituciones alrededor de la actividad sindical y cuáles de ellas pueden desempeñar un papel determinante en su estímulo.

ASPECTOS METODOLÓGICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA PROPUESTA DE MODELO SINDICAL SALVADOREÑO CON PERSPECTIVA LATINOAMERICANA

Analizar el mercado laboral identificando los sectores económicos con mayor peso en la economía y contrastar con los sindicatos existentes y la población trabajadora vinculada a estos. Esto sirvió para incorporar las discusiones en los instrumentos aplicados a los distintos actores en la etapa correspondiente de la investigación.

La metodología consistió en entrevistas a distintos actores y con diversidad de propósitos tal cual se describen en el Cuadro N° 5. Se complementó el análisis con información secundaria a fin de establecer los modelos sindicales, la institucionalidad alrededor de ellos y las explicaciones fundamentales provenientes del devenir histórico de los sindicatos en correspondencia con los cambios de la sociedad salvadoreña.

Cuadro N° 5
Síntesis metodológica de instrumentos aplicados en la investigación

Actores/grupos	Criterio	Conclusiones que se esperaban alcanzar	Propósito del instrumento en el marco de la investigación
Líderes o lideresas de trayectoria sindical	Se eligió una persona con trayectoria en el ámbito sindical y que hoy mismo presentaba una mirada actualizada de la situación sindical en El Salvador, con fines comparativos.	Aspectos que explican las diferencias entre la organización sindical del período de antes de los acuerdos de paz y posterior a estos. Lo anterior permitió identificar los elementos fundamentales que caracterizan el modelo sindical al cual aspirar.	Identificar las diferencias fundamentales entre la organización sindical posterior a los acuerdos de paz y antes de ellos, con énfasis en el periodo 2000-2014.

Cuadro N° 5 (cont.)

<p>Académicos con experiencia de investigación en la problemática sindical</p>	<p>Se eligió a dos académicos que conocen la discusión alrededor de la dinámica sindical salvadoreña, sus características y su trayectoria desde una perspectiva histórica.</p>	<p>Una caracterización global y estructural de la problemática sindical, un diagnóstico actualizado, sus fortalezas y sus debilidades. Esto con miras a complementarlo con lo recopilado en la información recabada de los otros actores.</p>	<p>Identificar los aspectos estratégicos en la construcción de un modelo sindical de nuevo tipo, basado en las actuales circunstancias y vinculado a una institucionalidad formal e informal.</p>
<p>Profesionales vinculados al ejercicio del Derecho laboral</p>	<p>Se eligieron dos profesionales que conozcan sobre los derechos laborales y la legislación laboral salvadoreña en lo concerniente a la actividad sindical salvadoreña, así como las principales debilidades legales y de vulneración de derechos que enfrenta el sector laboral.</p>	<p>Se esperaba profundizar en los aspectos que limitan la organización sindical y el cumplimiento de los derechos laborales en El Salvador, con miras a proponer medidas enmarcadas en la institucionalidad formal.</p>	<p>Identificar las limitantes principales en el ejercicio de la legislación laboral en materia sindical y sugerir medidas que permitirían superarlas y fortalecerlas.</p>

Fuente: Elaboración propia del investigador para propósitos de esta investigación.

RELEVANCIA DEL DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MODELO SINDICAL EN EL NIVEL NACIONAL Y REGIONAL

La relevancia consiste en cuatro aspectos fundamentales. El primero es que al identificar a partir de determinados parámetros el modelo sindical preponderante y las razones de su configuración desde el punto de vista de las normas, las leyes, las políticas públicas y el escenario político social puede estimularse una institucionalidad que propenda al estímulo de organizaciones sindicales del siglo XXI adaptadas al contexto de las luchas reivindicativas con miras a ser representativas de los trabajadores independientes del ámbito de acción sindical.

Lo segundo es reflejar el efecto en el mercado de trabajo al dilucidar los efectos de una organización sindical deteriorada y cómo esto se traslada a salarios, empleo y a las posibilidades de aspirar a una vida digna.

Lo tercero es realizar una propuesta académica que cuestione el paradigma dominante alrededor del mercado de trabajo y del sindicato como una institución imprescindible para el funcionamiento del mercado y de la empresa misma. Esta propuesta además es más cercana a la realidad latinoamericana en cuanto a comprender la complejidad estructural del mercado de trabajo en sociedades dependientes pero con perspectivas de democratización.

Finalmente, entender cómo la organización sindical puede canalizarse para el desarrollo de economías salariales que estimulen la formación continua, el cambio técnico y los estímulos generados para la antigüedad laboral, el respeto a los derechos laborales y el fortalecimiento de un modelo sindical legítimo, representativo y garante de los derechos laborales en la sociedad salvadoreña.

CARACTERIZACIÓN DE LA DINÁMICA LABORAL Y SINDICAL SALVADOREÑA

SITUACIÓN Y COMPOSICIÓN LABORAL SALVADOREÑA

La discusión de un modelo sindical está imbricada en la dinámica estructural de la sociedad salvadoreña en lo concerniente al modelo económico vigente y la situación social y política. Esto forma parte del entorno en el cual se desenvuelve la organización sindical, la cual está estrechamente ligada al funcionamiento de los sectores productivos, a la legitimidad social y al funcionamiento de las instituciones proclives o adversas al desempeño organizacional así como de la pertinencia de las reivindicaciones laborales.

Se inicia por tanto con un breve diagnóstico de la situación social y económica para posteriormente analizar las características de la organización sindical de la sociedad salvadoreña, los sectores en donde es viable plantear un desarrollo de los sindicatos así como el horizonte estratégico hacia el cual aspirar desde el punto de vista del cumplimiento de los derechos laborales. Esto se realiza con el propósito de profundizar en el comportamiento de la producción y los condicionantes que afectan el sector laboral conjuntamente y que explican en cierto sentido la configuración de las actividades sindicales hacia determinados sectores económicos, en desmedro de otros.

El Salvador posterior a la década de 1990 se ha consolidado con un modelo financiero e importador que derivó en el fortalecimiento

to de los sectores comerciales, financieros y de transporte y comunicaciones, un estancamiento de la actividad industrial y un deterioro considerable de las actividades agropecuarias que hasta 2009 fueron sustancialmente afectadas por la transformación de la dinámica productiva⁷ (Guzmán y Salinas, 2008).

En la industria, la producción maquilera pasó a desempeñar un papel muy representativo, en 1990 la producción de servicios industriales de maquila representaba el 2% del PIB industrial y en 2000 ya poseía una participación del 13% del PIB industrial (Banco Central de Reserva de El Salvador, varios años).

No obstante, las actividades terciarias fueron en la década del noventa las más dinámicas y representativas en términos de importancia económica en lo que concierne a la actividad empresarial. Esto se ve reflejado en el empleo, uno de los argumentos de los clásicos alrededor del fondo de salario como determinante del empleo asalariado, puesto que las actividades más rentables con una posibilidad material de ampliar la capacidad productiva, tendrán un fondo destinado a la contratación de fuerza de trabajo más amplia y se manifestará en una mayor demanda de trabajo, algo muy coincidente con la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo, puesto que el desempeño de las empresas en cuanto a ventas, rentabilidad y la ampliación de la capacidad productiva constituye uno de los determinantes principales del empleo asalariado.

7 Esto implica que los sectores empresariales que controlan la mayor parte de la producción transitaron desde el inicio de la década de 1990 hacia el desarrollo de negocios ubicados en el comercio importador, del sector financiero, el transporte y las telecomunicaciones, manteniendo además la vinculación con otras actividades de índole agropecuaria e industrial, donde la industria aunque no ha sido de las más dinámicas, mantuvo un grado significativo de representatividad (Guzmán y Salinas, 2008).

Cuadro N° 6

Comparación de la composición del Producto Interno Bruto con la composición del empleo asalariado por rama de actividad económica en El Salvador, durante los años 1992, 2000, 2008 y 2013 (en porcentajes)

Ramas de actividad económica	Composición del Producto Interno Bruto por rama de actividad económica				Composición del empleo asalariado según sector económico			
	1992	2000	2008	2013	1992	2000	2008	2013
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	16.54	12.29	12.59	12.19	26.7	16.3	14.68	15.46
Explotación de minas y canteras	0.39	0.39	0.33	0.28	0.13	0.08	0.17	0.12
Industria manufacturera	22.68	23.03	22.61	22.84	20.5	22.57	20.79	18.09
Suministros de electricidad, gas y agua	0.54	0.6	0.68	0.66	1.24	0.68	0.93	0.73
Construcción	3.66	3.58	3.02	2.93	7.56	7.8	8.82	7.91
Comercio, hoteles y restaurantes	19.44	19.92	20.44	20.23	11.3	16.24	20.89	21.23
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7.55	8.5	9.8	9.61	5.53	16.45	5.47	5.26
Intermediación financiera e inmobiliaria	16.22	15.42	14.76	14.84	2.61	13.18	7.51	9.03
Servicios	12.29	10.55	9.49	10.25	24.42	14.68	20.73	22.09

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Banco Central Reserva de El Salvador y Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de varios años.

Sin embargo, es oportuno resaltar que algunas ramas económicas muestran una demanda de empleo asalariado más intensiva que otras —el comercio, restaurantes y hoteles y el sector financiero e inmobiliario por ejemplo— reflejando un incremento sustancial del empleo en el período 1990-2013 comparado con el resto de las actividades productivas. El crecimiento medio⁸ del empleo asalariado del sector

8 El crecimiento medio se obtiene de la siguiente fórmula $\left(\frac{vf}{vi}\right)^{\frac{1}{n}} - 1 \cdot 100$; donde “vf” es el valor final de un periodo específico y “vi” es el valor inicial, “n” representa el número de años.

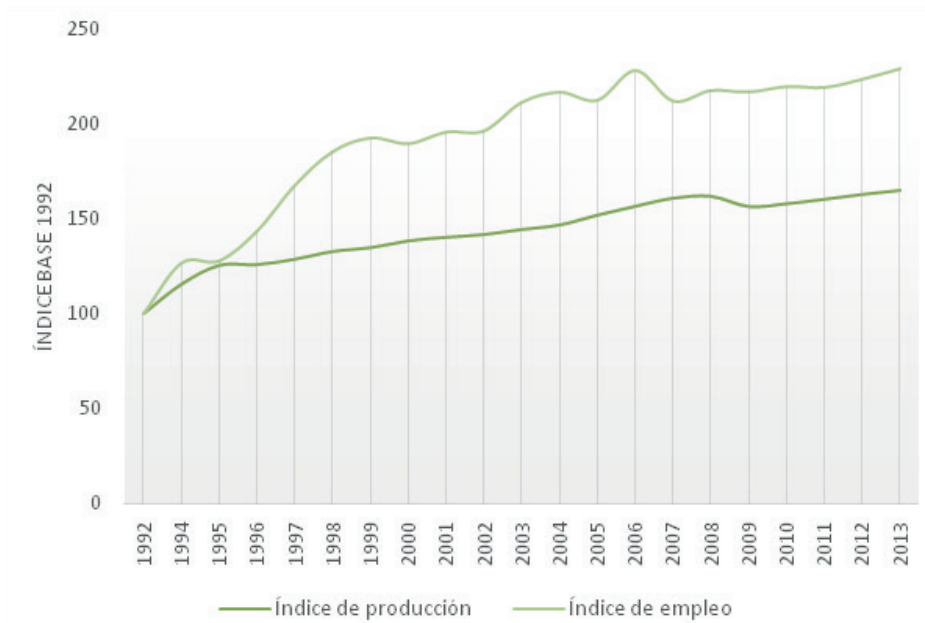
financiero e inmobiliario entre 1990 y 2013 fue de 9.79% y el del sector comercio, restaurantes y hoteles fue de 6.32%, muy por encima del crecimiento medio del empleo asalariado de toda la economía (2.85%), véase Anexo N° 1.

Esta evolución es particularmente creciente en la etapa de consolidación del modelo económico en donde la configuración de las actividades comerciales, financieras, de algunas ramas industriales como la maquila y el transporte y las comunicaciones presentaron un elevado dinamismo. Este fundamento material de la demanda de empleo permite afirmar que dichas actividades son proclives —desde la perspectiva económica— para el fortalecimiento de la actividad sindical, puesto que las demandas económicas o incluso las vinculadas al ámbito de producción, son sostenibles y pertinentes.

El Gráfico N° 1 y el Gráfico N° 2 reflejan el impacto positivo en la dinámica del empleo asalariado, del sector financiero e inmobiliario y el comercio, restaurantes y hoteles, donde incluso el dinamismo observado ha sido con creces superior a la evolución de la producción. Es decir, que son ramas que presentan un efecto global positivo más que proporcional en la demanda de trabajo, comparado con la del crecimiento económico del sector productivo en cuestión.

Gráfico N° 1

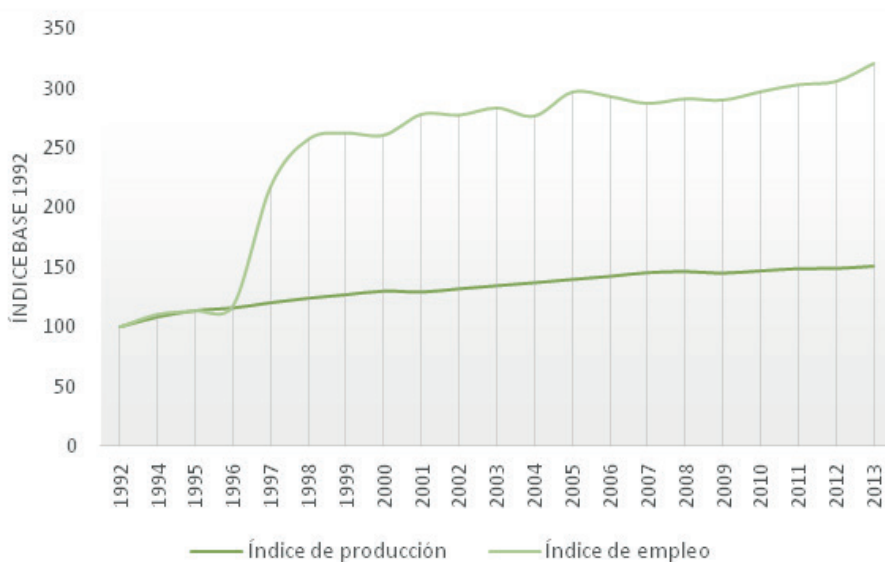
Comparación del índice de producción del comercio, restaurantes y hoteles con índice de empleo asalariado de esta misma rama en El Salvador, durante el período 1994-2013



Fuente: Elaboración propia del investigador con base en datos del Banco Central de Reserva de El Salvador y Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples de varios años.

Gráfico N° 2

Comparación del índice de producción de la intermediación financiera e inmobiliaria con el índice de empleo asalariado de esta misma rama



Fuente: Elaboración propia del investigador con base en datos del Banco Central de Reserva de El Salvador y Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples de varios años.

Se esperaría que estas ramas fueran más proclives al desarrollo sindical, sin embargo el fundamento económico no es lo único que determina la organización sindical, también se adicionan aspectos históricos, institucionales y subjetivos.

Por ejemplo Villalona (Entrevista personal, 2014) sostuvo que las personas que laboran en los servicios financieros suelen ser de otra extracción social poco inclinada a organizarse en demandas contra la patronal, comparado con un obrero industrial que posee una extracción social diferente.

En el caso del comercio Villalona (Entrevista personal, 2014) también sostuvo que son personas que no se consideran proletarios o que poseen una contratación temporal. Para este, el problema fundamental de las actividades terciarias es que no existe un nivel de especialización como en la industria.

La relación técnica de producción, es decir en control que ejercen los trabajadores sobre los medios de trabajo, suelen ser menos tangibles y evidentes, al mismo tiempo conllevan a un trabajo menos especializado que el de la industria y es propicio para un control burocrático y menos allegado a un sistema de control técnico (ver Cuadro N° 1).

Estas actividades además tienden, por estas mismas características, a mostrar un mercado más segmentado en lo que respecta a las actividades comerciales y financieras. En esta línea Villalona (Entrevista personal, 2014) sostuvo que en el comercio hay una parte significativa de los trabajadores que son temporales o que responden a una demanda estacional.

No obstante, aun cuando la aversión al sindicalismo en estos ámbitos posea desestímulos intrínsecos, las instituciones podrían cambiar dicha situación, sobre todo cuando el consenso social en favor de la legitimidad sindical sea estimulado, así como la implementación de medidas que aspiren a generar las condiciones para un modelo sindical adecuado a este contexto.

Por ejemplo, tanto Aguilar (Entrevista personal, 2014) como Blandino (Entrevista personal, 2014) reconocen que en ello también intervienen factores históricos como la tradición sindical en ámbitos industriales y actividades como la construcción, así como toda una estrategia económica para soslayar el desarrollo organizativo en los sectores comerciales y financieros. Por tanto el efecto aducido en lo que respecta a las características de la actividad económica es un factor que puede transformarse.

Uno de los mecanismos principales para eludir las formas de organización de los trabajadores es mediante la flexibilidad laboral entendida como la supresión de los derechos laborales con el propósito de abaratar los costos de producción (Aguilar y Burgos, 2004). Esto además profundiza las asimetrías de poder entre el trabajo y el capital en favor de este último, en donde la eliminación de las garantías laborales también disuade cualquier desarrollo de la organización sindical.

En el sector urbano, para el año 2013 el 89% de los trabajadores del sector formal⁹ eran asalariados temporales y el restante 11% corresponde a los asalariados permanentes, lo cual implica que el sector formal de la economía (en el sector urbano) está compuesto en su mayoría por empleados que no poseen estabilidad laboral. Lo curioso es que en el sector formal se encuentran las empresas con mayor capacidad para demandar fuerza de trabajo y pagar mejores salarios (Dirección General de Estadística y Censos, varios años).

Y esa tendencia ha sido creciente, puesto que en 2006 el 86% de los trabajadores del sector formal urbano eran temporales y el restan-

9 Según la encuesta de hogares y propósitos múltiples, el sector formal es el segmento del mercado de trabajo compuesto por asalariados y trabajadores en establecimientos de cinco o más trabajadores; y trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas de cinco o menos trabajadores que desempeñan ocupaciones de tipo profesional, técnico, administrativo y gerencial.

te 14% eran permanentes, de modo que en los años posteriores en los cuales se vio una dinámica económica ralentizada, se incrementa la inestabilidad laboral de los asalariados (Dirección General de Estadística y Censos, varios años).

Este debe ser otro de los componentes hacia el cual aspirar, fortalecer las garantías de estabilidad en las empresas del sector formal, para lo cual se deben desarrollar las instituciones para la dinamización de la organización laboral en este sector.

Paradójicamente, en el sector informal¹⁰ el 48% de los asalariados son permanentes, y el restante 52% son temporales (Dirección General de Estadística y Censos, varios años). O sea que las empresas con mayor capacidad instalada generan menores garantías de estabilidad a los trabajadores y es además un reflejo de la predominancia del poder del capital frente al trabajo y que devela la necesidad del fortalecimiento de los marcos jurídicos y organizacionales del Estado para que la mediación en el conflicto capital/trabajo genere un equilibrio que incline la balanza en beneficio de la estabilidad que hoy no existe en el entorno laboral.

Esta es una de las razones por las cuales las actividades que han presentado un mayor crecimiento en la demanda de trabajo expuesta en el Cuadro N° 6 presentan vulnerabilidades que limitan la posibilidad de organizaciones sindicales puesto que, por un lado, las empresas con mayor capacidad concentran trabajadores en su mayoría temporales y, por el otro, que los trabajadores con una relativa estabilidad, se encuentran en el sector informal de la economía, en donde las dificultades para cumplir con reivindicaciones de índole laboral son mayores.

La tasa media de crecimiento del empleo asalariado (2.85%) ha estado por debajo del crecimiento medio de la producción (3%) y la flexibilidad hace que en épocas de bajo crecimiento económico se traslade hacia los empleados asalariados más vulnerables, principalmente aquellas actividades más representativas en la generación de empleo.

En el año 2000 por ejemplo hubo una contracción en el crecimiento del sector de la construcción (-3.4%), el sector de electricidad, gas y agua (-2.4%) y la agricultura, silvicultura y pesca (-3.14%), eso se tradujo en reducciones significativas en el empleo asalariado, a nivel global disminuyó -3%, y el empleo en los sectores económicos men-

10 Según la encuesta de hogares y propósitos múltiples, el sector informal es el segmento del mercado de trabajo compuesto por asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; y trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos.

cionados cayó -16.4%, -2.3% y -7%, respectivamente. El salario real tuvo un estancamiento, en tanto que mostró un crecimiento de 0.44%, esto amplía los efectos perjudiciales hacia otras ramas de la economía, un fenómeno aún más profundo ocurre en el año 2009 (véase Cuadro N° 7).

En sociedades con un bajo desarrollo sindical este efecto será más pronunciado, puesto que las garantías de estabilidad laboral serán menores y en épocas de crecimientos ralentizados se trasladará hacia los asalariados como mecanismo anticíclico. Esto, cuando es significativo, genera un efecto transmisor hacia todos los sectores de la economía puesto que a la vez que se impacta en la producción por la vía de la reducción de la fuerza de trabajo en el proceso productivo, también se impacta en la disminución de los salarios.

Menores salarios implica menor consumo y por tanto la caída generalizada de las ventas empieza a constituir un hecho ineludible y que profundiza aún más el efecto del ciclo económico. Este es uno de los argumentos sostenidos por Noriega y Zárate (2003) en tanto que el desarrollo de la organización sindical puede desempeñar un papel de contención de los efectos recesivos en épocas de menor crecimiento.

Cuadro N° 7

Variación porcentual anual del empleo asalariado, del Producto Interno Bruto y del salario promedio real en El Salvador en el periodo 1995-2013

Años	Crecimiento de empleo asalariado	Crecimiento del PIB	Crecimiento del salario real promedio
1995	8.3	6.39	5.39
1996	3.6	1.71	9.57
1997	1.82	4.25	6.11
1998	10.55	3.75	5.79
1999	3.92	3.45	3.41
2000	-3.1	2.15	0.44
2001	4.81	1.71	1.63
2002	-3.01	2.34	2.54
2003	9.54	2.3	-10.4
2004	2.84	1.85	-3.79
2005	-2.68	3.56	10.6
2006	8.91	3.91	-3.62

Cuadro N° 7 (cont.)

2007	-18.12	3.84	0.37
2008	6.15	1.27	7.04
2009	-2.87	-3.13	-5.08
2010	4.33	1.36	-4.4
2011	2.97	2.22	-2.83
2012	3.06	1.88	2.88
2013	2.36	1.68	7.22

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en datos de Banco Central de Reserva de El Salvador y Encuesta de Hogares y Propósitos múltiples. En el caso del salario real, ha sido deflactado con información del índice de precios al consumidor con datos de la CEPAL.

Nótese en el Cuadro N° 7 que la dinámica de la producción coincide en los casos de menor crecimiento con las variaciones en el empleo asalariado y con las variaciones de los salarios promedio de los trabajadores asalariados¹¹.

Esta es una de las razones para justificar que por un lado las condiciones salvadoreñas son proclives a un modelo sindical prosistémico por varias razones. Una de ellas, según lo observado, es que se necesita articular una legitimidad social para generar normas que garanticen mejores condiciones de estabilidad, la segunda es que existe un mercado interno¹² poco desarrollado y en estas condiciones es factible promover reivindicaciones de capacitación laboral, involucramiento en la producción de las empresas con menor capacidad instalada y

11 En los casos en los que no coincide está asociado a que los efectos positivos de unos sectores anulan los efectos negativos de otros mostrando globalmente un efecto no coincidente pero que en el nivel sectorial suele ser perceptible.

12 Se identifican en el texto dos distinciones del mercado interno. Una se refiere a *“la esfera de la circulación de mercancías que abarca un determinado país. El mercado interior surgió y se desarrolló sobre la base de la división social del trabajo y de la separación de los productores en calidad de propietarios de los medios de producción. El desenvolvimiento acelerado del mercado interior se inicia al consolidarse las relaciones capitalistas. El desarrollo del mercado interno en un Estado es determinado por el desarrollo de la producción de mercancías en el país. Bajo el capitalismo, el aumento de la producción se lleva a cabo en presencia de contradicciones antagónicas entre ésta y el consumo de los trabajadores; ello hace que el incremento del mercado interior vaya a la zaga del incremento de la producción (EUMED, 2015)”*. La otra distinción se refiere al paradigma institucionalista que alude a la dinámica interna del centro de trabajo que funciona mediante un esquema segmentado en lo que respecta a la demanda laboral de las empresas determinadas por las ventas, a la movilidad laboral en lo concerniente a los puestos de trabajo y finalmente los aumentos progresivos de los salarios (Noriega y Zárate, 2003).

por un aumento progresivo del salario real como uno de los condicionantes del desarrollo del mercado interno.

El modelo prosistémico es además favorable ante un entorno adverso y volátil, máxime cuando el grueso de la actividad productiva no está centrada estratégicamente en una inserción internacional exportadora en donde la flexibilización de los costos de producción constituye la estrategia económica más invocada en épocas de crisis. Es más, las condiciones salvadoreñas (y latinoamericanas en ciertos casos) son propicias para que se fortalezca la demanda interna por la vía de la producción nacional, tal y como ha ocurrido en el año 2014¹³, puesto que se tiene la ventaja de tener una generación de divisas robusta por la vía de remesas familiares y que permitiría potenciar una actividad productiva interna.

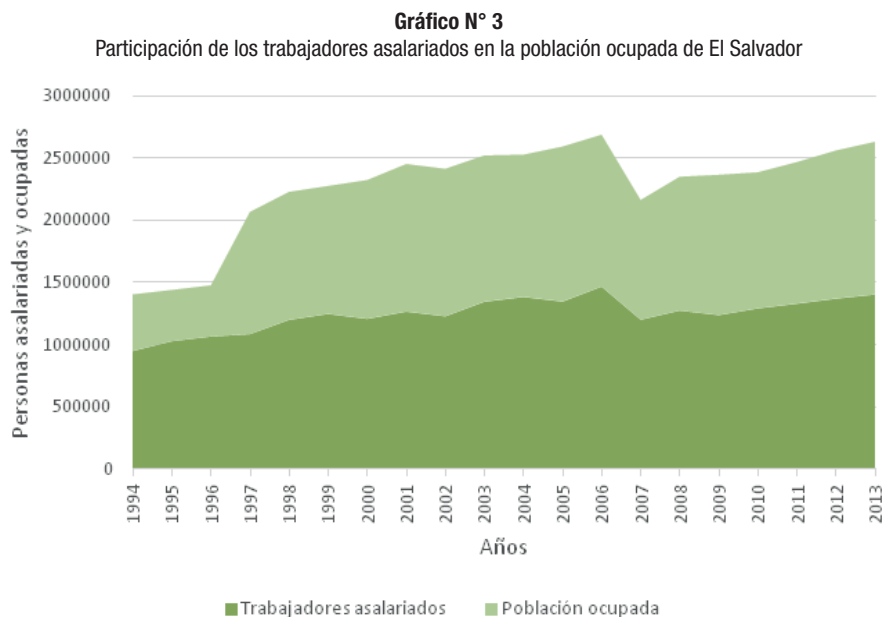
Otro de los aspectos a destacar es que los asalariados representan una porción limitada aunque mayoritaria de la población ocupada, los ocupados no asalariados son aquellos que no han podido incorporarse al sector laboral en las empresas y organizaciones públicas (a excepción de los patronos). Esto es también un factor que genera una oferta ilimitada de trabajo permanente con una población poco calificada o de baja productividad en los términos planteados por Lewis (1954) y que presiona a la disminución de los salarios o bien un factor de disuasión para las organizaciones sindicales, sobre todo en los sectores laborales poco cualificados.

Además es reflejo de la incapacidad del sector productor para absorber la fuerza de trabajo excedente y constituye también un síntoma del bajo desarrollo del mercado interno (ver nota al pie N° 18), algo que será sin duda frecuente en el contexto latinoamericano.

La incapacidad del sector productivo de la economía para incorporar la fuerza de trabajo hacia el sector asalariado ha implicado el desarrollo de actividades de subsistencia e informales, que laboran con pocos recursos e ingresos insuficientes para aspirar a condiciones de vida plena, los cuales otrora podrían desempeñar una actividad que desarrolle las capacidades productivas de toda la sociedad.

El Gráfico N° 3 ilustra la participación de los asalariados en la población ocupada. En 1994 los asalariados representaban el 68% de la población ocupada, en 2013 dicha participación se había reducido al 53%. Los restantes se ubican en trabajadores por cuenta propia, familiares no remunerados, aprendices, entre otros.

13 El año 2014 ha cerrado con una contracción de las exportaciones y de las importaciones, sin embargo ha sido contenido por un crecimiento de la producción nacional, un aumento de los salarios reales.



Fuente: Elaboración propia del investigador con base en encuestas de hogares y propósitos múltiples de varios años.

Las dificultades de los trabajadores para formar parte del sector productivo tienen implicaciones en la vida de la población trabajadora que busca alternativas en actividades poco favorables para una vida digna. El Cuadro N° 8 presenta la población con problemas de empleo en el sector urbano, que son aquellas personas que se encuentran ya sea desempleadas o que desempeñan una actividad laboral en condiciones de subempleo¹⁴ y que por lo tanto no puede considerarse como una ocupación plena. Estas personas representan para 2006 el 43% de la población económicamente activa, en 2013 se ha reducido al 36% pero su evolución está ligada al dinamismo del sector productivo, aunque este mismo es incapaz de resolverlo plenamente en las actuales condiciones.

14 El subempleo invisible es una condición que describe a aquellas personas que aunque desempeñan una actividad económica, sus ingresos no logran cubrir lo necesario para la subsistencia; el subempleo visible es aquella condición que describe a las personas que desempeñan una actividad inferior a la jornada laboral (40 horas a la semana).

Cuadro N° 8
 Población salvadoreña del sector urbano con problemas de empleo
 para los años 2006-2013

Años	Subempleo Visible	Subempleo Invisible	Total Subempleo	Desempleo	Población con problemas de empleo	Tasa como proporción de la PEA
2006	82.260	584.152	666.412	103.299	769.711	43%
2007	78.250	366.829	445.079	91.143	536.222	34%
2008	102.631	449.522	552.153	94.849	647.002	38%
2009	122.083	463.172	585.255	122.574	707.829	41%
2010	111.977	434.222	546.199	117.150	663.349	38%
2011	53.490	559.984	613.474	115.081	728.555	42%
2012	98.468	509.679	608.147	112.648	720.795	40%
2013	101.558	464.078	565.636	103.082	668.718	36%

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en encuestas de hogares y propósitos múltiples de varios años.

Este es también un aspecto fundamental dentro de la discusión sindical, puesto que la organización laboral de los asalariados presupone determinadas condiciones. La población ocupada no asalariada abundante genera mecanismos de sobreoferta laboral que *per se* ejercen limitantes institucionales para el desarrollo sindical, como el temor al despido o al reemplazo.

En estos sectores se debe enfocar una estrategia de cualificación productiva y la institucionalización de reglas para la contratación, porque por sí mismos poseen características que acarrear condiciones de inseguridad laboral y pocas perspectivas de desarrollo al interior de las empresas.

Estos sectores debieran enfocar las demandas al Estado hacia condiciones de cualificación y provisión de recursos que los encamine a una participación productiva con posibilidad de alcanzar una vida digna. Habrá que profundizar en futuras investigaciones, en las estrategias impulsadas en el contexto latinoamericano para este sector ocupacional, en donde su desarrollo es crucial no solo para dotar de mayor capacidad negociadora al sector laboral, sino para estimular el desarrollo del mercado interno (ver nota al pie N° 18), uno de los elementos que permitiría el crecimiento de los trabajadores asalariados en la economía y por tanto una precondition material para el ejercicio de un modelo sindical en El Salvador.

Cuadro N° 9
Segmentación del mercado de trabajo salvadoreño en el periodo 2006-2013¹⁵

Año	Mercado Primario superior	Mercado Primario inferior	Mercado secundario
2006	19%	34%	47%
2007	20%	28%	52%
2008	20%	39%	41%
2009	20%	33%	46%
2010	19%	37%	44%
2011	17%	41%	42%
2012	19%	40%	41%
2013	19%	41%	40%

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en encuestas de hogares y propósitos múltiples de varios años.

Otro aspecto relevante es que los trabajadores asalariados no son homogéneos en cuanto a la función que desempeñan al interior de las empresas, en cuanto a su estabilidad laboral y en cuanto a las posibilidades de crecer profesionalmente. Se habla en este sentido de un mercado laboral segmentado en el interior de las empresas y de las organizaciones del Estado. El Cuadro N° 9 es una aproximación a la cuantificación de este tipo de trabajadores asalariados. En el mercado primario superior e inferior se encuentran los trabajadores con una relativa estabilidad, sectores con un nivel salarial superior al promedio. En el segmento superior están los más altos puestos de trabajo, en el inferior se encuentran los trabajadores que poseen una relativa estabilidad laboral y poseen una participación más manual, los del segmento superior son más directivos o intelectuales.

En el sector secundario son aquellos trabajadores más reemplazables con una inestabilidad laboral, rangos salariales inferiores y po-

15 Nota técnica: el cálculo está basado en la discusión conceptual estipulada en el Cuadro 1. De manera que los trabajadores ubicados en el segmento primario superior son aquellos clasificados como directores en función, profesionales científicos e intelectuales, y técnicos profesionales de nivel medio. Los trabajadores ubicados en el segmento primario inferior son los clasificados como comerciantes, vendedores y técnicos de servicio, los oficiales de las Fuerzas Armadas, los empleados de oficina y los operadores de instalaciones y máquinas. Finalmente los trabajadores ubicados en el sector secundario son los trabajadores no calificados, los oficiales artesanos y operarios y los agricultores, trabajadores del agro y pesqueros. Es una clasificación aproximada de la segmentación del mercado que se profundiza aún más en el texto.

cas posibilidades de crecimiento al interior de la empresa. En este segmento hay más incentivos para la participación sindical y es donde debería priorizarse en lo concerniente a las garantías laborales, aunque es sobre quienes recae la mayor parte del control burocrático y quienes tienen muchas más dificultades para organizarse por la competencia al interior de la oferta laboral y donde ocurren los reemplazos más frecuentes.

Los trabajadores del sector secundario suelen ser afectados constantemente en los despidos y la falta de garantías laborales, por esa misma razón requieren de una institucionalidad robusta, que promueva la capacitación y fortalezca la representación sindical, lo cual debe tomarse muy en cuenta al momento de establecer estrategias de índole sindical. Su participación, como puede verse en el Cuadro N° 9, no es despreciable, y en él se ubican casi la mitad de los trabajadores asalariados.

Los trabajadores en el segmento primario inferior suelen afectar-se sobre todo en escenarios de contracción económica y tienen también incentivos para defender las relativas condiciones de estabilidad laboral. En épocas de recesión económica estos trabajadores pueden ubicarse en el sector secundario al desatarse la pérdida de garantías laborales por las reducciones en el fondo de salario.

En 2009, debido a la contracción económica generalizada, los trabajadores del sector primario inferior fueron los más afectados, presentaron una disminución de -16% y esto se debe a que los salarios que perciben son más altos y se vuelven vulnerables al caer la tasa de rentabilidad de las empresas. Son por otra parte estratégicos desde el punto de vista procíclico, pues es un sector que posee una relativa capacidad adquisitiva y que tiene un impacto generalizado en el consumo y por ende en las ventas de las empresas.

Este breve diagnóstico ilustra el entorno que subyace en el sector de los asalariados salvadoreños, las condiciones materiales para la viabilidad de la organización sindical, además contribuye a sentar algunas líneas estratégicas para la construcción de un modelo sindical salvadoreño con perspectiva latinoamericana.

DIAGNÓSTICO SINDICAL SALVADOREÑO: UNA MIRADA A LAS ORGANIZACIONES MÁS REPRESENTATIVAS

Al analizar la organización sindical predominante en El Salvador es adecuado echar una mirada a los hechos que ocurrieron antes y después de los acuerdos de paz (1992), puesto que en el pasado los sindicatos fueron influenciados por diferentes corrientes interna-

cionales, que coadyuvando al conflicto social interno, tuvieron un desarrollo considerable¹⁶.

Tener una mirada de la transición política negociada permite además comprender las características de la organización sindical. Asimismo, es necesario construir un diagnóstico de la organización sindical vigente que permita articular posibles estrategias, para posteriormente establecer una simbiosis entre la situación social y económica planteada anteriormente.

Antes de los acuerdos de paz funcionaba una dinámica contestataria y antisistémica del sindicalismo, sobre todo de aquellos que se acercaban a una perspectiva progresista de la transformación de la sociedad salvadoreña en la lucha contra la dictadura. El conflicto político-militar tuvo lugar entre los años 1980 y 1992 —años en los que se hace evidente—, en donde las luchas reivindicativas no podían concebirse de manera desvinculada de la confrontación que se desataba en el país (Asociación Equipo Maíz, 2008).

Había además una efervescencia en todas las expresiones sociales salvadoreñas y los sindicatos formaban parte representativa y vinculada al conflicto (Asociación Equipo Maíz, 2008).

En el sindicalismo se identificaban dos vertientes preponderantes vinculadas a tres tendencias internacionales desde el punto de vista ideológico y que en lo concreto tuvieron transcendencia en el ámbito político. Blandino (Entrevista personal, 2014) considera que una de estas vertientes fueron los sindicatos amarillos¹⁷, que surgen de esfuerzos gubernamentales para mantener el *statu quo* que era funcionales al oficialismo; surgen en la década del '50 y para la década del '80 seguían manteniéndose a esta corriente como canal de transmisión del gobierno y los Estados Unidos.

Por otro lado existía una vertiente progresista vinculada a dos grandes corrientes, la social demócrata (la SIONS) y la corriente de la Federación Sindical Mundial de orientación comunista, ambas encaminadas a la defensa de los derechos laborales. Estas corrientes se fortalecen entre la década del '70 y pese a que sufrieron ataques por parte de la dictadura militar de la época, en los '80 se recuperan, en

16 Aunque la mirada histórica es solo con el propósito de contextualizar y comprender los cambios que tienen lugar en el período histórico de posguerra (posterior a 1992). Por tanto, la caracterización y descripción de los sindicatos en los años setenta y ochenta rebasa los objetivos de la investigación, se tienen en cuenta algunas consideraciones que permiten entender y aspirar a un modelo sindical del vigente período histórico.

17 Aguilar (Entrevista personal, 2014) se refiere a esta vertiente como la línea de la CMT (Confederación Mundial de Trabajadores) que era la línea social cristiana o demócrata cristiana.

tanto que eran una expresión abierta de la lucha político-militar que se desataba en el país y liderada por el FMLN¹⁸.

En la guerra, la sujeción era una estrategia política necesaria; donde el desarrollo de los sindicatos presuponía la sujeción, para no perder el control y la vinculación con las organizaciones laborales, en donde el mismo contexto exigía una relación estrecha (Blandino, Entrevista personal, 2014). Eran los espacios abiertos de donde se nutría la lucha político militar, tanto en términos económicos como de participación popular y de legitimación social.

Había además muchas huelgas en el sector privado y es uno de los aspectos que constituye una diferencia con el movimiento sindical actual. Antes había más organización en el sector privado comparado con la actualidad, en donde los sindicatos en el sector público, poseen una mayor representación y para lo cual influyó, la aprobación de los convenios sobre libertad sindical de la OIT, el 87 y el 98 relacionados con el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, lo cual dio la pauta para la formación de sindicatos en los Ministerios.

Antes de 2000, incluyendo el periodo previo a los acuerdos de paz, era inconcebible formar sindicatos en los Ministerios.

Otra diferencia también radica que previo a los de los acuerdos de paz la mayoría de los sindicatos se encontraban en el sector formal de la economía. Actualmente existen muchos sindicatos que son del sector informal, que por supuesto obedece a la dinámica de la economía (Aguilar, Entrevista personal, 2014).

Posterior a los acuerdos de paz los sindicatos oficialistas y funcionales al partido de Gobierno, se fortalecieron con el derrumbe de la unión soviética, muchos sindicatos que tenían una orientación progresista pierden el rumbo, asumen posturas contrarias a los intereses objetivos de los trabajadores y con una tendencia pro patronal, donde resaltan federaciones completas como FENASTRAS¹⁹ (Blandino, Entrevista personal, 2014).

A esto se añade que el FMLN en el proceso de transición al período de paz pierde su vinculación con los sindicatos progresistas por diversas razones. Una de ellas fue el debilitamiento del paradigma ideológico que aspiraba a una transformación socialista de la historia en el nivel internacional que devino en unas crisis de perspectiva de muchos líderes sindicales (Blandino, Entrevista personal, 2014); Aguilar (Entrevista personal, 2014) también añade que muchos dirigentes pasaron a cargos políticos en el plano electoral que tuvo implicaciones

18 Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional.

19 Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños.

en la dispersión del movimiento sindical; aun en la actualidad se realizan grandes esfuerzos en resolver la contradicción unidad y dispersión.

En el conflicto había como una situación más confrontativa, posterior a los acuerdos de paz se asume una estrategia más negociadora. Uno de los aspectos incluidos en los acuerdos de paz fue la creación de un espacio de discusión entre empresarios, trabajadores y el Gobierno denominado Foro de Concertación Económico y Social que fue una instancia de consulta y generación de propuestas en diversos temas incluyendo el sindical (Aguilar, Entrevista personal, 2014).

El Foro tuvo varios puntos de discusión, pero se estancó en el tema de la libertad sindical porque una de las principales propuestas del movimiento sindical era la ratificación de los convenios 87 y 98 relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. Sin embargo los empresarios y el Gobierno que en ese momento estaban unidos, se negaron a promover estos convenios bajo el argumento de ser inconstitucionales (véase Anexo N° 2).

Dicho espacio no proliferó y se descontinúa en 1994. La idea era construir un espacio de negociación tripartita para buscar solución a los problemas económicos sociales y laborales del país.

En el FMLN se desata un debate que se prolonga por cinco años alrededor de ¿cómo establecer la vinculación con los sindicatos en el periodo de paz?

La transición implica que el FMLN replantee la estrategia, puesto que la relación con los sindicatos presupone la autonomía y el reconocimiento de una naturaleza distinta entre el sindicato y el partido, aunque se comparte el objetivo estratégico la sujeción ya no es posible si se pretende salvar las coincidencias y se estable una relación más horizontal basada en agendas comunes reivindicativas en un escenario aún más complejo (Blandino, Entrevista personal, 2014).

Se desatan una serie de acontecimientos que permiten un leve resurgimiento del movimiento sindical salvadoreño. Después de 1997, se evidencia una tendencia a la recuperación que tiene dos momentos representativos:

1. La intervención del sindicalismo vinculado a la ORIT²⁰ que aporta recursos para el esfuerzo de la reconstrucción del sindicalismo en El Salvador, lo cual genera las condiciones para la conformación de la CSTS²¹.

20 Organización Regional Interamericana de Trabajadores: Sección sindical para América de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

21 Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños formada en abril de 1998.

2. La lucha contra la privatización de la salud, cuando los sindicatos del sector salud el STISSS²² y SIMETRISSS²³ lideraran una lucha que es acogida por el pueblo y que se concreta como el acto de lucha de resistencia más prominente después de los acuerdos de paz.

Para Blandino (Entrevista personal, 2014) luego de esos acontecimientos, el proceso de reconstrucción del sindicalismo en El Salvador ha sido lento, porque existe un marco jurídico diseñado para frenar la existencia de sindicatos.

En El Salvador se requieren 35 personas para formar un sindicato, se registran un total de 199 sindicatos en 2007 con 167.629 trabajadores afiliados la mayor parte se concentra en la industria y la construcción. Esos datos sin embargo no están actualizados, razón por la cual actividades como la construcción presentan una tasa de sindicalización del 107%, es decir, que los trabajadores registrados como afiliados son superiores a los trabajadores de dicho sector (ver Cuadro N° 10).

En 2007 la tasa de sindicalización como proporción de los asalariados era del 16.4%²⁴, a nivel de sector económico, las más altas se encuentran en la construcción, la industria manufacturera y los servicios. Si se excluye el sector construcción la tasa global de sindicalización para 2007 como proporción de los asalariados esta fue de 5.2% (ver Cuadro N° 10).

Cuadro N° 10
Afiliación sindical y número de sindicatos por rama económica en El Salvador para el año 2007

Sector	Total de asalariados	Número de Sindicatos	Total de Afiliados	Tasa de afiliación
Industria Manufacturera	232.000	66	25.330	10,9%
Servicios	167.028	61	16.210	9,7%
Comercial	255.414	43	4.087	1,6%
Agropecuario	157.949	12	1.388	0,9%

22 Sindicato de trabajadores del instituto Salvadoreño del Seguro Social.

23 Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

24 En ocasiones esta tasa se calcula como proporción de la población económicamente activa, al compararse con esta la tasa de sindicalización es de 7.2%.

Cuadro N° 10 (cont.)

Financiero	92.340	1	95	0,1%
Construcción	112.122	14	120.257	107,3%
Minas y Canteras	2.764	2	262	9,5%
Total	1.019.617	199	167.629	16,4%
Total sin construcción	907.495	185	47.372	5,2%

Fuente: Villalona y Ramírez, 2010, pp. 128 y 130.

Gran parte de los sindicatos más representativos posee una trayectoria previa a los acuerdos de paz, eso explica en gran medida las tasas de afiliación reflejadas en la industria y los servicios por encima del promedio (sin incluir construcción). La creación de nuevos sindicatos con un impacto significativo en la afiliación laboral ha sido muy poca.

Asimismo hay toda una reflexión sobre la representatividad en los registros mostrados en el cuadro anterior; por ejemplo todavía se toma en cuenta al sindicato de cambiadores de divisas luego de 14 años de que se dolarizó la economía y que abona al problema de la fiabilidad de los registros²⁵ (Villalona, Entrevista personal, 2014).

El sindicalismo en El Salvador actualmente posee algunos elementos característicos:

1. Las demandas están orientadas más hacia el Gobierno que en el ámbito de la empresa, mucho de lo cual es reflejo de la falta de legitimidad y representatividad dentro de la misma (Villalona, Entrevista personal, 2014).
2. Débil incidencia global, los espacios tripartitos como el Consejo Nacional del Salario Mínimo, posee delegados del sector laboral con una representatividad cuestionada²⁶, puesto que responden a intereses de los empresarios²⁷. Muchos de estos

25 Esto ha sido premeditado con el propósito de cooptar los espacios de participación en donde se toman decisiones estratégicas como los aumentos del salario mínimo, y también debilitar la capacidad negociadora de los trabajadores al interior de las empresas.

26 Los registros de los afiliados no están depurados y eso hace que se apropien de una representatividad inexistente, como ocurre con la construcción.

27 Prueba de ello es que la representación en el Consejo Nacional del Salario Mínimo los dirigentes sindicales planteaban en 2012 un aumento incluso inferior a propuesto por los empresarios. El Gobierno propuesto una aumento de 14%, los empresarios proponían 8% y los representantes de los trabajadores propusieron un aumento de 7%.

dirigentes ni siquiera laboran en la empresa que dicen representar²⁸ (Villalona, Entrevista personal, 2014; Aguilar, Entrevista personal, 2014).

3. Federaciones con sindicatos inexistentes, posicionando líderes cooptados por los empresarios y que lógicamente no son transmisores de las demandas objetivas de los trabajadores (Villalona, Entrevista personal, 2014).
4. Las federaciones funcionan como instancias de captación de recursos externos desde donde se promueven intereses particulares en detrimento de la colectividad laboral.
5. Dificultades en cuanto a la perspectiva y liderazgo.
6. Baja tasas de sindicalización aun partiendo de registros cuestionados y que no están ubicadas en las ramas más dinámicas de la economía, fruto de una estrategia económica antisindical generalizada.
7. La mayor parte de la actividad sindical en favor de las reivindicaciones laborales proviene de los sindicatos públicos y es en estos en donde existe una representación más real y mayoritaria.
8. Sin embargo los sindicatos con una perspectiva progresista están realizando grandes esfuerzos de unidad y convergencia.

Lo anterior ilustra las asimetrías de poder de los trabajadores frente al empresariado, debido a que una parte significativa de la representación laboral, no canaliza las demandas objetivas de los trabajadores, lo cual sesga las posibilidades negociadores de las garantías laborales y resuelve la contradicción capital trabajo en favor del capital.

El Cuadro N° 11 refleja una caracterización de las organizaciones laborales de segundo y tercer nivel según las orientaciones de sus líderes, utilizando las valoraciones sugeridas por Villalona y Ramírez (2010). La caracterización autónoma consiste en aquellas representaciones sindicales que carecen de injerencia de los empresarios o de sus expresiones parlamentarias, en las decisiones de los directivos. La caracterización mixta es aquella que aunque los directivos tienen injerencia de los empresarios, aglutinan sindicatos que poseen criterios autónomos en la canalización de las demandas objetivas de los trabajadores.

Y finalmente la caracterización con injerencia empresarial en la dirigencia, son aquellos en donde existe poca autonomía, en tanto que

28 Esta política viene desde los años ochenta donde se permitía representantes sindicales que no trabajan en la empresa.

algunos representantes sindicales poseen una relativa injerencia de los empresarios o de los partidos políticos vinculados a estos.

No significa sin embargo, que todos los sindicatos y trabajadores que forman parte de dichas expresiones organizativas asuman una postura empresarial, es una generalidad partiendo de las posiciones de los directivos.

El propósito de dicha caracterización es dilucidar las dificultades en la representatividad tanto desde el punto de vista de los intereses objetivos de los trabajadores como de su legitimidad.

Cuadro N° 11

Confederaciones, centrales y agrupaciones de segundo nivel en El Salvador en el año 2007

Confederaciones, centrales y agrupaciones de segundo nivel	Número de sindicatos y federaciones asociados	Caracterización
Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS).	4 federaciones y 28 sindicatos no federados.	Mixta
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras Salvadoreños (CSTS)	3 Federaciones y 17 sindicatos no federados.	Autónomo
Confederación General de Sindicatos (CGS)	3 federaciones y 11 sindicatos no federados.	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)	3 federaciones y 10 sindicatos no federados.	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y otros (FESINCOTRANS)	36 sindicatos y es independiente del resto de confederaciones.	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte, Comercio y Maquila (FLATICOM)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FESTRAES)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación Sindical Revolucionaria (FSR)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Confederación de Unidad de Trabajadores y Trabajadores de el salvador (CONFUERSA)	3 Federaciones y 30 sindicatos	Autónomo
Central General de Trabajadores Municipales (CTM)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Central de Trabajadores Democráticos	No disponible	Autónoma
Central de Trabajadores Salvadoreños(CTS)	No disponible	Mixta
Central General de Trabajadores (CGT)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Villalona y Ramírez, 2010: 134-137.

La estrategia para superar estas condiciones implicaría mejorar la representatividad en las distintas expresiones, procurando que los sindicatos y sus afiliados reflejen una real representación, partiendo de una depuración de los registros y una supervisión de la existencia efectiva de los sindicatos que conforman expresiones de segundo y tercer nivel.

Lo segundo sería normar los mecanismos para la representación laboral, para garantizar que los representantes sean legítimos delegados del sector laboral, actualmente no hay una estandarización de dichos mecanismos y más bien las representaciones han sido asumidas por complicidades empresariales, para delegar personas que son funcionales a sus intereses.

El papel del Estado, sin tornarse injerencista y respetando la autonomía sindical, debe ser establecer las normas, verificar los registros y confirmar su efectiva representatividad.

Con respecto al desarrollo sindical y la estrategia económica impulsada para evitar su crecimiento es preciso escudriñar aún más en los aspectos legales, que permitan construir una estrategia vinculada a este ámbito, en tanto que las dificultades son expresiones de instituciones débiles en detrimento del sector laboral y en beneficio de la capacidad negociadora empresarial.

DIAGNÓSTICO DE LAS DEBILIDADES JURÍDICAS EN MATERIA LABORAL: UNA MIRADA AL MARCO JURÍDICO LABORAL EN EL SALVADOR

Para Cardona (Entrevista personal, 2014) la legislación laboral está obsoleta, pues data desde 1972, año en el cual se emite el Código de Trabajo (en tiempos de la dictadura) sin haber tenido reforma alguna hasta la actualidad. Gran parte de las dificultades para el crecimiento de la organización se debe precisamente a que la normativa está desfasada respecto a las realidades de la organización sindical salvadoreña.

Un ejemplo de ello según Cardona (Entrevista personal, 2014), es que la clasificación de los tipos de sindicatos no toma en cuenta los nuevos criterios que ha ido generando la Organización Internacional de Trabajo.

Los sindicatos en el sector privado y empresas públicas autónomas están regidos por el Código de Trabajo, los cuales se clasifican en: sindicatos de gremio, de empresa, de industria, de empresas varias e independientes (Art. 208 del Código de Trabajo).

El sindicato de gremio es donde se aglutinan trabajadores de una misma profesión, el de empresa son los trabajadores que forman parte de un mismo espacio de trabajo, el de industria la conforman trabajadores que su labor corresponde a una misma rama de actividad económica (Art. 209 del Código de Trabajo).

El sindicato de empresas varias, es aquél que se conforma de trabajadores de diferentes empresas y el independiente que tienen la característica de no tener ningún patrono (Art. 209 del Código de Trabajo).

Los requisitos para la conformación de sindicatos de trabajadores y trabajadoras son (Art. 211 del Código de Trabajo):

1. Un mínimo de 35 miembros fundadores.
2. Mayores de 14 años.
3. Ser salvadoreños.

Los patronos pueden formar sindicatos con un mínimo de siete patronos (Art. 212 del Código de Trabajo).

El procedimiento de constitución es que se hace una reunión inicial para la constitución del sindicato, donde se levanta una acta de fundación, la cual debe ser firmada por los miembros fundadores para posteriormente presentarlo al registro del Ministerio de Trabajo junto con los estatutos del sindicato, que fueron discutidos en la reunión fundacional u otra que estos consideren (Art. 213, 214 y 215 del Código de Trabajo).

La constitución de sindicatos públicos posee los mismos requisitos.

Tanto Escobar (Entrevista personal, 2015), como Cardona (Entrevista personal, 2014) consideran que una de las debilidades principales, presente en dicha legislación, es que exige una notificación a la parte patronal sobre la constitución del sindicato (Art. 214 del Código de Trabajo). Esto da la pauta para que los empresarios implementen medidas disuasivas en contra de la constitución del sindicato.

Aunado a esto, para Escobar (Entrevista personal, 2015) el régimen sancionatorio no es tan fuerte como para evitar que los empresarios implementen medidas coactivas durante el proceso de formación del sindicato. Los miembros fundadores gozan de algunas garantías de protección, pero su incumplimiento conlleva a sanciones que pueden superarse sin ninguna dificultad.

Los miembros fundadores no pueden ser despedidos, desmejorados, trasladados o sancionados según el Art. 248 del Código de Trabajo. El periodo de protección corresponde a un año y se adiciona uno más después de cesar de sus funciones, esta protección aplica para todos los miembros fundadores.

No obstante por cada infracción en violaciones al código de trabajo, como el despido de un dirigente sindical o un miembro fundador del sindicato, se paga una multa de \$ 57.14 (Art. 59 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).

Para Escobar (Entrevista personal, 2015) la negociación colectiva en el sector privado es casi un procedimiento inalcanzable en las

actuales circunstancias, puesto que se requiere de la mayoría de los trabajadores (51%) (Art. 270 del Código de Trabajo) y no existe un régimen sancionatorio sólido que disuada las pretensiones patronales de evitar la negociación colectiva, por esa razón la mayor parte de los contratos de negociación colectiva se encuentran en el sector público donde las acciones en contra de los trabajadores tienen más limitaciones legales.

Solo se tienen registros de dos contratos de negociación colectiva, en el sector construcción del Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción (SUTC) y en el ingenio azucarero El Ángel. Hubo no obstante, intentos fallidos de contrato colectivo en la empresa Manufacturas del Río S.A. de C.V. quien producía para marcas reconocidas como Hannes Brand, Lacoste, Levi's, Fruit of the Loom y Adidas, esta empresa ante el inicio de negociación colectiva por parte del sindicato de dicha empresa, prefirió cerrar operaciones antes que horrar dicho proceso al cual estaba obligada por Ley (Centro de Estudios y Apoyo Laboral, 2014).

El procedimiento para la negociación colectiva se define a continuación:

- *Voluntaria*: la empresa empieza voluntariamente a negociar con el sindicato, aun cuando este no alcanza el mínimo legal del 51% de los afiliados (Art. 272 del Código de Trabajo).
- *Obligada*: Que se requiere un mínimo del el 51% de los trabajadores afiliados en la empresa, ante lo cual el patrono está obligado a negociar (Art. 272 del Código de Trabajo).

Al cumplirse los requisitos de alguna de la modalidad antes mencionada se pasa a la etapa de trato directo, en donde las partes empiezan a negociar las cláusulas del contrato colectivo que se ha presentado, este puede terminarse en esta etapa, siempre y cuando haya acuerdo (481-489 del Código de Trabajo), la cual posee un plazo límite de 20 días hábiles.

De no llegarse a un acuerdo en la etapa anterior, se pasa a la etapa de conciliación, en la cual tiene que haber una delegación del Ministerio de Trabajo que funge como mediadora (491-499 del Código de Trabajo), el plazo límite son 15 días hábiles.

En caso que la negociación no finalice, se pasa al arbitraje y se nombra tres representantes de cada una de las partes y se genera un laudo arbitral que es irrevocable y que no admite recurso alguno (Art. 511 del Código de Trabajo).

Con los sindicatos públicos, se realiza el mismo procedimiento, solo varía en que se debe tener un visto bueno del Ministerio de Hacienda en las primeras dos etapas en caso de concluir en alguna de

ellas; y la vigencia del contrato colectivo se estipula en el ejercicio fiscal del año siguiente. La instancia mediadora para los sindicatos públicos, es el tribunal de servicio civil.

En el caso de las huelgas, la legislación contempla algunos procedimientos que deben cumplirse para su legalización (Art. 527 - Art. 538 del Código de Trabajo), pero su cumplimiento es difícil de alcanzar; en la historia reciente solo se conocen dos huelgas que han sido legalizadas.

Los espacios para la legalización de las huelgas son por tanto, limitados, por lo que las huelgas son en su mayoría ilegales y sin embargo no son frecuentes en las condiciones actuales, pese a la falta de garantías laborales en diferentes ámbitos (Villalona y Ramírez, 2010)

Uno de los espacios que podrían desempeñar un papel estratégico son las instancias tripartitas. Existen cerca de 30 instancias tripartitas en donde participan los trabajadores, una de las más importantes el Consejo Nacional del Salario Mínimo y la Ley estipula que deben participar aquellos trabajadores de sindicatos o federaciones que presenten la mayoría de la afiliación.

No obstante, no se regulan los procedimientos de manera estandarizada en cuanto a la participación de las tripartitas. Esto ha posibilitado que las representaciones laborales sean influenciadas por los empresarios y carecen de una legítima representatividad.

Estas vulnerabilidades ilustradas han impedido que se fortalezca la organización sindical, que se agudiza con la deslegitimación social en esta materia, el empresariado carece de una visión proactiva que permita la institucionalización del conflicto laboral y pese a que estos se benefician, de la flexibilización laboral como fuente de competitividad, en el largo plazo obtienen una inseguridad jurídica que podría afectar el funcionamiento de las empresas.

Según la OIT de las diez economías más competitivas del mundo, la mitad tiene alrededor del 80% de los sectores productivos cubiertos con contratos colectivos (Levaggi y Aslan, 2011). Eso les proporciona una institucionalización del conflicto en el centro de trabajo y permite establecer acuerdos de diversa índole, como la movilidad laboral, la capacitación, los salarios, entre otros acuerdos que terminan desarrollando la productividad. Esta lógica cuando se aplica en el nivel internacional evita que las empresas compitan deslealmente por la vía del deterioro de las condiciones laborales.

Por tanto, el reto en esta materia es establecer reglas claras en la resolución del conflicto capital trabajo y por una representación laboral en los sindicatos que promueva un clima saludable en el mercado interno de la empresa y eliminando progresivamente las vulnerabilidades en el incumplimiento de los derechos laborales.

HACIA UN MODELO SINDICAL SALVADOREÑO EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

EL ENTORNO SOCIAL Y POLÍTICO que subyace en las condiciones salvadoreñas y la evolución del sindicalismo en El Salvador ha permitido el funcionamiento de un modelo sindical, cuyas características impiden una representación legítima, creciente y de aceptación social generalizada. Por tanto al estar en condiciones de caracterizar el modelo sindical vigente, se busca a su vez la construcción de estrategias que permitan una evolución del sindicalismo congruente con las condiciones históricas y con miras a su desarrollo y cualificación.

LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL NUEVO MODELO SINDICAL

La estrategia económica antisindical de las empresas en complicidad con las debilidades de la normativa laboral vigente ha presionado a una lógica contestataria, aunque desde el punto de vista de los empresarios. Esto ha dado como resultado una baja tasa de sindicalización, un sector sindical deslegitimado, con una débil representatividad laboral y en la mayoría de los casos una representación influenciada por los empresarios, que aunque ha permitido una relativa estabilidad en el conflicto capital trabajo, ha sido a costa del incumplimiento de los derechos laborales y la cooptación de sus principales referentes, lo cual es insostenible en el largo plazo.

Por ello, los cambios en la normativa sindical deben ir acompañados de una propuesta enfocada al cambio institucional para que esto no se traduzca en un descontrol del conflicto, en detrimento de los sectores laborales y empresariales conjuntamente.

La debilidad en el reconocimiento institucional del conflicto capital trabajo, se traduce en falta de garantías laborales, en empresas que no han sabido administrar la contradicción y terminan o bien en confrontaciones legales o inclusive en algunos casos aislados, en el cierre de las empresas.

Aunque la historia del movimiento sindical se circunscribe en una lógica contestataria, en el periodo de postguerra adquiere nuevas y necesarias dimensiones, que no se han sabido canalizarse hacia nuevas prácticas de negociación con la empresa, el Estado y la sociedad en general.

La falta de reconocimiento institucional ha evitado que las organizaciones laborales adquieran una dinámica anticíclica en escenarios recesivos, es decir, evitar que la contracción generalizada de la economía se traslade a toda la sociedad en general, puesto que los despidos y las reducciones salariales se vuelven frecuentes y profundizan la recesión económica.

En un contexto progresista latinoamericano, es posible ampliar las perspectivas de participación social de los sindicatos en diferentes ámbitos. En el caso de El Salvador, no es la excepción, puesto que el Gobierno vigente tiene una postura favorable a derechos de los trabajadores, lo cual es factible para la consolidación de un modelo sindical con características prosistémicas. Eso implica:

- Fortalecer los mecanismos de representación laboral para aspirar a una estrategia de negociación de las decisiones en el gobierno y la empresa, menos ligada a una dinámica contestataria. Esto sugiere que el Estado debe ser visto en un contexto progresista como un mediador del conflicto en favor de los actores más vulnerables, es decir, los trabajadores.

Corresponde al Estado promover una legislación que propenda a mayores y mejores garantías de representación en los sindicatos, y fortalecer las instancias tripartitas donde convergen, los trabajadores, las empresas y el Gobierno.

Además, robustecer el marco jurídico, compatible con el propósito de generar mecanismos de representación legítimos, así como los procedimientos que permitan la institucionalización del conflicto por la vía de contratos individuales y colectivos de trabajo.

Esta propuesta debe ser concretada en conjunción con los sindicatos, el Gobierno y la Asamblea Legislativa, la cual pueden surtir frutos en el mediano plazo de cumplirse los propósitos aducidos. Al Gobierno salvadoreño le correspondería reglamentar los procedimientos para la elección de los representantes laborales en las instancias tripartitas y proponer a la Asamblea Legislativa las reformas jurídicas más apropiadas en esta dirección, priorizando en los aspectos legales que hoy mismo limitan las posibilidades de una participación laboral representativa y el desarrollo de la actividad sindical del sector laboral.

A los sindicatos, federaciones, confederaciones y trabajadores no agremiados les corresponde apropiarse y hacer efectivas dichas reformas, estos son los que finalmente darán sentido los objetivos en torno a la representatividad y fortalecimiento de los sindicatos.

- Desarrollo de nuevos y complejos arreglos institucionales en el Gobierno y empresa. Esto presupone la institucionalización del conflicto, o sea el reconocimiento de la contradicción capital trabajo como un hecho ineludible para el subsecuente diseño de las reglas formales que interiorizan su reconocimiento.

En este aspecto, se estipula una relación negociadora entre los trabajadores, el Gobierno y la empresa. Nótese que no implica el desconocimiento del conflicto sino el establecimiento de las normas para su resolución ex ante.

Lo anterior estipula garantías no solo para los trabajadores, sino también para la empresa. Ante esto de existir un esfuerzo de interiorización en los actores involucrados, sobre las ventajas de institucionalizar el conflicto capital trabajo. El Cuadro N° 12 refleja aquellos casos en los cuales los acuerdos han permitido el beneficio de las partes en pugna.

Para alcanzar este propósito se requiere de campañas que realcen las bondades de la institucionalización del conflicto y la subsecuente motivación al surgimiento de las organizaciones sindicales. Capacitaciones y discusiones con los empresarios y trabajadores motivados por el Ministerio de Trabajo como el ente competente dentro del Gobierno de El Salvador.

Esta institucionalización deberá reflejarse en el desarrollo del movimiento sindical y en la aceptación social y generalizada de los sindicatos y los contratos colectivos de trabajo como un hecho inexorable en la relación laboral entre empresarios

y trabajadores y el Ministerio de Trabajo como garante de su materialización.

Las campañas capacitaciones y discusiones presuponen las reformas legales compatibles con este propósito. Las capacitaciones, campañas y discusiones son medidas de corto plazo, pero sus efectos podrán dilucidarse en el largo plazo.

- Se concibe el cambio de sistema desde una perspectiva de largo plazo sin un ataque frontal al núcleo sistémico “la empresa”. La perspectiva transformadora de la sociedad no debe ser un hecho contradictorio con la institucionalización del conflicto, esto es discrecional de las organizaciones sindicales según las condiciones subjetivas y objetivas que tienen lugar en un periodo histórico específico; pero independientemente de la perspectiva de las organizaciones sindicales, el que estas desempeñen un papel transformador presupone un sindicalismo fuerte, representativo y con un reconocimiento de toda la sociedad.

Además esta factibilidad transformadora no puede obviar el núcleo del sistema, “la empresa” y las relaciones que subyacen dentro de la misma, si la sociedad evoluciona se esperaría que la empresa y sus relaciones sociales y técnicas al interior de la misma también lo hagan y esto sugiere que los sindicatos se involucren en aspectos más allá de las meras reivindicaciones inmediatas y fortalezcan la relación técnica en temas de innovación, producción y productividad.

- Cogestión y coparticipación en los asuntos de la empresa. La simbiosis al interior de la empresa es otro aspecto a institucionalizar en el mercado interno del centro de trabajo (ver nota al pie N° 18), las reglas en la movilidad laboral, la evolución salarial bajo criterios de capacitación, productividad, antigüedad y desempeño laboral, permitirán garantías de cualificación de los procesos y mejoras en el desempeño global de la empresa en los mercados.

Por esto mismo los contratos colectivos deben contener aspectos más allá de la discusión salarial, deben ser extensivos a los aspectos que contemplen el funcionamiento del mercado interno de trabajo al interior de la empresa, la capacitación, productividad, innovación de procesos y productos donde los trabajadores tengan espacios de propuesta. Esta reflexión está circunscrita a las características específicas de cada empresa.

- Estipular seguros de desempleo y alternativas ante las vulnerabilidades del ciclo mediante contribuciones voluntarias de

los trabajadores y los empresarios, manteniendo coberturas de salud. Es preciso en esta línea también establecer las normas claras en torno a los despidos y el cierre de las empresas; esto debe estar contenido en las reformas jurídicas que proponga el Ministerio de Trabajo a la Asamblea Legislativa de El Salvador.

- Los acuerdos deben vincular a la diversidad de actores, centrales sindicales, empresas, partidos políticos y Gobierno.
- Lo anterior permitirá una mayor legitimidad social, pues las demandas rebasan las reivindicaciones inmediatas en favor de toda la sociedad.
- Incorporar la temática laboral en los acuerdos comerciales y de asociatividad diplomática como la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), Tratados bilaterales y multilaterales de comercio e Inversión, Alternativa Bolivariana de las Américas (ALBA), Mercado Común Centroamericano (MCCA), Organización de Estados Americanos (OEA), entre otros para evitar que el comercio genere fuentes de competitividad por la vía de afectar los derechos laborales y estandarizar los mecanismos de protección entre Estados para que estos mismos sean garantes de los derechos laborales y sindicales.

Cuadro N° 12

Ventajas de la institucionalización del conflicto capital trabajo: casos centroamericanos

Nombre de la empresa	Impactos positivos
Ingenio El Ángel en El Salvador, la Cooperativa Azucarera Hondureña, Ingenio Taboga en Costa Rica e Ingenio San Antonio de Nicaragua.	Estas empresas productoras de azúcar, han negociado contratos colectivos de trabajo quienes experimentaron resultados favorables con la institucionalización del conflicto tanto en temas de productividad ligada a los incrementos salariales, así como en las garantías de los derechos laborales en cuanto a estabilidad, salud y educación no solo de los trabajadores sino también de sus familias.
La transnacional Chiquita Brands International opera en Costa Rica y Honduras a través de la Compañía Bananera Atlántica (Cobal) y Tela Railroad Company, respectivamente.	Estas empresas poseen contratos colectivos de trabajo y han experimentado mejoras en la productividad y garantía en aspectos educativos, además se negocian los mecanismos de reestructuración laboral ante los escenarios adversos en el mercado internacional.
Incesa Standard	Esta empresa costarricense firmó su primer contrato colectivo en 1967 y desde entonces no se ha producido ninguna huelga y ha experimentado un desarrollo considerable, explicado en parte por los acuerdos con los trabajadores pues los beneficios salariales están ligados a la dinámica productiva.

Cuadro N° 12 (cont.)

Istmo Textil de Nicaragua	Esta empresa posee un contrato de negociación colectiva de 2006 y se actualiza cada dos años. En tiempos de crisis aumentó sus ventas y su capacidad productiva aprovechando la cuota de exportación que dejaron disponibles empresas hondureñas que cerraron las fábricas por la crisis, los trabajadores negocian constantemente, en los mecanismos definidos en la institucionalidad de la empresa.
---------------------------	--

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Levaggi y Aslan (2011).

Estos acuerdos se circunscriben en el ámbito macro y microinstitucional que dará como resultado un nivel cualitativo superior en el entorno organizacional de las empresas y los sindicatos y una cultura de resolución institucional de los conflictos en el centro de trabajo y en la sociedad en general.

Además dará seguridad jurídica tanto a la empresa como a los trabajadores, pues la resolución de los conflictos y la disminución de los mecanismos de control burocrático, genera ahorros monetarios para las empresas y mejores condiciones de estabilidad para los trabajadores.

De esto se espera mayor representatividad y participación de los trabajadores, más confianza entre el Gobierno, la empresa y la sociedad, así como mejores garantías laborales para los trabajadores y una cultura organizacional al interior de las empresas.

Aunque lo planteado es un escenario ideal, se debe considerar en un horizonte estratégico y en el cual intervienen limitantes materiales, que es importante tener en consideración.

La voracidad empresarial que es un aspecto característico de las sociedades dependientes, donde los mercados internos son poco desarrollados y eso implica asimetrías técnicas, de productividad y de procesos frente a otras economías más desarrolladas y presiona a la obtención de competitividad en precios por la vía del abaratamiento de los costos laborales.

La institucionalización del conflicto capital trabajo devela en estas circunstancias la necesidad de trascender de los parámetros comunes de negociación e incorporar a la fuerza de trabajo en aspectos vinculados a la mejora de la empresa.

Sin la institucionalización, es muy probable que las características dependientes conlleven a una lógica contestaría entre empresarios y trabajadores. No obstante, las demandas deben ser congruentes con las condiciones de dependencia presentes en la mayoría de las sociedades latinoamericanas, algunas más evidentes que en otras.

Habría que analizar por tanto que las políticas y consensos consideren las condiciones heterogéneas del universo empresarial, presente en las realidades latinoamericanas.

Uno de estos parámetros puede ser los condicionamientos de las exenciones fiscales y los apoyos gubernamentales a la institucionalización del conflicto en los términos sugeridos anteriormente.

LA DEMANDA DE TRABAJO Y LAS ESTRATEGIAS CONFIGURADAS EN ESTE MARCO REFERENCIAL

Las características de la demanda de trabajo son: existe un mercado segmentado con una relativa inestabilidad laboral principalmente para los trabajadores ubicados en el segmento secundario y en menor medida para el segmento primario inferior, sobre todo en las épocas en que existe una contracción de la actividad económica.

No existe un conflicto laboral institucionalizado y la normativa vigente posibilita un mercado laboral flexible en detrimento de las garantías laborales, que disuade cualquier mecanismo de organización sindical y exigencias en el cumplimiento de los derechos laborales, sobre todo el de libre sindicalización.

Ello ha implicado, que los sectores económicos más dinámicos en cuanto a las posibilidades materiales de acrecentar el fondo de salario y por ende de mayor contratación de fuerza de trabajo, establezcan mecanismos de control burocrático y de flexibilización laboral que ha generado un entorno institucional contrario al desarrollo del sindicalismo.

A esto se adiciona que la fuerza de trabajo existente en los sectores más dinámicos en términos económicos, como el comercio, restaurantes y hoteles, la producción textil de maquila y en menor medida el sector inmobiliario y financiero; demanden fuerza de trabajo no calificada y por ende sustituible fácilmente partiendo de una oferta laboral abundante en estos segmentos.

Pensar en estas condiciones, en un involucramiento laboral en las decisiones de la empresa para aspectos relacionados a la productividad, innovación, dirección y de economías salariales en favor de una movilidad laboral institucionalizada, se convierte en una aspiración inviable.

La estrategia para transformar esta realidad contiene variados aspectos que coligados permiten fortalecer un entorno institucional entre trabajadores y empresarios:

1. Reformar la legislación laboral en favor del ejercicio libre del sindicalismo y actualizarla según la realidad de los trabajadores en este periodo histórico. Esto implica el establecimiento de desincentivos al incumplimiento de la legislación laboral mediante un régimen sancionatorio, compatible con dicho propósito, esta es una medida que puede impulsarse en el corto plazo por la Asamblea Legislativa y el Ministerio de Trabajo como proponente principal.

2. El impulso de una política laboral desde el Ministerio de Trabajo que favorezca espacios de negociación en aspectos relacionados a estabilidad, salarios, productividad, movilidad laboral y capacitación laboral, donde ya el Estado posee instancias encaminadas a este propósito por mencionar algunas se tiene el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), la cual ya posee una representación tripartita (estado, empresa y trabajadores); pero que actualmente adolece de la ausencia de una legítima representación laboral en dichos espacios. Esta es una medida que tiene un horizonte de corto plazo.
3. Además, la política laboral debe concebir la formación en derechos laborales, pues la divulgación es una precondition para el ejercicio eficaz de los derechos reconocidos en el marco normativo nacional e internacional. Esta capacitación debe incluir los empresarios y directivos de las empresas, para sensibilizar sobre la importancia del desarrollo de las instituciones no solo para los trabajadores, sino también para las empresas.
4. Estipular en la legislación, las normas que regirán los mecanismos para la conformación de los espacios tripartitos en busca de una representatividad real, que supone además depurar los registros sindicales y favorecer los espacios de elección laboral hacia la consecución de una democracia laboral participativa en el seno de los sindicatos.
5. Crear una instancia común y amplia de negociación entre los sectores laborales, empresariales y públicos en temas relacionados no solo con problemática laboral sino de toda la sociedad en su conjunto. Un poco retomando la experiencia del Foro de Concertación Económico y Social.
6. Ampliación de las inspecciones preventivas por parte del Ministerio de Trabajo, lo cual presupone el fortalecimiento del régimen sancionatorio y los cambios actualizados de la legislación laboral, para su cumplimiento.
7. Incorporar a los trabajadores en diversos ámbitos que propendan a una vinculación y legitimación con el resto de la sociedad salvadoreña.
8. Los trabajadores juegan un papel fundamental en la institucionalización. Estos deben ser consecuentes con la perspectiva del modelo, fortaleciendo la representatividad, participación y el aprovechamiento de los espacios formales en sus federaciones, confederaciones y la ampliación de los sindicatos de industria, pues la solidaridad y capacidad negociadora se

amplía ya no solo desde el centro de trabajo sino de las otras instancias que desempeñarían un rol promisorio, en la búsqueda de la legítima representatividad.

LA OFERTA DE TRABAJO Y LAS ESTRATEGIAS CONFIGURADAS EN ESTE MARCO REFERENCIAL

Existe una oferta ilimitada de trabajo, lo que se observa en una población con problemas de empleo de 36% para el año 2013 en el sector urbano²⁹, de manera que solo un 64% del sector urbano se considera ocupado pleno para ese mismo año.

En lo que respecta al empleo asalariado, el sector productor no tiene capacidad de contratar la oferta de trabajo excedente, solamente el 53% de la población económicamente activa (para el año 2013) ha podido formar parte del empleo asalariado, el resto desempeña actividades diversas que se ubican en lo que Lewis (1954) caracteriza como de baja productividad, con una fuerza de trabajo poco cualificada, puesto que el 93% de los ocupados que no forman parte del empleo asalariado poseen años de estudio menores a los 13 años.

Estos sectores además cuando adquieren una oportunidad de empleo pasan a formar parte del segmento secundario del mercado interno de trabajo en la empresa, para 2013 el 80% de los trabajadores asalariados tenían años de estudio inferiores a los 13 años. De manera que gran parte de este empleo es sustituible y genera más poder de negociación del capital frente al trabajo y se vuelven más vulnerables ante las garantías de los derechos laborales que incluyen el libre ejercicio de sindicalización, la estabilidad laboral y los incrementos salariales.

Ante estas circunstancias las estrategias enfocadas en el ámbito de la oferta de trabajo se encuentran las siguientes:

1. Promover acciones para la capacitación laboral tomando en cuenta las competencias requeridas en el mercado laboral. Esto dará mayor capacidad negociadora a los trabajadores, máxime si se complementa con la institucionalización de la contratación laboral, donde el ámbito de la formación laboral se extiende en el interior de la empresa, lo cual deberá contemplarse en los contratos individuales y colectivos de trabajo.
2. Fortalecer la institucionalidad laboral para evitar que los trabajadores del segmento secundario se enfrenten a condiciones de inestabilidad y el deterioro de las condiciones salariales. Las

29 Aunque no se ha podido estimar esta cifra para el sector rural, está será sin duda muy superior en este sector.

inspecciones preventivas en este segmento constituyen un aspecto fundamental para las garantías de los derechos laborales y evitar que sean afectados por los efectos recesivos del ciclo económico.

3. Fomentar la asociatividad en el mercado externo de trabajo, para dotar de una mayor capacidad negociadora a la fuerza de trabajo frente a una demanda limitada.
4. Dotar de capital productivo a la fuerza de trabajo no asalariada para que sus capacidades no se limiten a actividades con deficientes condiciones de productividad.
5. Fortalecer los requisitos de desempeño de las empresas a quienes se les otorga exenciones fiscales para exigir un crecimiento de la demanda de trabajo, mejores garantías laborales y sindicales así como estrategias de cualificación productiva y movilidad laboral de los trabajadores.
6. Generar mecanismos de participación para los trabajadores no asalariados quienes tienen propuestas encaminadas a sus reivindicaciones específicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, V. 2014 Entrevista personal (San Salvador) agosto.
- Aguilar, V. y Burgos, A. 2004 *Flexibilización Laboral: me matan si no trabajo y si trabajo me matan* (San Salvador: Asociación Equipo Maíz).
- Alfie, A. y Battistini, O. 2010 *El modelo sindical en crisis* (N. Díaz, ed.). Disponible en <http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf> acceso 20 de abril de 2014.
- Alvarenga, C., Carranza, M. y Melhado, D. 2008 *Propuesta de un plan estratégico de marketing político para mejorar la imagen de los sindicatos del sector gubernamental del gran San Salvador* (San Salvador: Universidad Francisco Gavidia, tesis no publicada).
- Asociación Equipo Maíz 2008 *Historia de El Salvador* (San Salvador: Asociación Equipo Maíz).
- Ayala, J. 1999 *Instituciones y Economía una introducción al neoinstitucionalismo económico* (México: FCE).
- Banco Central de Reserva de El Salvador (varios años) *Series temporales* (San Salvador).
- Blandino, R. 2014 Entrevista personal (San Salvador) agosto.
- Cardona, A. 2014 Entrevista personal (San Salvador) agosto.
- Cardoso, A. 2004 "Industrial Relations, Social Dialogue and

- Employment in Argentina, Brazil and Mexico” en *ILO, Employment Analysis and Research Unit*. Disponible en <http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114326.pdf>.
- Cardoso, A. y Gindin, J. 2009 “Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared” en *ILO, Industrial and Employment Relations Department*. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158020.pdf> acceso 1 de marzo de 2014.
- Centro de Estudios Che Guevara 2007 *Sobre el sistema presupuestario de financiamiento* (Bogotá: Ocean Sur - Ocean Press).
- Centro de Estudios y Apoyo Laboral 2014 *Ceal Derechos Laborales en Centro América*. Disponible en <<http://ceal-dlca.org/?p=1813>> acceso 10 de enero de 2014.
- Corragio, J. 1996 “El trabajo desde la perspectiva de la economía popular”. Ponencia presentada en el Seminario sobre los impactos territoriales de la reestructuración laboral en Argentina (San Carlos de Bariloche).
- De la Garza, E. 2001 *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina* (México DF: Plaza y Valdés).
- De la Garza, E. 2003 *La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones* (México DF: Universidad Autónoma Metropolitana). Disponible en <<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/la%20crisis.pdf>> acceso 1 de marzo de 2014.
- Dirección General de Estadística y Censos (varios años) *Series de empleo* (San Salvador: Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples).
- Escobar, C. 2015 Entrevista personal (San Salvador) enero.
- EUMED 2015 *Diccionario de Economía Política*. Disponible en <<http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/m/mercadoid.htm>>.
- Guido, R. 1995 “La crisis y el movimiento sindical en la transición salvadoreña” en *Realidad*, pp. 991-1011.
- Guzmán, K. y Salinas, J. 2008 *El patrón de acumulación de capital en EL Salvador a partir de la implementación de los PAE y PEE en el período 1989-2007* (San Salvador: Universidad de El Salvador, tesis no publicada).
- Hodgson, G. 2001 “El enfoque de la economía institucional” en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLIV (181), pp. 15-62.

- Levaggi, V. y Aslan, A. 2011 *Estrategia y Negocios*. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187587.pdf>.
- Lewis, A. 1954 “Desarrollo económico con oferta ilimitada de mano de obra” en *The Manchester School of Economics and Social Studies*, XXII (2), pp. 629-675.
- Marx, K. 1975 (1867) *El Capital. El Proceso de Producción de Capital. Crítica a la economía política* (Madrid: Siglo XXI) T. I, V. I.
- Melgoza, J. y Tulio, M. 2006 *La afiliación sindical y premio salarial en México* (México DF: Universidad Autónoma Metropolitana). Disponible en <<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/actlst06/4de4.pdf>> acceso 1 de marzo de 2014.
- Noriega, F. y Zárata, C. 2003 “Sindicato, distribución y crecimiento: un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo” en *Revista de Análisis Económico*, XVIII (38), pp. 229-276.
- Oliver, W., Wachter, M. y Harris, J. 1975 *Understanding the employment relation: the analysis of idiosyncratic exchange* (Washington DC: National Science Foundation). Disponible en <http://stuff.mit.edu/people/jeffrey/Williamson_Wachter_Harris_Bell_J_Econ_1975.pdf> acceso 4 de agosto de 2014.
- Peñate, O. 2003 *El Salvador: democracia y autoritarismo* (San Salvador: Nuevo Enfoque).
- Rodríguez, J. C. 2003 *La economía laboral en el período clásico* (Valladolid: Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales). Disponible en <<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/completa.pdf>>.
- Smith, A. 1776 *La riqueza de la naciones*. Disponible en Marxist Internet Archive: <https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf>.
- Velásquez, D. y Vargas, J. 2012 “Hacia la conceptualización de un nuevo paradigma: teoría de la inexistencia del mercado de trabajo (TIMT)” en *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 1 (1).
- Villalona, C. 2014 Entrevista personal (San Salvador) agosto.
- Villalona, C. y Ramírez, R. 2010 *La composición social de El Salvador* (San Salvador: Asociación Equipo Maíz).
- Villareal, R. 2009 *La nueva economía institucional de mercado y el Estado de Derecho* (México DF: UNAM). Disponible en <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/95/9.pdf>> acceso 1 de marzo de 2014.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Comparación del crecimiento medio por rama de actividad económica del Producto Interno Bruto sectorial y del empleo asalariado en El Salvador

Rama de actividad económica	Producto interno bruto				Trabajadores asalariados temporales y permanentes			
	1992 -1999	2000 -2007	2008 - 2013	1992 - 2013	1992 -1999	2000 -2007	2008 - 2013	1992 - 2013
Agricultura, ganadería silvicultura y pesca	1.1	2.89	0.1	1.41	-0.53	-3.08	2.49	-0.07
Explotación de minas y canteras	5.84	1.38	-2.19	1.23	6.65	15.37	-4.58	2.19
Industria manufacturera	4.63	2.36	0.82	3.01	7.48	-2.38	-0.72	2.17
Suministros de Electricidad, gas y agua	6.93	4.46	0.08	3.96	-2.67	2.15	-2.29	0.03
Construcción	5.17	1.62	0.14	1.83	8.49	2.48	-0.2	3.1
Comercio, hoteles y restaurantes	4.85	3.21	0.48	3.18	12.82	2.67	1.89	6.32

Anexo N° 1 (cont.)

Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.9	5.2	0.32	4.22	7.28	-0.6	0.95	2.58
Intermediación financiera e inmobiliaria	3.82	2.2	0.74	2.52	19.47	3.31	4.79	9.79
Servicios	2.59	1.13	1.95	2.04	4.27	-0.23	2.7	2.31

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Banco Central de Reserva y Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (varios años).

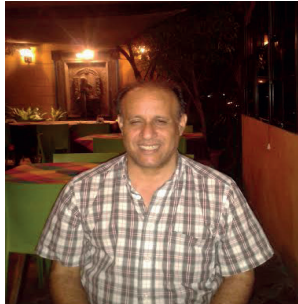
ANEXO N° 2

Acuerdos y discusiones del foro de concertación económica social

N°	Fechas importantes del foro	Asunto tratado
1	Enero 16, 1992	Firma de los Acuerdos de Paz que contenían el Foro para la Concertación Económica y Social.
2	Septiembre, 1992	Integración del Foro.
3	Febrero 17, 1993	"Acuerdo de Principios y Compromisos" para superar la improductividad del Foro.
4	Mayo 21, 1993	Inicio de funcionamiento. Empresarios declaran inconstitucionales a los convenios de la OIT referidos a la libertad y derechos de sindicación y al contrato colectivo.
5	Octubre, 1993	Dos delegados de la OIT, Arturo Bronstein y Enrique Marín, a petición de las partes llegaron al país para asesorar en las reformas (propusieron las reformas de 48 artículos) y funcionamiento estatal laboral.
6	Agosto 25, 1993	Firma del "Documento para el desarrollo y operatividad del Acuerdo de Principios y Compromisos sobre el Tema Marco Legal Laboral".
7	Diciembre 9, 1993	Última reunión del Foro. Empresarios y GOES (Gobierno de El Salvador) ante la dinámica electoral del '94, decidieron suspenderlo para evitar su politización. Se habían logrado acuerdos sobre 18 reformas, acuerdos en principio 18 y diferencias en 8.
8	Diciembre 13, 1993	GOES, en forma unilateral, presenta a la Asamblea Legislativa una propuesta distinta de modificaciones al Código de Trabajo, conteniendo algunas del Foro.
9	Abril 21, 1994	Aprobación legislativa (Decreto N° 859) de la propuesta del Ejecutivo.

Fuente: Guido (1995: 994).

ANEXO Nº 3. ACADÉMICO ENTREVISTADO CON EXPERIENCIA DE INVESTIGACIÓN EN LA PROBLEMÁTICA SINDICAL: CÉSAR VILLALONA



PROFESIÓN

Economista, consultor e investigador independiente.

TRAYECTORIA

Realiza investigación y análisis en temas económicos, políticos y sociales. Es docente universitario. Tuvo militancia de izquierda en Partido Comunista Dominicano y el Partido Comunista de El Salvador. Perteneció al Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional desde 1985.

ENTREVISTA

Duración aproximada: una hora.

ANEXO Nº 4. ACADÉMICO ENTREVISTADO CON EXPERIENCIA DE INVESTIGACIÓN EN LA PROBLEMÁTICA SINDICAL: VÍCTOR AGUILAR



PROFESIÓN

Economista.

TRAYECTORIA

Trabajó en la Asociación Equipo Maíz algunos documentos sobre temas económicos, sobre temas de economía relacionados con las problemáticas de la globalización, el neoliberalismo y la flexibilización laboral.

Trabajó en conjunto con otras personas de la Asociación Equipo Maíz el libro de historia de El Salvador.

En 1992 laboró en la Fundación Nacional para el Desarrollo Económico (FUNDE).

Asesoró a la representación sindical en el Foro de Concertación Económica y Social.

ENTREVISTA

Duración aproximada: 48 minutos.

ANEXO N° 5. LÍDER DE TRAYECTORIA SINDICAL ENTREVISTADO: ROGER BLANDINO NERIO



PROFESIÓN

Ingeniero agro-ecólogo.

TRAYECTORIA

Es director ejecutivo de la Fundación Salvadoreña para la Democracia y el Desarrollo Social (FUNDASPAD), y director de secretaría de movimientos sociales FMLN.

Fue alcalde del municipio de Mejicanos por el FMLN. Actualmente es candidato a Diputado por el FMLN.

ENTREVISTA

Duración aproximada: 48 minutos.

ANEXO N° 6. PROFESIONAL ENTREVISTADO VINCULADO AL EJERCICIO DEL DERECHO LABORAL: AMÍLCAR CARDONA

PROFESIÓN³⁰

Licenciado en Relaciones Públicas y en Ciencias Jurídicas.

TRAYECTORIA

Posee una amplia experiencia en la asesoría sindical y en la defensa de los derechos laborales en El Salvador.

ENTREVISTA

Duración aproximada: 40 minutos.

ANEXO N° 7. PROFESIONAL ENTREVISTADA VINCULADA AL EJERCICIO DEL DERECHO LABORAL: CLAUDIA ESCOBAR



PROFESIÓN

Licenciada en Ciencias Jurídicas.

TRAYECTORIA

Ha sido inspectora del Ministerio de Trabajo en la garantía de los derechos laborales, es además dirigente sindical de SITRAMITPS, que forma parte de la Confederación de Unidad de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador (CONFUERSA) y es además Coordinadora General de la Asociación de Mujeres Sindicalistas “Febe Elizabeth Velásquez”.

ENTREVISTA

Duración aproximada: 30 minutos.

30 No posee fotografía a petición del entrevistado.

Emilce Cuda*

MODELO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL REGIONAL EN RED

INTRODUCCIÓN

El comienzo del siglo XXI pareció ser, al menos en América Latina, la hora de los pueblos. Luego de un siglo XX corto —para quienes vivimos en un continente que padeció 250 dictaduras en solo cien años—, y al margen del modelo de la democracia liberal representativa, surge desde el Sur un nuevo estilo democrático participativo. Gobiernos denominados peyorativamente “populistas” ganan legal, y legítimamente, sus sillas en los poderes ejecutivos y legislativos de la región latinoamericana superando en algunos casos el 51% de los votos —Argentina y Brasil—, y retirándose en otros con más de un 70% de imagen positiva —Chile. Sin lugar a dudas la decisión política fue priorizada, por sobre la determinación económica, en la gestión de presidentes como

* Doctora en Teología por la Pontificia Universidad Católica de Argentina. Estudió Ciencia Política en Northwestern University, Chicago, bajo la dirección de Ernesto Laclau. Actualmente, trabaja como Profesora Investigadora en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, de la Facultad de Teología de la Pontificia Universidad Católica Argentina, del Departamento de Filosofía de la UBA, y Profesora Visitante del Departamento de Teología del Boston College University, Massachusetts. Es Secretaria Académica de la Maestría de Estudios del Trabajo FLACSO-UMET, Coordinadora de Asuntos Internacionales de la FATERYH, Asesora Técnica de la UITEC, Coordinadora para América Latina de la CTEWC y de IPSA.

Néstor Kirchner, Evo Morales, Ignacio Lula, José Mujica, Michelle Bachelet o Hugo Chávez. Las políticas públicas dirigidas a reconocer con decisiones concretas por parte de los ministerios de salud, educación, trabajo y bienestar social las demandas sociales de los sectores postergados lo confirman ampliamente. Los datos son contundentes respecto a la efectividad real de dichas decisiones. Según las cifras de la CEPAL, al menos en el terreno laboral, la desocupación cae 5 puntos entre 2002 y 2014¹. Si analizamos estas cifras país por país los datos no varían demasiado. Sin embargo, ¿qué garantiza que esas cifras indiquen una tendencia en la región, o por lo menos que se mantenga en las próximas décadas? Dicho de otro modo, ¿cómo asegurar esos avances logrados por los sectores más desprotegidos, los trabajadores, si se modifican las condiciones políticas que garantizaron las democracias participativas? Presentaremos, como alternativa al discurso político convencional, el modelo de organización sindical en red regional, como vía garante de las conquistas sociales alcanzadas, y como otro modo de constitución de identidades populares regionales.

EL SINDICALISMO COMO SUJETO POLÍTICO REGIONAL

El movimiento social organizado de los sectores trabajadores, en el siglo XXI latinoamericano creció en contextos de democracias populares o participativas, lo cual puede verificarse en los derechos laborales conquistados por los trabajadores. Sin embargo, en muchos países de la región —a pesar de la tendencia democrática popular de los gobiernos de la última década—, el empoderamiento de los trabajadores no pudo darse con la amplitud necesaria como para que crezca lo suficiente el movimiento sindical de modo tal que pueda garantizar, en el largo plazo y más allá de los gobiernos que se sucedan, las conquistas logradas en este período. Esto hace necesario y urgente, aprovechando el actual momento político de la región, el fortalecimiento de los movimientos sindicales existentes, y la colaboración regional para el surgimiento de movimientos sindicales en sectores que aún no se han organizado. Pero eso que hoy se denomina empoderamiento, a nuestro modo de ver, no es más que la constitución de los trabajadores en sujetos políticos, manifestados en la mediación de las organizaciones sindicales. Si bien en algunos países de América Latina, durante el siglo XX, los trabajadores lograron constituirse como sujetos políticos, aun en el siglo XXI muchos trabajadores no han podido lograr constituir esa identidad popular, la de trabajadores, como condición necesaria para conseguir condiciones dignas de trabajo que le permitan

1 Cf. <http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/Portada.asp> acceso 21 de mayo de 2015.

tener vida. Lo cual plantea un desafío y un deber a las organizaciones sindicales consolidadas de la región, y ese desafío es colaborar regionalmente con los procesos constitutivos de las identidades populares trabajadoras mediante la auto-organización sindical.

La colaboración consiste en lograr que los trabajadores tengan poder real mediante organizaciones sindicales; estimular la participación de los sindicatos en las decisiones políticas del país en relación con la distribución de los recursos; impulsar la efectivización de Convenios Colectivos de Trabajo; y promover el trabajo decente. Estos pasos solo serán posibles si son garantizados por leyes, de lo contrario los logros conquistados en contextos democráticos populares no sobrevivirán a ese momento político que, como tal, es naturalmente contingente. Pero eso no significa que primero se promulguen leyes, al margen de las movilizaciones obreras, esperando que luego se cumplan. Por el contrario, la ley debe ser el resultado de una demanda para que tenga eficacia en el mundo del trabajo. Por consiguiente, solo con un movimiento obrero organizado puede garantizarse la dignidad humana que hace posible la Patria Grande. Pero un movimiento obrero organizado requiere de la autoconciencia de los trabajadores como sujetos políticos, y esa es una identidad que se constituye en la organización sindical, y no puede ser instituida por las leyes. Por el contrario, la ley solo será efectiva si se da como resultado del reconocimiento de una necesidad demandada como consecuencia de una relación de injusticia desnaturalizada y denunciada. Dicho de otro modo, la ley no es fundamento de la dignidad del trabajador, sino al revés; por eso en cada caso particular, la promulgación de leyes laborales tomará un tiempo y una forma diferente de acuerdo a los procesos culturales locales.

Ahora, que las leyes conseguidas como procesos de luchas sindicales sobrevivan en la realidad efectiva a los actuales gobiernos democráticos depende de una articulación de las demandas de los trabajadores en toda la región, ya que los procesos de liberación son colectivos y esto aplica no solo para las personas sino también para los países y las organizaciones. Por consiguiente, si los sindicatos no se organizan regionalmente no podrán constituirse como garantes de la dignidad humana alcanzada por el trabajo en contextos democráticos populares. De este modo, la organización sindical será una organización política en la medida que sea una organización constituida por los trabajadores como sujetos políticos, y no por las empresas en tanto instituyentes de sindicatos funcionales a los intereses de la patronal.

Pero, ¿qué significa que el sindicalismo es un sujeto político regional? Con Maquiavelo la política queda separada de la moral y de la religión. Antes de Maquiavelo, lo político tenía su fundamento en lo

ético-jurídico o en lo teológico. A partir de los *Discorsi* (Maquiavelo, 2000: 195), lo político —para la teoría política— tiene su fundamento en un momento, y es construido —lejos de cualquier principio trascendente— mediante una práctica que produce conocimiento a partir de la acción; práctica que funda el sujeto político y lo político mismo, convirtiendo a la política, a lo político y al político en pura autonomía. No hay fundamento de lo político más allá de un saber-acción como pura práctica discursiva-performativa, como tampoco puede haberlo en el caso del sindicalismo. Para el pensamiento posfundacional, el fundamento trascendente está, pero ausente, y aparece solo en el momento de lo político, un momento, el momento de institución de lo social, y se retira nuevamente. Con lo cual, tanto en lo político como en el sindicalismo considerado como espacio de lo político, el fundamento siempre es algo por encontrar por medio de la política —entendida como palabra en el espacio público, como reclamo público por salarios justos, jornadas laborales limitadas, sistemas de salud dignos, y condiciones de trabajo humanizadas—, la cual establece fundamentos efímeros y cambiantes, pero nunca necesarios. Ese fundamento ausente, que falta, hace imposible el cierre de un momento político particular y contingente, como fundamento absoluto y necesario. Esa lectura de lo político impulsa la búsqueda permanente de un nuevo fundamento, pero siempre falta un centro, siempre falta algo, dirá Derrida, y eso es bueno para garantizar la libertad que posibilita la constitución de sujetos políticos de acuerdo al conflicto situado. Esto hace que, si bien el sindicalismo nace en Europa, la modalidad que adquiere en Argentina y Brasil es situada, y no por eso equivocada. Del mismo modo, las modalidades sindicales existentes en América Latina y el Caribe serán locales y no por eso erróneas. Sin embargo, no todas son admisibles, y el criterio de juicio es la dignidad humana de los trabajadores, como principio y límite último. Ahora, si cada modelo sindical es particular y situado, la constitución de sus dirigentes como sujetos políticos se dará en cada práctica liberadora particular, de modo tal que no se trata de adoctrinar regionalmente a partir de un modelo particular tomado como fundamento universal y necesario, sino de articular los diferentes modelos sindicales existentes que han surgido, y surgen, de las luchas emancipadoras del movimiento obrero como organización de los trabajadores. Lucha que no es otra cosa que lucha por el reconocimiento; si así no lo fuese, el proceso de constitución de identidad trabajadora no sería posible, y sin ella las leyes serían significantes vacíos.

Dicho de otro modo, la ausencia de cualquier modelo sindical puesto como fundamento absoluto del movimiento obrero es condición para que lo sindical se instituya como organización a partir de

trabajadores que devienen en ese mismo proceso como sujetos políticos, desde una libertad esencial a la persona humana que son los trabajadores, como fundamento trascendente pero indeterminado e indeterminable. La dignidad de los trabajadores será el fundamento trascendente de la organización sindical, la cual es a su vez también fundamento de lo político para cada uno de los sujetos allí constituidos como tal. La dignidad de los trabajadores puede considerarse como equivalente de su libertad para participar de las decisiones políticas en relación con la distribución de los recursos y la riqueza. La libertad de los trabajadores para organizarse sindicalmente, por consiguiente, también es la relación “originaria” entre el fundar una organización sindical y el fundamento de la misma; es decir, la libertad sindical es un movimiento que retira y da el fundamento. La libertad es entendida, según la lectura que hace Marchart, como “libertad positiva” a partir del pensamiento de Jean-Luc Nancy, como “libertad para” (Marchart, 2009: Cap. III, 4-5). Lo cual implica, en el caso de los trabajadores, primero la libertad como negación de toda determinación que le impida una vida digna, antes que la libertad sindical que instituye, y sobre todo antes que la ley para negociar, porque sin libertad de negación de la explotación como proceso natural no puede haber efectividad de las leyes. Pero sin leyes que reconozcan las demandas como legítimas no hay futuro para el sindicalismo nacido en contextos democráticos favorables.

Veamos primero cómo se constituye el espacio de lo político como palabra que reclama, para ver luego si es posible hablar del sindicalismo como sujeto político que se constituye en el espacio público manifestando el conflicto. Para Ricoeur el sujeto político aparece en el momento de ruptura entre la política y lo político (Ricoeur, 1990); es decir, entre las leyes como poder institutivo y el sindicalismo como sujeto antagónico; para Arendt el sujeto se constituye como político en el espacio público como palabra “entre” los hombres de una comunidad concreta, siendo allí donde lo político acontece y la sociedad se torna *polis*, es decir ciudad donde la palabra en desacuerdo debate por las condiciones de la libertad como un bien común (Arendt, 1997: 119), y esto es en América Latina la protesta en la calle (cortes, piquetes, manifestaciones, bombos, cornetas). Carl Schmitt lleva la diferencia al extremo de amigo-enemigo, pero para Laclau la diferencia —en tanto antagonismo—, es el momento en que el fundamento hegemónico dominante es interpelado por un nuevo significante capaz de rearticular la protesta social insatisfecha (Schmitt, 1999). Para Jean-Luc Nancy, lo social coloniza lo político cuando la norma hegemónica invade la civilidad en tanto espacio de debate, porque “lo político” es la comunidad operando en el ser-en-común, y “la sociedad” es la negación de

la comunidad política, si en ella solo se agregan necesidades (Nancy, 2000). El problema se plantea, según este autor, cuando la sociedad busca la comunidad como comunión en la unidad de un partido o líder, inmanentizando de este modo el fundamento. Es allí donde se tendrá totalitarismos. Para Nancy lo político es la comunidad, no como identidad fija sino como ser-en-común. Para Arendt lo político es el espacio público que permite el “entre” donde la palabra opera performáticamente, siendo la palabra libre originaria de lo político, como palabra que performa la comunidad política. La libertad es el fundamento trascendental último de lo político, y la comunidad que ella origina es el fundamento parcial en la diferencia.

El reclamo de los trabajadores organizados sindicalmente aparece en el espacio público como palabra solo si se da en un espacio tripartito, de lo contrario sonará como ruido. Cada sector del campo laboral está conformado por trabajadores, empleadores y Estado. Si el movimiento obrero decide actuar regionalmente, su misión será colaborar en cada país para que esa estructura tripartita se ponga en acto, de modo tal que la queja se torne palabra pública legítima y no sea criminalizada la protesta. Así, de la relación laboral comunicativa continua entre trabajadores y empleadores podrá proceder la ley como espíritu vivo constitutivo de la identidad de los pueblos, y no como coercitiva de los sectores dominantes. La generación de esta estructura a nivel nacional y regional es, a nuestro modo de ver, la tarea política de los sindicatos. El medio para lograrlo puede ser que los sindicatos que estén mejor organizados transmitan regionalmente su experiencia de funcionamiento al resto mediante seminarios, jornadas y debates públicos, tanto en la academia como en los medios de comunicación.

Es importante visibilizar que no se debe dejar pasar este momento político por el que atraviesa la región con sus nuevos estilos de democracias participativas como contextos favorables para una modalidad del diálogo social. Ese diálogo es el que se da en las relaciones del trabajo tripartitas del cual proceden, a modo de ley, las garantías para las condiciones dignas de trabajo. Si no se fortalece lo logrado hasta ahora, los modelos democráticos a suceder pueden barrer con todas las conquistas alcanzadas en cada sector de cada país en particular. Por eso es importante que en las organizaciones regionales los trabajadores, como sujetos políticos, no se junten solo a firmar acuerdos marco con la esperanza de que luego en sus respectivos países se traduzcan en Convenios Colectivos de Trabajo, sino que deben dar un paso más, el paso de lo político. Deben discutir no solo aumentos salariales o condiciones dignas de trabajo, sino también modos de distribución de la riqueza. No se trata de relacionarse solo por temas puntuales inmediatos, sino de generar entre los compañeros del sec-

tor una identidad de trabajador digno. Es decir, se trata de colaborar regionalmente para que los trabajadores se constituyan como sujetos políticos en defensa de su identidad.

Es interesante escuchar, en las reuniones sindicales regionales, las propuestas de los dirigentes de los distintos países. Asombrará ver que el salario no es central, sino el hombre. En una reunión sindical regional, en Valparaíso en 2013, un dirigente sindical puso como prioridad que saluden a los trabajadores². No puede mencionarse mejor ejemplo de lucha por el reconocimiento que ese. Como puede verse, las condiciones sindicales en la región son dispares. En Panamá, por ejemplo, el sindicalismo existe hace treinta y tres años, sin embargo son muy pocos los sectores que está organizados, y las condiciones de trabajo distan mucho de las alcanzadas en Brasil o Argentina. Este ejemplo torna necesario que se promuevan en la región leyes de libertad sindical; que se difunda la negociación colectiva de trabajo con el Estado como garante y como condición necesaria de cualquier posibilidad de mejoras reales para los trabajadores y para el sindicalismo mismo en tanto proceso legítimo en la constitución de identidades; que cuando se hable de condiciones de trabajo se tenga en cuenta que estas abarcan al trabajador y a su familia, lo que permite visualizar como tarea de los sindicatos, además de salarios justos, también la salud, la educación y el tiempo libre recreativo; que se concientice al trabajador de que debe vivir de su salario y no del consumo ficticio posibilitado por las tarjetas de crédito que desdibujan el poder adquisitivo real del salario impidiendo la conciencia de la depreciación de los haberes percibidos. Es triste ver que a quienes ganan poco se les haga gastar mucho; deberían regularse las campañas de comunicación que promueven el endeudamiento, quizás reconsiderando la categoría de “usura” en lugar de la de “interés”, o la de “tentación” en lugar de la de “crédito”³.

Los sindicatos también tendrán como tarea dar a conocer a sus compañeros la situación económica y política de la región, para que cada uno de ellos pueda tener una visión situada y relativa de su propia situación y así poder discernir entre propuestas políticas moralmente comprometidas y campañas demagógicas que prometen sin disponer de los recursos para lograr esas promesas. Deben denunciar la tercerización como instrumento disgregativo del movimiento obrero, y profesar la capacitación laboral como capital social equivalente a

2 Aporte realizado por el Secretario General de Trabajadores de Edificio de la Quinta Región, Chile, abril de 2013.

3 Aporte realizado por Cesar Teijón, Secretario General del SUTEM de Maldonado, abril de 2015, Encuentro Regional UITEC en Viña del Mar.

cualquier otro tipo de saber profesional sobreestimado por la cultura occidental. El trabajador no tiene el conocimiento de la ciencia occidental, y por eso se siente indigno y se deja contratar en condiciones inhumanas; sin embargo tiene otro conocimiento, el saber hacer, sin el cual la ciencia no podría operar. Hay que colaborar para que el trabajador pueda poner en valor ese saber, y eso es función del sindicato como colectivo de los trabajadores. No se trata, por tanto, de reformar los códigos laborales de los países de la región, ya que “toda reforma nunca queda bien”⁴, sino de que los trabajadores se constituyan en (y como) movimientos organizados.

El pueblo concientiza al pueblo, los trabajadores organizan a los trabajadores; si este principio —opuesto a un adoctrinamiento instituyente— es cierto, entonces una organización regional sindical tendrá como tarea la transferencia de habilidades sindicales y políticas, profesionales y de liderazgo, de unos sindicatos a otros, atravesando las fronteras del mismo modo que las atraviesa el capital transfiriendo hábitos de consumo, modelos políticos y procesos de producción⁵. Esa transferencia de habilidades puede hacerse de dos maneras: a nivel de trabajadores mediante escuelas de trabajo; a nivel de dirigentes sindicales, mediante universidades para trabajadores, maestrías y diplomados de carácter regional.

Actualmente la categoría de “movimiento obrero” no resulta ser la más elegante para nombrar a los trabajadores organizados. Esto se produce por dos motivos: primero, porque se distingue entre obreros en tanto trabajadores industriales, de trabajadores que abarca también a los sectores de servicio, a los cuentapropistas y a los contratados parcialmente; segundo, porque en América Latina el porcentaje de trabajadores y desocupados es mayor que el de obreros calificados, y porque los profesionales —en tanto trabajadores capacitados universitariamente—, no son considerados obreros, pero también padecen los procesos de deshumanización y desamparo de las relaciones de trabajo injustas.

¿Pueden instituirse leyes? ¿No son las leyes laborales instituidas al margen de los procesos políticos generados por las demandas de trabajadores organizados, leyes fantasmas? La existencia en la región de trata de personas, trabajo infantil, trabajo forzoso, falta de libertad sindical, inexistencia de negociación colectiva, aun en contextos democráticos con códigos laborales y leyes que cumplen con las normas mínimas de la OIT, demuestran que sí lo son. Por consiguiente,

4 Aporte realizado por Moacyr Auersvald, Secretario General de CONTRATUH, Brasilia, abril de 2015 (Encuentro Regional UITEC en la ciudad de Viña del Mar).

5 Cf. Fukuyama, 2004.

aun donde el sindicalismo y las leyes laborales existan, si existen relaciones sociales-laborales injustas, la identidad del trabajador no está aún constituida lo suficiente como para reclamar públicamente su cumplimiento. Esto hace a la necesidad de una organización sindical en red donde las ventajas de unos se conviertan en ventajas para los otros, tal y como refiere Rawls en la *Teoría de la Justicia* (1991), de lo contrario los bienes sociales de unos, adquiridos legalmente, no serán legítimos si no los convierte en ventajas para los que menos tienen. Este argumento, construido para el campo de lo económico por el liberal social americano, tranquilamente puede aplicar para el campo de las relaciones del trabajo a nivel regional, ya que no sería legítimo el poder sindical de algunas organizaciones de trabajadores mientras otros trabajadores del mismo sector en otros países sufren injusticias y explotación.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL COMO MODO DE CONSTITUCIÓN DE LAS IDENTIDADES POPULARES

Lo dicho hasta ahora genera dos interrogantes. Por un lado, si se acepta que el sindicalismo es garantía, no solo de condiciones salariales y de trabajo sino también de democracia participativa y vida buena para el trabajador y su familia, entonces, cómo garantizar en la realidad efectiva de los trabajadores de toda la región las demandas que, gracias a la acción sindical, en algunos países ya han sido reconocidas por el Estado como derechos y en otros aún no. Por otro lado, cómo llevar a la práctica, de manera concreta y situada, la integración de América Latina y el Caribe, más allá del logro de democracias participativas en varios países en los últimos diez años, sin un movimiento obrero en sintonía. Dicho de otro modo, es necesario, para sostener en el tiempo los logros sociales —al menos— alcanzados en contextos democráticos populares, continúen estos estilos de gobierno o no, lograr la equivalencia regional en materia de derecho laboral con la ayuda de la mediación sindical. Además, debería acordarse en que no puede haber una democracia participativa real en tanto y en cuanto los trabajadores no sean incluidos como actores sociales de los nuevos modos de democracia.

Ahora bien, como premisa postulamos que los procesos de construcción de identidades no son por institución —de arriba hacia abajo—, sino por constitución —entre sujetos—. Por consiguiente, si la construcción de las identidades es un proceso de constitución, entonces, si de identidades populares se trata, el proceso constitutivo acontece cuando el pueblo excluido —*ochlos*— toma la palabra y asume un rol antagonico —*laos*—. Al momento en que el pueblo como *laos* toma la palabra y reclama por necesidades insatisfechas lo denominamos momento de lo político. Si el *laos* tiene éxito en ese momento antagonico

nico, el Estado reconocerá sus demandas y las convertirá en derechos. Si no tiene éxito será criminalizado. Pero, ¿de qué depende que el momento de lo político devenga en una acción exitosa, o victoriosa? ¿Cómo hacer para que el pueblo reconozca que su agonismo no es natural sino creado por relaciones sociales de injusticia y se manifieste como un sujeto colectivo demandando participación? ¿Cuáles son las condiciones para que entre el pueblo trabajador se dé el proceso de autoconciencia por el cual se constituirá su identidad como identidad colectiva, popular y trabajadora? Consideramos que en ese proceso de autoconciencia, en el que se construyen o constituyen las identidades populares, el sindicalismo es una de sus modalidades.

La pregunta, formulada de otro modo, sería entonces si es posible instituir sindicatos, desde organismos nacionales e internacionales, al margen de los reclamos públicos de los trabajadores que operan como constituyentes reales de los derechos sociales al hacer visibles las necesidades bajo la forma de demandas insatisfechas. La respuesta es no. Pero qué ocurre cuando los trabajadores no tienen palabra pública ya que su reclamo es percibido como ruido y no escuchado como palabra. Por consiguiente, los trabajadores que no tienen palabra pública en su país deben encontrar otras vías de manifestación, vías que los harán audibles y visibles. Los piquetes, marchas y ocupaciones de espacios públicos son las vías locales por las que el trabajador se manifiesta en las democracias contemporáneas, donde el vacío de la representación produce el espacio para que lo Otro se manifieste (Cheresky, 2007: 124). Ahora, cuando esto no es posible en contextos donde ni siquiera la acción sindical misma es legítima, entonces la irrupción de los trabajadores en el espacio público es facilitada en el marco de un colectivo regional que son las organizaciones internacionales de los trabajadores autoorganizados en redes sindicales sectoriales. Dichas redes internacionales posibilitan que el ruido de la protesta comience a ser escuchado como palabra que denuncia una relación social injusta y reclama el reconocimiento de una necesidad como derecho. La pertenencia de los trabajadores, organizados precariamente en el nivel local a una red internacional, facilita la ocupación de los espacios mediáticos como periódicos, programas de televisión y de radio, lo cual los vuelve visibles, notorios, noticia.

La organización sindical en red, como nueva modalidad de organización de los trabajadores a nivel regional, hace que los trabajadores comiencen a tener voz. La red se convierte en la voz de los sin voz, frase que difundió la Teología de la Liberación con Gustavo Gutiérrez. De ese modo, lo que hasta ese momento era simplemente queja, pasa a ser reconocida como palabra, y como palabra pública, es decir legítima. Cuando eso sucede las democracias se denominan

participativas o populares. En tanto eso no sucede, la protesta de los sectores trabajadores no se desplaza más allá del plano de la criminalización. El reconocimiento de la palabra pública de los trabajadores relocaliza la queja en el plano de la legalidad del Estado de derecho. Sin embargo, cuando se trata de trabajadores migrantes que no tienen el estatus ciudadano que les permita esa acción con legitimidad ante los ciudadanos de los países receptores, los derechos formales declarados por los organismos internacionales son impedidos de tornarse en derechos reales, es decir, en leyes protectoras de un “trabajo decente” —como denomina hoy la OIT a esa lucha social, en la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo del año 2002, organizada en Ginebra⁶—. De modo que hay un paso previo a la constitucionalidad de las leyes. Ese paso previo es la *auctoritas*, en tanto palabra reconocida del pueblo local que reconoce al exiliado como un ser humano primero, y como un sujeto de derechos después mediante leyes que le garanticen una vida digna. Ese paso previo a lo legal es el paso a lo político, es el paso al hombre nuevo. Es la pascua de los éxodos de la globalización. Los trabajadores, y los trabajadores migrantes deben ser primero reconocidos por la *auctoritas* local, y en ese proceso constitutivo y simultáneo de la identidad popular y trabajadora colaboran las organizaciones sindicales en red.

Un *otro* sin palabra es una amenaza, y como tal se le garantiza mediante los derechos humanos su libertad pero se le niega el derecho a la manifestación de su deseo de liberación. Esta negación de la palabra pública clamando por liberación de las relaciones sociales injustas no es otra cosa que la negación de su humanidad misma en función de una economía informal que explotará esa condición —inhumana— con subempleos, los cuales a su vez modificarán ficticiamente las tasas de desempleo haciendo de la realidad una fábula mística —aquella donde los cuerpos no están y están al mismo tiempo—. El silenciamiento —que no es otra cosa que la criminalización de la acción sindical— impide al trabajador la posibilidad de articular su demanda particular por salario digno y condiciones de trabajo humanas, con otras demandas en el campo de lo político para poder constituir un campo de fuerza discursiva que reclame por identidad —tal como lo explica Ernesto Laclau al mostrar la estructura discursiva populista donde los sectores excluidos logran incluirse mediante la articulación de sus demandas en el conjunto de las demandas insatisfechas por el actual gobierno (Laclau, 2004: 142)—.

Por consiguiente, el problema del trabajo digno es una pregunta por hacer y por responder, no solo para las ciencias sociales, sino para

6 Ver <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>>.

las mismas organizaciones sindicales como instrumento legítimo de los trabajadores.

CASO UI TEC: MODELO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL EN RED REGIONAL

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, expondremos ahora, a modo de ejemplo, un caso donde se ha trabajado en red, en América Latina y el Caribe, para que el sindicalismo deje de ser considerado como una amenaza y pueda ser percibido como una ventaja para los trabajadores, para la sociedad en general y para el sector laboral específico. Es el caso de la UI TEC (Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificio y Condominio).

Distintos sectores sindicales del siglo XXI en América Latina y el Caribe se han organizado en red —bajo la figura de asociaciones civiles internacionales—, para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, construyendo herramientas que faciliten la transferencia de capacidades laborales y jurídicas de un país a otro. Sindicatos de Argentina y Brasil han sido pioneros en trasladar su experiencia de modelo sindical unificado a países donde los sistemas sindicales se encuentran en estado atomizado o inexistente, y si existen, en muchos casos son funcionales a la patronal, y no a los trabajadores, bajo la modalidad de sindicato por empresa. Esto hizo posible que sectores sindicales como trabajadores de edificio, comercio, construcción o espectáculos, desde mediados de los años 2000 pudiesen transferir experiencias —que van desde la capacitación laboral y sindical hasta el modo de gestión de convenios colectivos de trabajo y acuerdos marco—, para que los derechos de los trabajadores de cada uno de sus sectores sean respetados por igual en cada uno de los países de la región. Como resultado, la UI TEC, en tanto organización sindical regional en redes, cuenta hoy con siete acuerdos marco entre sindicatos y cámaras patronales de la región. Dichos acuerdos han sido generados al margen de la gestión habitual de organismos gubernamentales, centrales generales de trabajadores e internacionales sindicales como puede ser la UNI (Unión Internacional de Sindicatos). Es decir, no han sido acuerdos instituidos sino constituidos por los trabajadores devenidos en sujetos políticos convocando a la patronal con el apoyo de los gobiernos. Esos acuerdos, mediante las gestiones correspondientes de los sindicatos de cada país, son luego reconocidos por Ministerios de Trabajo y Subsecretarías de Migraciones.

Los resultados obtenidos hasta ahora en la nivelación de los estándares laborales, sindicales y legales de un mismo sector son satisfactorios, ya que han generado mejoras de productividad y servicio

que son percibidas por la parte empleadora como valor agregado. De modo tal que los acuerdos logrados por las redes sindicales sectoriales están favoreciendo la emancipación del trabajador mediante las condiciones dignas de trabajo que éstas generan. Sin embargo, lejos se está aún de dar una solución real al problema si no es posible modificar el modo en que los trabajadores son percibidos por el resto de los actores sociales. Es necesario que dejen de ser percibidos como amenaza, y el modo es irrumpir en el par categorial que se instala en el discurso público donde el trabajador es lo *otro*, ya que como tal no es susceptible de derechos, ni laborales ni humanos. Esa situación genera las condiciones sociales y legales para su explotación mediante subempleos.

Un caso concreto de irrupción en esa categorización discursiva del trabajador es el de FATERYH (Federación Argentina de Trabajadores de Edificio de Renta y Horizontal). Usualmente se llamaba al trabajador de edificio “portero”, categoría que era usada de modo peyorativo facilitando y perpetuando las condiciones de desigualdad que se traducen en bajas remuneraciones y condiciones indignas de trabajo. Luego de una prolongada campaña de concientización —tanto en la sociedad en general como entre los mismos trabajadores de edificio— se logró desplazar la denominación de “portero” por la de “trabajador de edificio”. Eso colocó al trabajador en otra categoría social y abrió las posibilidades para una recategorización salarial. Los mismos trabajadores, al conseguir identificarse de otra manera, se sintieron más seguros al momento de reclamar mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo. En consecuencia, el sindicato de trabajadores de edificio, mediante convenios colectivos de trabajo, ha logrado instalar incluso distinciones dentro de esa categoría, tales como “encargado de edificio” o “mayordomo”, y “ayudantes de limpieza”. Esto no solo tiene consecuencias a nivel nominativo, sino que marca una distinción en las funciones y pone límites a las demandas infinitas de los propietarios respecto de los deberes de un trabajador de edificio. Este dejó de ser *otro* al que se le puede exigir cualquier tipo de trabajo, en tiempo continuo, y pasó a tener la dignidad salarial y personal lograda por cualquier otro sector de trabajadores sindicalizados.

La FETRYH ha querido trasladar esta experiencia sindical a los países donde trabajadores del mismo sector se encuentran en condiciones indignas de contratación. Es así como, tomando la iniciativa, busca socios estratégicos en otros países, sobre todo en aquellos que ya tienen una estructura similar a la de Argentina. En primer lugar, extiende la propuesta a Brasil y crean juntos, en 2006, la red sindical regional de trabajadores de edificio, con el fin de trasladar la experiencia a toda América Latina y el Caribe. Encuentran que el modo de

mejorar la situación de los trabajadores del sector es comenzar por los trabajadores migrantes de ese sector. Notan que muchos de los migrantes que cruzan fronteras casi sin identidad alguna, desconocen el valor que portan al ser trabajadores calificados en un área específica en sus países de origen. La mayoría de ellos no tiene ni siquiera estudios primarios completos, lo cual los coloca en una posición desventajosa al momento de exiliarse. Sin embargo, los sindicatos del sector de trabajadores de edificio de Argentina y Brasil creen poder mejorar esa situación si se concientiza a los trabajadores migrantes de que su identidad puede estar dada por la pertenencia a una organización internacional que les certifica la capacitación y experiencia que han adquirido en un área de trabajo. Ambas organizaciones sindicales fundadoras de UITEC consideran que si los títulos de Trabajador Integral de Edificio que otorgan a sus trabajadores en las escuelas de formación, tanto de Argentina como de Brasil, son unificados y luego homologados por los ministerios de trabajo de cada país, y si además se logra que los ministerios de trabajo de todos los países de la región reconozcan la validez de estos títulos, entonces el trabajador al cruzar la frontera ya no será un simple migrante, lo *otro*, sino un trabajador calificado que aportará un valor a la sociedad receptora.

Los sindicatos de Argentina y Brasil evidencian, además, que esa medida no podría ser implementada si no se contase con el reconocimiento de las Cámaras de Propietarios de los países latinoamericanos, por lo cual deben sumarlas también a su cruzada e impulsarlas a conformar una red regional. Esta propuesta fue muy bien recibida por las cámaras, quienes se convirtieron finalmente en socios estratégicos para que el proceso de constitución de identidades trabajadoras pueda tener viabilidad. En sucesivos encuentros y seminarios los debates entre dirigentes gremiales del sector y presidentes de cámaras de propietarios, han sido una fuente inagotable de recursos. Las cámaras han hecho un interesante aporte sobre el punto de vista de los propietarios respecto de los trabajadores, destacando qué puntos veían como negativos, y cuáles como positivos para emplearlos. Los sindicatos trabajaron sobre esos puntos, no para mejorar los negativos solamente, sino para desplazar la atención hacia los positivos. De este modo se logró reemplazar la categoría de “portero inmigrante ignorante” por la de “trabajador integral de edificio certificado internacionalmente”. Esto se tradujo no solo en condiciones dignas de empleo y salarios justos sino en reconocimiento personal del trabajador de edificio. El éxodo laboral dejó de ser un tormento de deshumanización para muchos de ellos.

Dados los resultados obtenidos del primer acuerdo de reciprocidad entre Argentina y Brasil entre los sindicatos de Trabajadores de

Edificio y Cámaras, es que ambos países deciden conformar una asociación civil para trasladar este modelo a otros países de la región. El 20 de noviembre de 2006 se inauguró oficialmente la sede de UITEC (Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios) con sede en la ciudad de Montevideo, República Oriental del Uruguay. La UITEC, en sus inicios, se conforma por sindicatos de Brasil, Argentina, Uruguay, Chile y Venezuela y tiene como fin la defensa de los derechos de los trabajadores del sector en la región iberoamericana. Hoy ya se han sumado también Paraguay, Perú y Ecuador. El acto de lanzamiento formal se realizó el día 23 en la ciudad de Río de Janeiro en el marco del “V Congreso Nacional de Dirigentes Sindicales Representantes de Trabajadores de Edificios y Condominios del Brasil” organizado por la FENATEC (Federación Nacional de Trabajadores de Edificios y Condominios). Desde la primera reunión de comité ejecutivo, la UITEC se propone como tarea conjunta dar un acompañamiento y posible solución a los problemas del trabajador migrante de su sector. Así, UITEC presenta su inquietud y compromiso ante los organismos de MERCOSUR, OEA, Secretaría de Cooperación Iberoamericana, CINTERFOR-OIT, Universidad de los Trabajadores de América Latina, Banco Interamericano de Desarrollo, y Ministerios de Trabajo de cada uno de los países miembros. En todos los casos, el objetivo de las presentaciones fue dar a conocer la Asociación y conversar sobre posibles actividades de cooperación.

Se abre el concurso al Proyecto Bienes Públicos Regionales del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), y que tiene como objetivo la constitución de proyectos de desarrollo en red con la participación de más de tres países latinoamericanos. La UITEC evaluó un proyecto en el marco del programa sobre Migraciones Laborales con la participación de 8 países de América Latina. El proyecto contó con la coordinación de expertos investigadores regionales. UITEC realiza así su Primer Seminario Interamericano: “Las migraciones laborales en América Latina y el Caribe”, en Montevideo, el 28 de septiembre de 2007. El propósito del seminario fue discutir las bases para la presentación de un proyecto de Migraciones Laborales en América Latina y el Caribe, en el marco de la convocatoria. Durante el transcurso de este encuentro, se identificaron alianzas regionales y soluciones de políticas públicas a través de una acción colectiva y sostenible en el tiempo, tendientes a arribar a una propuesta de solución coordinada a la problemática de la migración laboral en la región. Asimismo, se realizó una presentación del organismo inter-sindical ante los gobiernos de los países participantes, quienes manifestaron su apoyo, viendo con mucho interés la contribución y el compromiso de la UITEC y sus sindicatos miembros en colaborar en una iniciativa tan importan-

te para el beneficio de los trabajadores migrantes de América Latina. Como resultado del encuentro, los gobiernos participantes señalaron su apoyo al proyecto “Sistema de Monitoreo, regulación y protección de los trabajadores migrantes en América Latina y el Caribe”, auspiciado por la UITEC, y acordaron en concluir la presentación de la iniciativa ante el Programa Bienes Públicos Regionales del BID en la convocatoria de proyectos 2007. Los asistentes firmaron una carta compromiso designando a la Fundación Octubre de Buenos Aires, centro de estudios creado por la FATERYH (Federación de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal) como Unidad Ejecutora del proyecto. El 14 de diciembre de 2007, el Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay, a través de una resolución firmada por el ministro, otorgó personería jurídica a la UITEC en carácter de Asociación Civil. El 10 de marzo el Banco Interamericano de Desarrollo informó que el proyecto “Marco Regional para la Protección y Monitoreo de los Trabajadores Migrantes en América Latina y el Caribe” presentado por la UITEC había sido seleccionado.

El 15 de abril de 2008 se llevó a cabo la reunión de Comité Ejecutivo de la UITEC en Montevideo. Participaron de la misma Argentina, Brasil y Uruguay. Se decide el plan de trabajo 2008, definiendo las siguientes actividades: “Foz do Iguazú, Taller de Migraciones Fronterizas”, con participación de delegados sindicales de Paraguay, Argentina y Brasil y miembros del Instituto de Estudios Migratorios Internacionales de la UITEC; “São Paulo/Brasilia, Presentación de la UITEC ante las autoridades políticas y sindicales de Brasil”; “San Carlos de Bariloche, II Reunión de Comité Ejecutivo de la UITEC para evaluar el desarrollo de las actividades del año”. El 19 de junio se llevó a cabo una visita de la Directora del Programa Bienes Públicos Regionales del BID, con la finalidad de observar la capacidad de ejecución del proyecto por parte del equipo de la Fundación Octubre. Se realiza la “1ª Reunión del Comité Coordinador del Proyecto”, el 11 de agosto en Montevideo. La Reunión del Comité Coordinador del Proyecto de Migraciones Laborales tuvo como propósito, por un lado, poner en conocimiento de sus miembros los avances realizados en el proyecto hasta la fecha, realizar una lectura integral del mismo de cara a su presentación definitiva, y fijar las atribuciones y objetivos del propio Comité Coordinador del Proyecto. Por último, se realizó la firma de un documento de consenso, a través de la cual el representante de cada uno de los países invitados a la reunión avaló, en nombre de su gobierno respectivo, la iniciativa y su posterior presentación al Banco. La Presentación definitiva del proyecto ante el BID se realiza el 12 de septiembre de 2008 y su aprobación se logra en 2009. La Fundación Octubre puso en marcha el proyecto. A partir de allí, comienza la vin-

culación de la UITEC con centrales sindicales de América Latina y de Europa, lo cual genera el impulso de nuevas actividades y proyectos. El 17 de septiembre de 2009 se realiza la “III Reunión de Comité Coordinador del Proyecto BID”, en Foz de Iguazú (Brasil). Representantes de los gobiernos de Argentina, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Uruguay, miembros de la UITEC y la Fundación Octubre debatieron sobre los siguientes temas: estado de situación del proyecto y presentación del plan de trabajo 2009/2010; estrategias de comunicación y visibilidad; tratamiento de los compromisos de contrapartida; identificación de actividades para la contrapartida del primer año del proyecto.

Durante el año 2010 —luego de estudios de relevamiento del movimiento migratorio laboral en América Latina y el Caribe—, representantes argentinos de UITEC recorren América Latina para analizar la situación del sector sindical de trabajadores de edificio, con la intención de contactarlos e invitarlos a formar parte de esa red sindical. En 2011 la UITEC decide dar comienzo a acciones concretas sobre el sector de trabajadores migrantes de edificio en la región. En noviembre de 2011 convoca al I Encuentro entre Sindicatos de Trabajadores de Edificios y Cámaras de Propietarios, en la ciudad de Buenos Aires. Con representantes de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Perú, se llega a la conclusión de que el modo de mejorar la calidad de vida del trabajador migrante es irrumpir en el modo en que este es percibido por la sociedad receptora. Se intuye que el modo es la formación laboral calificada del sector, realizada de manera homogénea en toda América Latina, con certificaciones reconocidas por los ministerios de trabajo, los sindicatos y las cámaras de cada país, de modo tal que ya no habría diferencia entre contratar un trabajador local o extranjero.

Se realizan hasta la fecha diez encuentros. En abril de 2012 en la ciudad de Río de Janeiro se realiza el II Encuentro entre Sindicatos de Trabajadores de Edificio y Cámaras de propietarios con representantes de Argentina, Brasil, Perú, Paraguay, Uruguay y Chile. Allí se firma el Primer Acuerdo Marco de la Región en beneficio del trabajador migrante del sector. El compromiso asumido se resume en la capacitación uniforme del trabajador del sector en toda América Latina. Se llegan a firmar siete acuerdos marco regionales en Argentina, Brasil, México, Perú, Uruguay y Chile, acordando homologación de currícula de formación profesional, condiciones de trabajo, definición de denominación y tareas del sector, promoción del trabajador migrante y campañas de promoción de la organización sindical. Integran la red en la actualidad Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Paraguay, Ecuador, Perú, Guatemala, México, Colombia y Costa Rica. No obstante, ambos sectores evidencian que salvo Argentina y Brasil, el

resto de los países de la región no cuentan con escuelas de formación, y en muchos casos los trabajadores de edificio ni siquiera están sindicalizados. Un nuevo desafío.

BIBLIOGRAFÍA

- Arendt, Hannah 1993 *La condición humana* (Barcelona: Paidós).
- Arendt, Hannah 1997 *¿Qué es la política?* (Barcelona: Paidós).
- Derrida, Jacques 1989 *La escritura y la diferencia* (Barcelona: Anthropos).
- Fukuyama, Francis 2004 *La construcción del Estado: hacia un nuevo orden mundial en el siglo XXI* (Buenos Aires: Ediciones B).
- Le Fort, Claude 2000 *Maquiavelo* (Madrid: Trotta).
- Maquiavelo, Nicolás 2000 *Discursos sobre la primera década de Tito Livio* (Madrid: Alianza).
- Marchart, Oliver 2009 *El pensamiento político posfundacional* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).
- Nancy, Jean-Luc 2000 *La comunidad inoperante* (Santiago de Chile: Lom).
- Rawls, John 1991 *Teoría de la justicia* (México: Fondo de Cultura Económica).
- Ricoeur, Paul 1990 *Historia y verdad* (Madrid: Encuentro).
- Schmitt, Carl 1999 *El concepto de lo político* (Madrid: Alianza).

Marta Subiñas Abad*

LA DEMOCRACIA SINDICAL EN EL CONTEXTO DE LA DOBLE TRANSICIÓN ECONÓMICA Y POLÍTICA MEXICANA

EL CASO DE LA AGENDA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

Desde que Lipset *et al.* (1956) publicaron el estudio de caso del Sindicato de Tipógrafos en los Estados Unidos como una excepción a la ley de hierro de Robert Michels (1915), la literatura sobre democracia sindical ha proliferado abundantemente. A partir del estudio de la dinámica interna en el Partido Socialdemócrata Alemán (PSD), el supuesto de Michels era que conforme la organización crecía y se generaba una división y especialización del trabajo, se producía un proceso paulatino de concentración del poder y de permanencia de una élite dirigente, la cual el autor consideraba una oligarquía. Ello resultaba contradictorio con los principios y valores del Partido Socialdemócrata Alemán (PSD), por lo cual este caso crucial le permitió justificar una teoría general sobre cómo se conforman oligarquías en las organizaciones.

En contraste, el estudio de Lipset *et al.* (1956) tenía por objetivo demostrar bajo qué condiciones no operaba la ley de hierro, a partir también de un estudio de caso crucial: el sindicato de tipógrafos en Estados Unidos. El principal aporte de este estudio fue la identifi-

* Profesora-investigadora de FLACSO Sede México, donde coordina la Maestría en Políticas Públicas y Género.

cación de los factores organizacionales que permiten que funcione un tipo de democracia pluralista en las organizaciones, como son la rotación constante de los dirigentes, quienes sólo reciben una pequeña compensación por su labor sindical; la institucionalización de una oposición que es considerada legítima; la rendición de cuentas de la clase dirigente; la realización de elecciones libres; la emergencia de una comunidad política donde la base sindicalizada participa constantemente, entre otros. De hecho, a raíz de la publicación de esta obra denominada *Union Democracy* (1956) encontramos numerosas publicaciones posteriores sobre el significado del concepto de democracia sindical, sus supuestos y perspectivas teóricas que complementan la visión de la sociología política, a partir de la psicología, el derecho, la teoría organizacional o las relaciones industriales. De este modo, se ha estudiado cuáles son las principales actitudes de los miembros hacia sus dirigentes sindicales (Landsberger y Hulin, 1961), se ha cuestionado la mezcla de teoría y evidencia en la justificación de Michels de la ley de hierro (Edelstein, 1967; Linz, 1996; Pezaro, 1974), se ha debatido sobre el sentido finalista de la democracia sindical (Magrath, 1959) e incluso desde la teoría política se ha cuestionado su alcance a partir de la teoría de Rawls (Pezaro, 1974) y desde la idea de Leviathan de Rousseau (Kuhn y Zech, 1986). Sin duda, uno de los hallazgos más interesantes en la literatura ha sido la revisión de Stratton (1989) treinta años después del mismo caso estudiado por Lipset, donde ya no persisten las condiciones para el funcionamiento de la democracia sindical.

En México son escasos los estudios sobre la democracia sindical, donde destaca la investigación coordinada por el profesor Enrique De la Garza con varios estudios de caso de democracia sindical. Sin embargo, persisten importantes vacíos respecto a la nueva realidad que han tenido que enfrentar los sindicatos, como son las demandas de género o el debate abierto en la década del noventa sobre la calidad de la democracia y el impacto de la transición política, entre otras dimensiones de la ciudadanía.

Por consiguiente, el objetivo del presente trabajo es contribuir a la comprensión del tipo de democracia sindical que prevalece en el sindicalismo mexicano y los límites a la representatividad de los intereses de sus miembros, considerando para ello el legado de la doble transición económica y política en el mundo del trabajo. Para ello nos basaremos en un estudio de caso crucial en tres unidades de observación: la agenda de género en los sindicatos de Teléfonos de México, Aeromexico-Aeromar y la aseguradora Metlife.

La hipótesis de la presente investigación parte de asumir que aquellos sindicatos mexicanos que han consolidado su independen-

cia del corporativismo tradicional y han incorporado en su gobierno ciertas prácticas e instituciones democráticas no han logrado un buen desempeño en la representación de sus bases sindicalizadas (entre ellas las mujeres) debido a que no han podido desprenderse de las prácticas e instituciones autoritarias y corporativas del régimen de relaciones laborales mexicano. En consecuencia, la democracia sindical mexicana, aislada y debilitada, se caracteriza fundamentalmente por su naturaleza minimalista e híbrida, donde conviven las reglas formales del proceso democrático con elementos de la ley de hierro de Michels (autoritarismo y oligarquía), lo cual debe ser estudiado como parte de un proceso político institucionalizado y permanente del sindicalismo mexicano. Esta desnaturalización del ideal de democracia sindical, como veremos seguidamente, no es ociosa, sino que es el resultado de una doble transición económica y política donde los sindicatos fueron uno de los grandes perdedores.

Para cumplir con este objetivo hemos dividido el presente trabajo en cinco partes: primero, revisaremos cuáles han sido los efectos de la doble transición mexicana en el mundo del trabajo, ya que como se probará en el presente análisis el contexto histórico es central para comprender las tensiones y contradicciones del sindicalismo democrático mexicano. Asimismo, en el plano teórico definiremos nuestro objeto de análisis, la democracia sindical y discutiremos su relación con la representación de los trabajadores y la calidad de la democracia. Finalmente, se pondrá a prueba la hipótesis de partida a partir de un diseño de caso, el de la agenda sindical de género, donde se aportará evidencia del trabajo de investigación realizado en el año 2014 en tres organizaciones sindicales mexicanas comprometidas con la democracia sindical. De esta forma se aportarán elementos para la discusión de la calidad de la democracia y la relevancia de democratizar las instituciones y las prácticas en el mundo del trabajo.

LA DOBLE TRANSICIÓN ECONÓMICA Y POLÍTICA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Durante el periodo 1980-1990 México atravesó importantes transformaciones. Primero, desde mediados de la década del '80 y principios de la siguiente se produjeron reformas de largo alcance para la liberalización del mercado. Posteriormente, en los '90 se inició un periodo de liberalización del régimen político posrevolucionario a través de la democratización de sus instituciones electorales. Sin embargo, lejos de que estas transformaciones estructurales hayan abierto una ventana de oportunidad para la defensa de los intereses de los trabajadores organizados, esta doble transición ha tenido un impacto mayormente negativo para las organizaciones sindicales como actores sociales y

políticos. Como veremos seguidamente, la paradoja de este proceso histórico es que la liberación pudo llevarse a cabo gracias a grandes dosis de autoritarismo en las relaciones laborales y la contención del sindicalismo democrático y reivindicativo.

LA TRANSICIÓN ECONÓMICA PRIMERO

Precisamente, el hecho de que la reforma económica se hubiera iniciado antes que la apertura del régimen político fue un factor clave para neutralizar la potencial disidencia de las organizaciones obreras. Asimismo, como veremos más adelante, otro elemento que hizo posible la liberalización del mercado fue que el Estado mantuvo intactos los mecanismos de control autoritario sobre el movimiento obrero.

La reestructuración de la economía mexicana a partir de los años '80 representó importantes desafíos no sólo para los sindicatos aliados del gobierno sino también para aquellos autónomos e independientes (Bensusán y Middlebrook, 2013: 45). El pacto entre la élite política gobernante y los dirigentes sindicales se sostuvo desde la década del '40 y hasta la del '70 a partir de un modelo de desarrollo económico basado en la sustitución de importaciones, que se tradujo en un crecimiento económico sostenido (con incrementos del PIB real en torno del 6% anual), así como en un aumento de los salarios reales y las prestaciones sociales. Los dirigentes sindicales aliados del gobierno pudieron incluso canalizar una gran cantidad de recursos a sus bases por la vía de subsidios gubernamentales y a través de incrementos salariales, lo que a su vez les permitía fortalecer su posición al interior del gobierno del sindicato. De esta forma se produce lo que Bensusán y Middlebrook (2013: 43) denominan una "convergencia de intereses" de los trabajadores y del capital nacional, puesto que la rápida expansión económica permitió generar nuevas fuentes de empleo y sobre todo después de la década del '50 incrementar los salarios reales, al mismo tiempo que las barreras arancelarias y los controles directos sobre las importaciones frenaban la competencia exterior, con amplios márgenes de ganancia para el sector privado mexicano.

A partir de la crisis financiera de 1982 y con la suspensión del pago de la deuda externa, el gobierno del presidente De la Madrid impuso una política económica de austeridad, estableciendo las bases para la adopción de un nuevo modelo económico basado en la liberalización de la economía, la privatización de empresas del Estado y el abandono de las políticas sectoriales de impulso del empleo. En consecuencia, el crecimiento económico se colapsó y la inflación se elevó a niveles sin precedentes, con el consiguiente desplome de los valores reales del salario mínimo en un 70.2% acumulativo entre 1981 y 1997 (Bensusán y Middlebrook, 2013: 50). Entre las políticas económicas heterodoxas,

los presidentes De la Madrid (1982-1988) y Salinas (1988-1994) implementaron varias medidas orientadas a “la liberación del comercio y la tasa de cambio, la desregulación de los flujos de inversión extranjera y de los mercados financieros, el abandono de las políticas sectoriales de promoción del empleo y la industria y la privatización intensiva de las empresas del Estado” (Bensusán y Middlebrook, 2013: 44). Precisamente de estas empresas paraestatales surgirán varias iniciativas de sindicalismo independiente y democrático que serán el germen de la democracia sindical mexicana que aún perdura en nuestros días y que serán objeto de análisis en el presente trabajo.

Asimismo, se implementó el Pacto de Solidaridad Económica (1987), de naturaleza tripartita, en el cual el gobierno acordó con la patronal y las organizaciones obreras una serie de medidas con el objetivo de controlar la inflación. El objetivo era reemplazar un modelo de industrialización basado en la sustitución de importaciones, supuestamente agotado a partir de las crisis de la deuda de 1982, y adoptar un nuevo modelo económico de apertura a los flujos de inversión extranjera y libre circulación de mercancías (Tratado de Libre Comercio de América del Norte, TLCAN, enero 1994).

En los hechos, como nos advierten Bensusán y Middlebrook (2013) este nuevo modelo económico no tuvo los efectos esperados: no se generaron suficientes empleos en la economía informal que absorbiera el aumento de la oferta de mano de obra y tampoco se alcanzaron las tasas de crecimiento del modelo económico anterior (la tasa promedio de crecimiento del PIB real entre 1981-2000 fue del 2.4% anual). Asimismo, para las grandes organizaciones sindicales aliadas del gobierno ello tampoco se tradujo en mayores ventajas, sino todo lo contrario: la privatización y cierre de empresas del Estado supuso la pérdida de la capacidad de obtener concesiones en la negociación de los salarios y las prestaciones de los funcionarios del Estado; la reestructuración de los contratos colectivos con fuertes recortes en derechos y garantías de los trabajadores, pero también en la capacidad de influencia de los sindicatos sobre las empresas, entre otras. No obstante, gracias al excepcional apoyo presidencial, algunos proyectos de sindicalismo democrático —entre los que destacamos el Sindicato de Teléfonos de México (STRM) y el Sindicato de la Aseguradora Hidalgo— lograron también sobrevivir en esta coyuntura crítica.

En las empresas privadas el proceso de reestructuración fue muy similar al de las empresas públicas con recortes de personal, reducción de salarios y prestaciones, con un endurecimiento de las medidas antisindicales. En particular, con el apoyo del Estado se tomaron acciones contra los contratos ley, que establecen un piso de prestaciones y salarios para ciertas industrias, y se extendieron las subcontratacio-

nes a través de empresas subsidiarias no sindicalizadas y los sindicatos de protección patronal. Más aún, el sector empresarial cabildeó con gran fuerza para una reforma liberalizadora de la Ley Federal del Trabajo que restringiera el derecho de huelga y flexibilizara las relaciones laborales.

Ante esta presión reformatora de la legislación laboral, la CTM temía perder todo su poder y capacidad de influencia. Por consiguiente, ejerció la suficiente presión hasta que el gobierno abandonó el proyecto de reforma en enero de 1992. Sin embargo, la patronal continuó buscando una mayor flexibilidad en las relaciones obrero-patronal hasta que a mediados de la década del ochenta, con el apoyo directo o tácito de las autoridades laborales, lograron extender el uso de sindicatos blancos y los contratos de protección patronal. En consecuencia, ello obstaculizó la organización de los trabajadores.

Durante los años siguientes los gobiernos priistas mostraron poco interés en dismantelar el régimen posrevolucionario autoritario en materia de trabajo, pues estos controles jurídicos y administrativos les permitía cumplir con sus objetivos macroeconómicos restrictivos: el control de la inflación a través de la contención del incremento salarial y ganar competitividad internacional y por tanto la atracción de la inversión por medio de salarios bajos. Según datos de Bensusán y Middlebrook (2013: 50) el valor real del salario mínimo se desplomó en un 70.2% acumulativo entre 1981 y 1997. En los años posteriores se logró cierta estabilización y nuevamente se redujo en torno al 27-28% para llegar al nivel de 2008, en el cual “estaba aproximadamente 20% por debajo del límite oficial de la pobreza en México”.

Ante este deterioro general del bienestar, los trabajadores organizados, que en su mayoría carecían de una verdadera representación sindical, no pudieron reaccionar a través de huelgas y protestas. Como ya se mencionó previamente, a través de los mecanismos de control jurídico y administrativo en materia de trabajo los sucesivos gobiernos pudieron imponer políticas heterodoxas sin que ello se tradujera en una pérdida de gobernabilidad. Paradójicamente, este control gubernamental permitió que disminuyera el número de huelgas a pesar del creciente deterioro en los ingresos de los trabajadores (Middlebrook, 1995).

Los efectos a mediano plazo de esta reestructuración económica sobre la estructura sindical no se hicieron esperar: una caída drástica de las tasas de sindicalización, una mayor debilidad de las organizaciones sindicales para defender los intereses de los trabajadores y una notable fragmentación del movimiento obrero.

El porcentaje de la población económicamente activa disminuyó significativamente desde finales de la década de 1970, al pasar de un

16.3% de la PEA en 1978 a un 8.8% de la PEA en 2012 (Bensusán y Middlebrook, 2013: 56). En ello tuvo que ver la tercerización de la economía a partir del crecimiento de los servicios y una desindustrialización del país, así como una reducción de las primas sindicales que implican menos incentivos para sindicalizarse. Asimismo, de forma paralela a estas transformaciones, se produjo un incremento de la proporción de mujeres dentro de los trabajadores sindicalizados, quienes pasaron de representar el 33.7% en 1992 al 42.6% en 2006 (Bensusán y Middlebrook, 2013: 55). No obstante, como ya advertimos la reducción de la tasa de sindicalización y el control gubernamental mediante dispositivos jurídicos dificultaron el estallido de huelgas, mermando de esta forma su capacidad para movilizarse en favor de los intereses de los trabajadores y, por tanto, su influencia política.

Esta debilidad y erosión de la influencia política de los sindicatos se agravó con la fragmentación del movimiento obrero, cuyas rivalidades entre distintas confederaciones no desaparecieron. Sin embargo, esta fragmentación organizacional también supuso un mayor grado de pluralismo político para el movimiento obrero: por un lado, “el sindicalismo oficial”, caracterizado por su verticalidad y falta de democracia interna (CTM, CROC, CROM) y por el otro lado, dos tendencias rivales entre sí (“el sindicalismo social” y el “sindicalismo movimentista”) pero que surgen para oponerse a los sindicatos aliados del gobierno agrupados en el Congreso de Trabajo (Bensusán y Middlebrook, 2013). Dentro de este último grupo es precisamente donde perviven casos excepcionales de democracia sindical que serán analizados en el presente trabajo: STRM, SINTRAMETLIFE y ASSA.

LA TRANSICIÓN POLÍTICA DESPUÉS

La democratización electoral también supuso una importante pérdida de recursos del poder para los sindicatos, en particular para los aliados del PRI. Asimismo, si bien se abrieron nuevos espacios para el pluralismo político en el ámbito electoral, la presencia de partidos de ideología de izquierda no se tradujo en un incremento de la influencia del sindicalismo sobre las políticas públicas en materia de trabajo. Una de las organizaciones obreras oficiales que más temía esta reforma era la propia CTM, que desde su posición privilegiada como representante oficial del sector obrero del PRI se había resistido desde mediados de los '70 a la liberalización del régimen posrevolucionario (Bensusán y Middlebrook, 2013). En efecto, una presencia de los partidos de izquierda en el Congreso podría amenazar su posición de control sobre los trabajadores, pero también las reformas internas del propio PRI que buscaban reducir el peso de las organizaciones sectoriales en el comité ejecutivo del partido y mejorar los procesos de

selección de candidatos. De esta forma, el pluralismo político condujo también a una búsqueda de las mejores candidaturas en el seno del PRI, desplazando de esta forma a los viejos liderazgos sindicales.

Antes de la reforma política, el partido hegemónico tenía asegurada la victoria en los procesos electorales. Por consiguiente, el acceso por parte del sector obrero desde la década del '30 a candidaturas del PRI conllevaba una victoria asegurada y, por tanto, un instrumento de poder que otorgaba prestigio en un plano simbólico, pero también un mecanismo informal para negociar demandas del mundo del trabajo con funcionarios de gobierno y miembros de la patronal, recursos económicos y oportunidades de enriquecimiento personal. En un plano también simbólico el acceso a la política a través del PRI también tenía un peso simbólico en cuanto a la inclusión de los trabajadores en la coalición gobernante posrevolucionaria. Es decir, gran parte de la sociedad, en particular los sindicatos, operaba con base en reglas, prácticas, arreglos e instituciones predominantemente corporativas y clientelares (Ramírez, 2003).

Entre los costos políticos de la democratización electoral es necesario mencionar la pérdida progresiva de representantes sindicales en la Cámara de Diputados, del 24% en 1982 al 6.2% en 2000 (Bensusán y Middlebrook, 2013: 68-69). La CTM, si bien no fue de las primeras federaciones en resultar afectada, perdió un importante peso al pasar de 45 curules en 1979 a 18 en 2012. La CROC, que había sido fundada en 1952 para hacer contrapeso a la CTM, pasó de tener 12 diputados federales en 1979 a sólo 3 en 2012, al igual que la entonces poderosa FSTE. La única excepción a esta debacle de la representación de las organizaciones sindicales en la política son el SNTE, que tuvo una extraordinaria habilidad política para buscar alianzas con un espectro mucho más amplio de partidos políticos, y los sindicatos de universidades vinculados al PRD.

Según Bensusán y Middlebrook (2013) las causas que explican esta drástica reducción del número de diputados provenientes de las filas de los sindicatos, quienes alcanzaron su valor máximo en 1982 y 1985 con el 24% de las curules, son por un lado la pérdida de fuerza electoral del propio PRI y, por otro, la renovación de los mecanismos de elección interna de pre-candidaturas y candidaturas a cargos de elección popular. Aun así, el PRI ha continuado siendo la fuerza política que más representantes sindicales ha incluido entre sus filas en la Cámara de Diputados. En cambio el PAN, con la excepción de compromisos políticos muy específicos, no ha mostrado un apoyo sostenido al sindicalismo.

Al mismo tiempo, la consolidación progresiva de las reformas electorales (reforma constitucional de 1996 y promulgación del Cód-

go Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales) aseguraban elecciones libres y justas, permitiendo una mayor libertad para los trabajadores sindicalizados a la vez que se cancelaba jurídicamente el corporativismo político. De hecho, varios sindicatos democráticos, como los que se estudiarán a continuación, introdujeron en sus estatutos reformas que eliminan la afiliación forzosa de los trabajadores sindicalizados al Partido Revolucionario Institucional. Asimismo, las preferencias partidistas de los trabajadores sindicalizados se transformaron para dar lugar a una mayor pluralidad. Ello significó una caída de la proporción de simpatizantes priistas dentro de la población sindicalizada, pero lo cierto es que la probabilidad de votar por los candidatos del PRI es mucho mayor entre las familias sindicalizadas (Bensusán y Middlebrook, 2013: 75-76).

Lo anterior significó también que la democratización del sistema político tuvo lugar fundamentalmente en el campo electoral. Entre los cambios destacan el nombramiento de consejeros electorales ciudadanos independientes, la creación de una institucionalidad electoral autónoma (Instituto Federal Electoral, IFE), el establecimiento de criterios más transparentes y equitativos en el financiamiento de los partidos, el reconocimiento de la capacidad del IFE para monitorear el uso de los medios de comunicación en tiempos de campaña, la tipificación de delitos electorales y la conformación de un tribunal electoral (Ramírez, 2003). Asimismo, la intervención ciudadana en la institucionalidad electoral conllevó una transformación de las actitudes, valoración y prácticas de ciudadanía ante los comicios y las reformas emprendidas.

Estos cambios en el sistema electoral también tuvieron un fuerte impacto en los recursos del poder de los sindicatos, tanto para aquellos que eran aliados al gobierno como los independientes. Por un lado, el movimiento obrero organizado vio erosionada su capacidad de negociación en un entorno de apertura de la economía y de flexibilización radical en los hechos de las relaciones industriales. Por otro lado, el pluralismo político en la arena electoral se tradujo en una mayor fragmentación organizacional de los sindicatos.

No obstante lo anterior, estos cambios no necesariamente significaron una democratización de la sociedad y de su sistema político (Ramírez, 2003), puesto que al menos en el mundo del trabajo es difícil pensar en la posibilidad de organizaciones civiles democráticas sin un Estado democrático. Es decir, difícilmente los sindicatos pueden ser democráticos en sus prácticas y vida orgánica si no hay una transformación democrática del propio Estado y en particular en la intermediación gobierno-sindicatos. Ello, como veremos seguidamente, se relaciona con la falta de una democratización completa del sistema

político entendido como “la forma o los procedimientos a través de los cuales se aplica la autoridad y se toman las decisiones vinculantes en la sociedad, así como las funciones que, de hecho, desarrollan las instituciones políticas y el tipo de relaciones de intermediación que existe entre gobierno y sociedad (Ramírez, 2003: 136). Un indicador claro es la relación corporativo-clientelar que aún predomina en la sociedad mexicana y cuya raíz se encuentra en las estructuras de control que el Estado ha impuesto a la sociedad. En el mundo laboral, como veremos seguidamente, el gobierno sigue ejerciendo un fuerte control sobre la vida interna de los sindicatos, cuyas elecciones internas deben ser avaladas por un representante del Poder Ejecutivo.

LA TRANSICIÓN PENDIENTE EN LOS SINDICATOS Y EL MUNDO LABORAL: LOS MECANISMOS LEGALES DE CONTROL

En el contexto actual de la postransición económica y política mexicana, el movimiento obrero organizado ha resultado notablemente debilitado, en particular aquellos sindicatos que reivindican su autonomía y la democracia sindical como forma de gobierno. Paradójicamente, la democracia sindical mexicana existe “a pesar de la doble transición económica y política” pero también frente a un régimen de relaciones laborales hostil, el cual continúa basándose en un régimen corporativo y un fuerte control del gobierno. Como nos advierte Alcalde (2014), los sindicatos democráticos que persisten actualmente son resultado de tres coyunturas excepcionales y por tanto no replicables:

- Las luchas heroicas por la titularidad del Contrato Colectivo.
- La herencia de sindicatos de empresas paraestatales del viejo modelo corporativo.
- Un patrón descuidado que no tuvo la pericia de contratar un buen abogado.

De esta forma, puede afirmarse que la democracia sindical mexicana existe a pesar de las restricciones que imponen las constantes amenazas que provienen de la profundización de la liberalización de importantes sectores de la economía, el crecimiento de los sindicatos de protección patronal y el aislamiento de la toma de decisiones en materia de política laboral. Asimismo, otro constreñimiento importante es el proveniente de las viejas reglas del juego corporativo y, en particular, los mecanismos legales de control que aún residen en manos del Estado.

Sobre este punto es importante analizar los mecanismos legales de control que dificultan la sobrevivencia y la emergencia del sindicalismo democrático en México. Para ello revisaremos el trabajo de

Bensusán (2000), quien ha identificado las claves del autoritarismo del modelo mexicano de regulación de las relaciones laborales, el cual esta autora ha descrito como de “flexibilidad corporativa”. Éste, como veremos seguidamente, contiene una extrema rigidez formal pero al mismo tiempo una flexibilidad extrema por la vía de los hechos, lo cual constituye un obstáculo fundamental para que las pocas organizaciones sindicales democráticas existentes puedan defender los derechos de sus trabajadores.

Primero, con relación a *la estabilidad laboral*, la legislación introduce garantías a favor de la permanencia del trabajador mientras persista la materia de trabajo. En particular, la relación laboral se presume por tiempo indeterminado salvo que —excepcionalmente— la naturaleza de la actividad no sea permanente, en cuyo caso se permite contratar por tiempo u obra determinada. Asimismo, en el supuesto de terminación de la relación laboral, la ley exige la presencia de una causa justificada o en caso contrario el patrón debe cubrir un régimen de indemnizaciones y bajo determinados supuestos cumplir con el derecho de reinstalación del trabajador.

En los hechos, a pesar de esta rigidez en la duración de la relación laboral donde la norma impone fuertes restricciones a la libertad de contratación y despido, existe un amplio margen de actuación patronal a través de varios mecanismos: la imprecisión de la reglamentación, la interpretación jurisprudencial de los derechos de los trabajadores y la falta de sindicatos fuertes que exijan su cumplimiento (Bensusán, 2000: 263). Por ejemplo, cuando no existe un sindicato en la empresa o se cuenta con la presencia de un “sindicato fantasma” o contratos de protección patronal, el patrón puede imponer condiciones de trabajo que son violatorias de la norma, como contratar por duración determinada para la realización de actividades permanentes, no pagar todas las prestaciones sociales y costos salariales que establece la ley, para lograr de esta forma una mayor competitividad. Asimismo, si el trabajador acepta una cuantiosa indemnización y firma un acuerdo con la empresa, no hay oportunidad de defender el derecho de reinstalación por despido injustificado, lo cual es una práctica común cuando se busca debilitar a sindicatos democráticos como el SINTRAMETLIFE.

Otro tipo de rigidez es la ausencia de causales legales que permitan la terminación unilateral del contrato por causas económicas o tecnológicas de la empresa. En estos casos debe solicitarse la autorización previa ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que aprobará o rechazará la petición de la empresa de cierre o suspensión temporal. En caso de que sea aprobado un reajuste de personal, deberá firmarse un convenio entre empresa y sindicato y respetarse la antigüedad de

los trabajadores en el puesto, donde resulten afectados los de menor antigüedad. En la práctica, no obstante, debido a la dependencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Poder Ejecutivo, el espacio de mediación y justicia laboral se convierte en una instancia de refrendo de las decisiones empresariales y del apoyo del gobierno en la flexibilización de las condiciones del trabajo. A ello, como nos advierte también Bensusán, se suma la complicidad de ciertas dirigencias sindicales corruptas que negocian sus contratos colectivos sin el conocimiento de los trabajadores. Tal es el caso de la empresa de aviación Volaris, cuyos trabajadores nunca han sido convocados para la revisión de su contrato colectivo ni conocen su contenido. De esta forma, los trabajadores se encuentran indefensos para exigir, por ejemplo, que la empresa cumpla con el pago de horas extra o las prestaciones a las cuales tienen derecho.

Un recurso que permite la flexibilidad en la contratación es el personal de confianza, que gozan de menor estabilidad que el resto de trabajadores debido a que ante un despido carecen de derecho de reinstalación. En este tipo de relación laboral el patrón puede dar por terminada la relación con un amplio margen de discrecionalidad cuando “existe un motivo razonable de pérdida de confianza”, independientemente de que existan algunas de las catorce causales que prevé la ley. De este modo, la menor estabilidad de los trabajadores de confianza y el hecho de no tener derecho de sindicación, se ha traducido a que en la práctica las empresas hayan usado ampliamente este tipo de contratación, como en el caso de la aseguradora Metlife que veremos en la presente investigación, que tiene un fuerte impacto negativo en la capacidad negociadora del sindicalismo democrático e independiente. Por ejemplo, cuando un trabajador sindicalizado es demasiado combativo la empresa busca cooptar al mismo a través de un aumento salarial sustantivo como personal de confianza.

Segundo, con respecto a *las condiciones mínimas de trabajo*, la ley también establece un conjunto de garantías que son inderogables para el patrón, el trabajador y la propia autoridad laboral. En particular, los contratos colectivos no pueden establecer condiciones de trabajo por debajo del estándar mínimo de protección que establece la ley. Al contrario, en este tipo de instrumentos deben establecerse límites específicos en la flexibilidad de los tiempos de trabajo, la fijación de salarios, los aspectos técnicos-organizativos o los funcionales (Bensusán, 2000). Sin embargo, en los hechos, en los casos de conflictos colectivos de naturaleza económica, el tribunal laboral puede emitir un laudo donde se modifica el contrato colectivo y por tanto se autoriza a la empresa a bajar las condiciones de trabajo aprobadas previamente, los salarios, las prestaciones e incluso el número de trabajadores con-

tratados. En consecuencia, ello ha permitido que las empresas hayan podido cesar sus actividades con el aval de la Junta de Conciliación y Arbitraje y posteriormente iniciar nuevas actividades con una nueva contratación colectiva con derechos a la baja o incluso con una mayoría de trabajadores de confianza. Esta situación es particularmente representativa en las tres organizaciones sindicales que se analizarán a continuación. En particular éstas han tenido que enfrentar una de las prácticas más extendidas en la actualidad para abaratar el costo de personal: la imposición de un contrato colectivo B donde por el mismo trabajo las y los trabajadores perciben hasta un 60% menos de su salario y prestaciones sociales. En el caso de la ASSA ello derivó en un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica entre la ASSA y Aeroméxico, que permitió a través de un laudo emitido por la JCFA en agosto de 2013 imponer este contrato B a las y los sobrecargos de nuevo ingreso¹.

Respecto de la fijación de los salarios, la patronal ha buscado una mayor competitividad a partir de reducir en la medida de lo posible este costo sobre el costo total de producción. Al respecto, es importante precisar que la mayor competitividad no solamente se obtiene por la vía de menores salarios sino por una mayor productividad de los factores del trabajo. Sin embargo, en México la contención salarial ha quedado institucionalizada a partir de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, de integración tripartita, la cual históricamente ha sido funcional a la política gubernamental de corte neoliberal y los reajustes de la economía.

Es importante precisar que en México la actualización y fijación de los salarios no se realiza de manera mecánica en virtud de la evolución de la inflación, sino a partir del concepto legal y constitucional de salario mínimo que “debe de ser suficiente para atender las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación de los hijos” (Art. 123 fracc. VI de la Constitución y Art. 90 de la LFT). Si bien esta concepción normativa podría constituir un factor de rigidez en la fijación de los costos laborales, en los hechos el carácter tripartito de la Comisión Nacional de Salarios y la subordinación de la mayoría de los sindicatos a la política económica del ejecutivo a través de este espacio, ha permitido históricamente que el incremento salarial haya estado muy por debajo de los aumentos de precios finales del consumo. Es decir, la Comisión en la práctica se ha convertido en un espacio de refrendo de la política de contención salarial del ejecutivo.

1 Ver <<http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2014/impreso/assa-asesta-a-linea-aerea-reves-juridico-111556.html>>.

En virtud de lo anterior, aquellos sindicatos democráticos que buscan representar a sus agremiados a partir de la negociación que incrementos salariales por encima de la inflación deben de enfrentar no sólo la oposición de las autoridades de la empresa sino, en los hechos, el control férreo de la autoridad laboral en el momento de depositar el acuerdo firmado con la empresa.

Con relación a la regulación de los tiempos de trabajo, la ley establece que la duración de la jornada será acordada libremente por las partes, siempre que no exceda los términos legales de ocho horas diurnas y los descansos correspondientes. En la práctica, no obstante, vía la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha quedado establecido que son las partes (patrón y trabajador) quienes establecen un acuerdo sobre el horario de trabajo, lo cual facilita la adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades de ajuste estructural.

Otro aspecto distinto es la subcontratación, también conocido como *outsourcing*, que es un recurso regulado principalmente en la reforma de la LFT de 2012 que permite a las empresas ahorrar costos laborales a través de trasladar a otras instancias intermedias la realización de una parte del proceso productivo. Al respecto la legislación mexicana establece un conjunto de candados para evitar la evasión de responsabilidades patronales ante la figura de la subcontratación. No obstante, en la realidad se ha extendido su uso provocando una precarización de las relaciones laborales y una pérdida de materia de trabajo a los sindicatos, llegando a documentarse casos de planillas laborales con más del 80% de los trabajadores por honorarios y trabajadores de confianza (Bensusán, 2000: 288).

Por último, en *la regulación de los derechos colectivos* la legislación mexicana reconoce amplios poderes coactivos a las organizaciones sindicales, quienes deben recurrir a la acción colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y defender los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el ejercicio efectivo de estos derechos colectivos está sujeto a un fuerte control gubernamental. De esta forma, se combinan amplios poderes coactivos formales con un fuerte control público de la acción colectiva. En particular Bensusán (2000) identifica el siguiente esquema:

- Los poderes coactivos de los sindicatos: el reconocimiento de la cláusula de exclusión (Art. 395 LFT) en virtud de la cual es indispensable la agremiación para poder acceder al empleo o en caso de expulsión del sindicato conllevar la pérdida del mismo (suprimida esta última modalidad en la reforma 2012); el derecho a exigir la celebración de contrato colectivo a partir de la afiliación de dos o más trabajadores (Art. 384 LFT); la

huelga como derecho de las mayorías sobre las minorías y la prohibición de contratación de trabajadores para sustituir a los huelguistas (Art. 447 LFT); y la ausencia de arbitraje obligatorio para los conflictos obrero-patronales que derivan en el ejercicio del derecho a huelga.

- El control preventivo del Estado sobre la acción colectiva: el control del registro del sindicato en el momento de su conformación y durante su ciclo de vida (reconocimiento de altas y bajas de miembros, directivas); el depósito de los contratos colectivos (Art. 390 LFT); el control preventivo del ejercicio del derecho de huelga a través de la figura de la mediación en la fase previa al estallido y la calificación (inexistencia o ilicitud) una vez ésta ha sido declarada (Art. 920-938 LFT).

Como ya se observó previamente, estas medidas de control preventivo del ejercicio del derecho a la huelga demostraron tener una gran eficacia entre la década del cuarenta y la actualidad. Prueba de ello es que la política de ajuste y flexibilización de las condiciones de trabajo adoptada desde los ochenta no se ha traducido en una situación de ingobernabilidad de las relaciones laborales. Al contrario, estos poderes coactivos sobre los sindicatos permitieron al Ejecutivo una adaptación de las relaciones obrero-patronales al nuevo modelo económico sin necesidad de modificar la legislación.

Este control gubernamental sobre el uso del derecho a la huelga se ha reforzado también a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales ante los intentos de resistencia han emitido laudos y resoluciones sin apearse a la normatividad del trabajo o haciendo una interpretación muy laxa. Por ejemplo, se manipulaban las normas relativas al derecho de huelga y se declaraba la inexistencia de huelga o en su caso se reprimían los liderazgos opositores. Asimismo, en la celebración de contratos colectivos se ha permitido la existencia de sindicatos blancos de protección patronal con el aval de las Juntas, las cuales han autorizado el depósito de los contratos colectivos incluso antes de que la empresa empezase a contratar trabajadores. De este modo, el patrón ha podido escoger a su contraparte y eludir una auténtica sindicación. Más aún, en caso de juicio en el que se reclame la titularidad de un contrato colectivo espurio, los trámites son muy complejos y con pocas probabilidades de éxito (Bensusán, 2000: 294-295).

En definitiva, ante una legislación proteccionista en materia laboral, se han desarrollado un conjunto de prácticas como son la discrecionalidad en la interpretación, la impunidad en la violación de la norma, la complicidad con una dirigencia sindical históricamente subordinada al gobierno, entre otras, que promueven la flexibilidad

laboral y por consiguiente una precarización de las condiciones de trabajo que es funcional a un modelo de economía abierta. Como resultado, ello ha debilitado notablemente a las organizaciones sindicales mexicanas, quienes han perdido la capacidad de representar los intereses de los trabajadores a pesar de la transición política y la pérdida del poder del Partido Revolucionario Institucional en el año 2000.

Lo anterior implica una visión pesimista respecto de las posibilidades de renovación del sindicalismo mexicano a partir de una profundización de su democracia interna y de su capacidad de representar la pluralidad de intereses de las y los trabajadores. Como nos advierten Bensusán y Cook (2013) los legados corporativos-autoritarios del México posrevolucionario tienen un peso fundamental al restringir las oportunidades para que los sindicatos se vuelvan a poner de pie. Más allá de la paradoja de tener una de las Constituciones más protectoras en materia de trabajo del mundo a partir del Artículo 123, para las autoras la clave se encuentra en el diseño institucional y en particular en el tipo de distribución del poder entre empleadores, Estado y sindicatos. Es decir, desde la perspectiva neoinstitucionalista Bensusán y Cook (2013) advierten que la trayectoria del movimiento sindical y en particular su fuerza dependerá de cuál sea el balance del poder entre actores resultante del legado institucional corporativo, que en el caso mexicano no es nada favorable a los trabajadores:

1. La formación de las organizaciones sindicales y la determinación del sindicato que tiene el monopolio en la representación

Como se ha descrito, la normatividad en materia laboral contiene condiciones mínimas para la creación de una organización sindical (por lo menos 20 trabajadores en servicio, Art. 364 LFT), lo cual ha posibilitado que los patrones hayan abusado de la norma para crear sindicatos de protección patronal y evitar de este modo la emergencia de un sindicato verdaderamente combativo. Tal es el caso de la empresa de telefonía Telcel perteneciente al grupo CARSO, que con la anuencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuenta con un sindicato de protección patronal, pese a los esfuerzos del STRM para ganar la titularidad del contrato colectivo y afiliarse a sus trabajadores.

2. Los mecanismos de afiliación sindical

A diferencia de otros países donde la afiliación es voluntaria, en México se ha extendido en un gran número de contratos colectivos el uso de la cláusula de exclusión, que obliga al trabajador a sindicalizarse para poder ser formalmente contratado. Tal es

el caso de sindicatos democráticos como el STRM o la ASSA, que hacen uso de este mecanismo como estrategia defensiva frente a la empresa mientras que otros como el Sinrametlife lo rechazan por considerarlo antidemocrático. En los hechos, no obstante, un gran número de sindicatos afines al corporativismo tradicional hacen uso de la misma, de manera que los trabajadores se ven obligados a pagar una cuota sindical sin ni siquiera conocer su contrato colectivo o a su líder.

3. El rol del Estado en la prevención del conflicto y su resolución

Como hemos visto, el gobierno mexicano puede contener los conflictos laborales a partir de su potestad para reconocer el monopolio en la representación. Sin embargo, al no existir una mediación obligatoria, una vez que ha estallado la huelga no existen límites legales en su tiempo de duración y el empleador está obligado a detener completamente sus actividades. Por consiguiente, dados estos fuertes poderes coactivos sin límites, el gobierno ha ejercido un fuerte control preventivo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde donde certifica la inexistencia legal de una huelga una vez que ésta ha empezado o puede negar el registro a un sindicato combativo, cuyos líderes no son corruptibles. Este control ha sido históricamente importante sobre aquellos sindicatos que han surgido de empresas paraestatales estratégicas para la economía como Teléfonos de México o Mexicana de Aviación.

4. El papel de los sindicatos en el sistema de justicia y administración en materia de trabajo

En efecto, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje es donde se tramitan asuntos fundamentales para la conformación y funcionamiento legal de los sindicatos como organización. Por ello desde el gobierno se ha dado prioridad a aquellos sindicatos que han sido leales a los intereses del gobierno y los representantes de los empleadores y se ha bloqueado el registro de sindicatos independientes, el reconocimiento de huelgas y el reconocimiento de la titularidad del Contrato Colectivo.

5. El nivel de acción colectiva (centralización vs. descentralización)

En virtud de la estructura sindical mexicana, donde las industrias se dividen entre aquellas de jurisdicción federal y las que corresponden a los gobiernos y juntas locales, existe un amplio grado de fragmentación que facilita el control de los sindicatos. En particular, la descentralización del sistema de acción colectiva a nivel de empresa amplía las oportunidades de las

autoridades y empleadores para la cooptación de los líderes sindicales. Tal es el caso del sector de las telecomunicaciones, la aviación y el sector de las aseguradoras donde cada empresa tiene su propio contrato colectivo. Por ejemplo, en el ámbito de las aseguradoras, la empresa Metlife cuenta con el mejor contrato colectivo del sector; puesto que el resto (AXA, Maphre, Qualitas, entre otras) cuentan con organizaciones sindicales afines al corporativismo tradicional o sindicatos de protección patronal.

6. La representación en lugar de trabajo a partir de instancias intermedias (delegados)

En contraste con otras legislaciones que prevén la creación de instancias intermedias de representación de los trabajadores, la normatividad mexicana no obliga a los sindicatos a crear estos espacios que podrían conllevar una mayor exigencia y control de las bases respecto del desempeño de sus líderes, fortaleciéndose de este modo su legitimidad y grado de democracia interna. Tal es el caso de organizaciones sindicales democráticas como el Sintrametlife, el STRM donde los trabajadores de los diferentes departamentos y secciones eligen a su representante ante el Comité Ejecutivo o en el caso de la ASSA donde se cuenta con delegados de las dos empresas que actualmente pertenecen a la asociación sindical.

Lo anterior nos demuestra que la estructura sindical y de agremiación mexicana es resultado de una fuerte intervención del Estado, a partir de un arreglo corporativo que se consolidó en la década del cuarenta. En lugar de ser el resultado de la representación de los intereses de la masa de trabajadores, los factores del entorno económico y político son los que determinan sus rasgos autoritarios actuales, en particular la concentración del poder en ciertos liderazgos, el uso de mecanismos coactivos de sindicación (cláusula de exclusión) y la falta de transparencia. Precisamente, para poder entender cómo intervienen estos factores del entorno en el gobierno efectivo de los sindicatos es indispensable revisar qué entendemos por democracia sindical y qué tipo de representación es la que ejercen los sindicatos.

LA DEMOCRACIA SINDICAL Y LA REPRESENTACIÓN

Para poder definir el tipo de gobierno que existe al interior de los sindicatos resulta inadecuado retomar la definición clásica de democracia entendida como el poder del pueblo. La democracia en las organizaciones no se puede asimilar a la “macrodemocracia” pues ésta

última contiene elementos que no se reproducen de forma automática en la vida política al interior de los grupos pequeños, como son el monopolio legítimo de la violencia, la existencia de un “pueblo” o un Poder Legislativo. Por consiguiente, si lo que se busca es un análisis con rigor y no incurrir en un estiramiento del concepto (Sartori, 1990), es indispensable revisar la definición que han aportado los teóricos clásicos de la democracia sindical.

En primer lugar, es importante no confundir la democracia sindical con algunas de sus dimensiones o elementos del contexto que favorecen su emergencia, como son la satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo o la descentralización de la toma de decisiones. La definición que adoptemos de democracia sindical debe permitirnos distinguir este proceso de otras formas de gobierno como la oligarquía. Asimismo, es importante no confundir el concepto de democracia sindical con otros términos relacionados, como “democracia organizacional” (Kerr, 2004; Harrison y Freeman, 2004) o “democracia industrial”, que desde la disciplina de las relaciones industriales busca involucrar a los trabajadores en cómo mejorar su desempeño en términos de innovación y productividad, redundando en mejores resultados para la empresa.

Las primeras discusiones en torno al significado de democracia sindical en el contexto anglosajón aparecieron a finales de la década del cincuenta. Seidman (1958) y Magrath (1959) fueron de los primeros estudiosos en plantear este interrogante central que el estudio del clásico *Union Democracy* (1956) descuidó: ¿cuál es el concepto de democracia que resulta apropiado para el contexto sindical? Entre las definiciones encontramos las siguientes:

- La determinación directa de las políticas por parte de la mayoría de sus miembros sindicalizados (democracia directa o participativa).
- El poder de las bases sindicalizadas para controlar las decisiones más importantes de forma directa o por medio de la elección de representantes (control).
- La sensibilidad de los líderes a los supuestos deseos de las bases sindicalizadas (representación sustantiva).
- La aprobación por parte de los miembros del desempeño del líder sindical (refrendo).
- La regla de la mayoría (procedimiento para la toma de decisiones).
- El control del gobierno del sindicato por parte de sus miembros (control).

- Cuando sus miembros pueden hacer sentir su voluntad, pero también sustituir líderes y cambiar las políticas que no desean (participación y revocación de mandato (Seidman, 1958: 36).
- Es un proceso que responde a la cuestión de cómo se toman las decisiones (Magrath, 1959).

En buena medida estas definiciones se corresponden con algunas dimensiones o supuestos de la definición de democracia pluralista del pensamiento occidental, tales como un conjunto de objetivos políticos que son consistentes con la voluntad de los miembros de la comunidad política, la responsabilidad y rendición de cuentas de los representantes hacia los representados, la existencia permanente de una oposición legítima y la garantía de ciertos derechos y libertades para sus miembros. Sin embargo, como nos advierten Magrath (1959) y Stein (1963), y más adelante otros autores como Summers (2000), no es correcto asimilar al Estado con el sindicato en tanto organización política, pues estos últimos son sólo uno de los elementos del Estado, no disponen del uso legítimo de la fuerza, su objetivo primario es el bienestar de los trabajadores (salario, horario, condiciones de trabajo) y el estatus de sus miembros no es asimilable al de un ciudadano con relación al Estado.

En segundo lugar, la democracia sindical no puede darse por sentada (Seidman, 1958). Es necesario introducir garantías que aseguren el cumplimiento de los supuestos de la democracia pluralista de Lipset y, por tanto, el bloqueo de los factores organizacionales que explican la existencia de gobiernos dictatoriales a partir de una maquinaria política al servicio del líder sindical. Entre éstos se encuentran que el líder:

- Disponga con un nivel de ingresos notablemente mayor al resto de trabajadores, que se refleja también en la forma de vestir y los gustos.
- Cuenten con una amplia burocracia sindical a su servicio.
- Disponga de recursos económicos y de la influencia política a través de sus redes de contactos.
- Sea un personaje público, conocido por los medios de comunicación.
- Controle los medios de comunicación al interior del sindicato, prensa interna y boletines informativos.
- Disponga de la capacidad de nombramiento directo de varios cargos en el sindicato, lo cual le permite premiar a quienes le son leales.

- Cuente con un equipo de apoyo de su confianza (asesores).
- Controle de forma efectiva los centros de trabajo y coordinaciones locales.
- Aplique medidas disciplinarias a grupos opositores.
- Ausencia de garantías adecuadas para el debido proceso en caso de procesos judiciales al interior del sindicato.

Para otros autores como V. L. Allen (1954) la cuestión de la democracia sindical es irrelevante en la medida que el sindicato debe ser visto como una organización creada para la realización de la negociación colectiva y las funciones relacionadas con la misma, no para el autogobierno de los trabajadores. Sin embargo esta visión funcionalista del sindicato resulta inadecuada para entender la realidad histórica de los sindicatos en tanto actores políticos con intereses y poder, que trascienden la esfera económica como simples gestores del contrato colectivo o la revisión salarial (Pizzorno, 1978).

En tercer lugar, una dimensión fundamental de la democracia sindical es *la representación* de las y los trabajadores. Stein (1963) es uno de los autores que otorga una gran importancia a esta dimensión, donde subraya la importancia de algunas dimensiones básicas de la democracia sindical ya identificadas por Lipset, Seidman, Magrath y otros, como son la defensa de los intereses en materia de trabajo, el respeto de un conjunto de derechos y libertades de sus miembros (en particular el derecho a formar una corriente o grupo de oposición) y la rendición de cuentas.

El principal aporte de Stein es el análisis del origen y la mecánica de funcionamiento del gobierno al interior de los sindicatos, el cual en la mayoría de casos se encuentra en manos de una minoría especializada, frente una gran masa apática que cumple un rol formal de ratificación de las decisiones que ya han sido previamente tomadas. Asimismo, conforme crece el tamaño de la organización sindical hasta el punto de necesitar representantes de tiempo completo también se produce —como consecuencia— un mayor distanciamiento entre los miembros y sus líderes en términos de intereses, problemas, motivaciones y condiciones de vida. Con el tiempo este distanciamiento social se vuelve incluso mucho mayor, lo cual advierte Stein (1963) no es sinónimo de afirmar que los líderes sindicales sean insensibles a las demandas de los trabajadores. Al contrario, el líder tiene que hacer algo por los miembros para poder mantenerse en el cargo, para lo cual puede actuar “por” los miembros y hacerlo “con” los miembros. Esta distinción es fundamental, pues como subraya Stein lo que hace democrático al sindicato no son los logros en términos de ganancias

de incrementos salariales y condiciones de trabajo (representación sustantiva), pues la búsqueda de los intereses de los trabajadores no es un indicador de que el líder esté actuando de forma democrática. En otras palabras, es posible ser un líder muy representativo de las demandas de las bases pero a la vez muy autoritario y vertical. Ello conduce a Stein a retomar la clasificación de Hardman (citado en Stein, 1963: 52) entre “líder del trabajo” —de naturaleza demócrata en un sindicato demócrata— y un “líder laboral” —un profesional hábil en el arte de manipular y vender la fuerza del trabajo en términos ventajosos para sus intereses. En este último caso la distancia entre los miembros y su líder es evidente en numerosos aspectos, por ejemplo, para los trabajadores los temas más importantes son el salario y la estabilidad en el trabajo, en cambio para el líder sindical su prioridad es el sindicato como institución, el cual debe ser preservado a cualquier precio. En ocasiones ambos intereses coinciden y se complementan, pero hay coyunturas en las cuales divergen.

Nyden (1985), también desde la sociología, coincidía con algunas dimensiones de la democracia ya descritas por Stein al señalar la relevancia de la participación de sus miembros en la toma de decisiones, disponer de una institucionalidad democrática, redes de comunicación pública (no solamente entre líderes) y el compromiso con un programa de reformas. En cambio, para otros autores como Devakidevi (1989: 416), la democracia sindical es “un sistema de toma de decisiones que se basa en la opinión, así como el escrutinio y la aprobación de aquellos miembros que resultan afectados por las mismas”, que además incluye mecanismos de participación para sus miembros formalmente reconocidos en sus estatutos y métodos informales que son fruto de su historia, tradición y la pertenencia a un determinado sector de la economía.

Llegados a este punto es importante destacar cómo el debate sobre el significado de democracia sindical ha seguido el recorrido de la *democracia procedimental* (minimalista) entendida como un conjunto de reglas (“el control del gobierno del sindicato en manos de sus miembros”, Magrath, 1959: 503) hasta la *democracia participativa* que asume que una de las condiciones del gobierno democrático en los sindicatos es la participación de sus miembros en la toma de decisiones. Asimismo, en la década del ochenta encontramos autores que incorporan en la democracia sindical la dimensión sustantiva de la representación, es decir, la representación es una condición necesaria de la democracia sindical. En particular, Kuhn y Zech (1986) conciben la democracia sindical a partir de la perspectiva de democracia de votante responsable, la cual implica que el gobierno del sindicato es responsable ante sus miembros y desarrolla políticas que reflejan los intereses de sus votantes.

También en este mismo sentido de democracia sindical sustantiva, Maciver (1964) y Edelstein (1975) señalan que ésta debe incluir el interés y la participación de las bases sindicalizadas en los asuntos del sindicato.

Entre los últimos trabajos sobre democracia sindical, Stepan-Norris y Zeitlin (1995: 830), desde la *teoría crítica de la democracia*, concluyen que todo sistema político democrático (inclusive en los sindicatos) debe tener al menos tres elementos:

- Una constitución democrática, lo cual supone entre otros elementos contar con garantías de libertades civiles y políticas fundamentales para sus miembros;
- Una oposición institucionalizada, y por tanto la libertad de sus miembros para criticar y debatir con los representantes sindicales, así como para organizarse, oponerse y reemplazar representantes a partir de elecciones libres;
- La participación activa de sus miembros, en términos de un grado amplio de participación de las bases sindicalizadas en el ejercicio del poder dentro del sindicato y en la toma de decisiones que les afecta.

Esta concepción de democracia sindical resulta particularmente útil para entender la naturaleza formal pero también dinámica del gobierno de los sindicatos, puesto que la visión de Stepan-Norris (1997) incorpora las dos principales aproximaciones de la literatura (Stepan-Norris, 1997: 477): la primera, la *legal o democracia formal*, lo cual incluye la estructura constitucional (Cook, 1963; Edelstein y Warner, 1976), el poder de los líderes (Taft, 1948; Kovner, 1962), y el conjunto de derechos civiles y políticos que los estatutos del sindicato reconocen a sus miembros y minorías (Cook, 1963; Stepan-Norris y Zeitlin, 1996). La segunda aproximación es la *conductual*, la cual pone el acento en la existencia de una oposición institucionalizada (Lipset *et al.*, 1956) y en qué medida ésta es eficaz para asegurar la rendición de cuenta de los líderes sindicales (Strauss, 1991). Se trata de dos aproximaciones que la autora, al igual que otros estudiosos como Taft (1944) o Edelstein y Warner (1976), asume que se relacionan de forma positiva: a mayor democracia formal, mayor presencia de conductas democráticas.

La propuesta teórica de Stepan-Norris nos parece la más adecuada debido a que considera de forma integral varios componentes que han sido identificados por la literatura sobre democracia sindical y permite distinguir la democracia sindical como un proceso político esporádico (intermitente) o, por el contrario, como un fenómeno sos-

tenido en el tiempo (Stepan-Norris, 1997: 478). La misma autora advierte que aquellos casos de democracia sindical sostenida se explican en buena medida a partir de la estructura formal, mientras que los casos de democracia sindical intermitente se relacionan con condiciones externas e internas históricas que son contingentes, esporádicas y cambiantes.

Finalmente, este recorrido sobre la definición de democracia sindical nos conduce a una clasificación preliminar de distintas dimensiones de la democracia en tres ámbitos (véase Cuadro N° 1): en la política nacional, en el gobierno de los sindicatos y en las relaciones industriales. Esta clasificación, como ya advertimos, no significa que podamos trasladar de forma automática la teoría de la democracia política al ámbito de las organizaciones. Debido a su naturaleza y a sus objetivos restringidos a la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros, las organizaciones sindicales, aunque cuentan con un sistema de autogobierno y de representación de sus miembros, no pueden asimilarse como sistemas políticos que reproducen en miniatura el sistema político más amplio.

Cuadro N° 1
Dimensiones de la democracia

Dimensiones	Democracia Política	Democracia Sindical	Democracia Industrial
Rendición de cuentas	Informe de gobierno	Informes en las convenciones anuales	No existe
Igualdad de derecho a la participación	Derechos civiles y políticos formalmente reconocidos en la Constitución Política	Derechos, garantías y libertades reconocidos en los Estatutos	La participación está bajo el control del patrón
Libre acceso a la información	Ley de Transparencia	Derecho a la información garantizado en los estatutos	El acceso a la información está controlado por el patrón
Gobierno	Poder Ejecutivo (Gobierno)	Comité Ejecutivo Nacional	La autoridad para dirigir está en manos del propietario legalmente reconocido
Jefe de Gobierno	Presidente	Secretario General	Dueño o patrón
Congreso	Cámara de Diputados y Senado	Asamblea General y Asamblea de Delegados	No aplica
Fuerza	Monopolio en el uso legítimo de la violencia	Monopolio en la intermediación con el patrón (y en ocasiones la cláusula de exclusión)	Jerarquía y autoridad

Cuadro Nº 1 (cont.)

Elecciones libres	Voto directo o indirecto, libre y secreto	Voto directo o indirecto	No existe
Sistema de partidos	Partido único, bipartidismo, multipartidismo	Corrientes y facciones Oposición institucionalizada	No aplica
Sistema de Justicia	Poder Judicial	Tribunal de Vigilancia y Comisión de Honor y Justicia	No aplica

Fuente: elaboración propia.

Una vez aclarado a qué nos referimos con democracia sindical, es importante clarificar qué tipo de representación ejercen los sindicatos.

El concepto de representación tiene su origen etimológico de la palabra *re-presentación*, es decir, hacer presente otra vez. En términos generales, significa “hacer presente en algún sentido algo que, sin embargo, no está presente literalmente o de hecho” (Pitkin, 1985: 10). Sus componentes clave son al menos cuatro:

- La parte que es representada: los trabajadores sindicalizados, los trabajadores en general, etc.
- La parte que representa: el representante, el delegado, el sindicato, la confederación, etc. (puede ser un individuo o una colectividad, como la masa de trabajadores).
- Lo que es representado: intereses, perspectivas, opiniones, temas, etc.
- El contexto de la actividad de representación: arena laboral, arena política (a través de cargos en el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los partidos políticos).

Al igual que con la idea de democracia, no podemos asimilar automáticamente el concepto clásico de representación política con el tipo de representación que ejercen los sindicatos, la cual es de naturaleza funcional. Ésta se caracteriza por la defensa de los intereses de un grupo, quienes tienen una posición determinada en virtud de sus condiciones de trabajo, no de pertenencia a la nación. Básicamente se busca obtener beneficios y primordialmente mejores salarios y estabilidad laboral. En este sentido, a diferencia de la representación política donde se plantea la existencia de los intereses de la nación, de los bienes públicos, en la representación funcional lo que está en juego son los intereses del grupo de determinadas personas en virtud de su posición económica como trabajadores.

Una vez hechas estas precisiones, en el sindicalismo, la representación funcional o profesional para ser democrática necesariamente debe ser *electiva*, es decir, emerger a partir de elecciones competitivas que la invistan de legitimidad. Lo contrario implica regímenes políticos no representativos. Ello supone que este tipo de representación debe ser *voluntaria*, donde el representado cuenta con un conjunto de *derechos y libertades formalmente reconocidos*, entre los que se encuentra la capacidad para actuar y controlar quien lo representa y donde *la función de los representantes es ejercer una mediación en la negociación contractual* y la aplicación del convenio colectivo. Esta puntualización es importante, puesto que los electores (las y los trabajadores) votan únicamente por su beneficio, en virtud de sus intereses materiales, no como ciudadanos en virtud de valores o los intereses en términos de políticas públicas. De hecho, en virtud de su organización e instituciones políticas internas, esta representación funcional se fragmenta en distintas partes:

- Los delegados (departamentales, de especialidad, de regiones o territorios).
- Los consejos.
- Las comisiones.
- Las corrientes políticas.
- Los comités de lucha o de base.

En el caso de los sindicatos² la representación funcional supone además que la organización tiene entre sus funciones *un doble proceso representativo*: por un lado, los trabajadores sindicalizados respecto de su Comité Ejecutivo, el cual es formalmente elegido a partir de la libre concurrencia de candidaturas organizadas en planillas y, por el otro lado, de la organización sindical frente al empleador y al Estado. En este sentido supone un proceso complejo en el cual el sindicato ejerce de mediador entre los trabajadores y otros actores, y cuyos resultados pueden tener un impacto en las instituciones del Estado (corporatismo) y la representación política (trabajadores desde su rol de ciudadanos). Por consiguiente, la representación funcional en los sindicatos es un tipo de representación restringida a la materia de trabajo, que intersecta con la representación política pero sin ser asimilable a la misma en la medida que lo que se representa son fundamentalmente

2 Otro tipo de actor que ejerce representación funcional son las ONG, que en virtud de sus objetivos, como por ejemplo las ONG de Derechos Humanos Laborales, orientan labor en virtud de principios, valores y derechos.

los intereses de un colectivo organizado y, en el caso de los sindicatos, desde una posición como fuerza del trabajo.

La función de intermediar en las relaciones del trabajo se vuelve sumamente compleja también como forma de representación social. En este sentido resulta ilustrativa la definición de representación pública de Pettit (2009: 61) como aquella que emana de cualquier autoridad pública que asume un rol legítimo en el discurso público, donde dimensiones centrales son la publicidad y la legitimidad de quien se invoca representante. De esta forma, en el proceso representativo hacia afuera los sindicatos pueden ser vistos como actores que ejercen un tipo de representación pública donde otorgan voz a los trabajadores organizados colectivamente, asumiendo un rol legítimo en el discurso público.

Para poder profundizar en el tipo de tesis de la cual parte la presente investigación, centrada en la representatividad sindical en virtud de la tensión entre la democracia sindical y su entorno, resulta útil retomar la perspectiva multidimensional de la representación de Hanna Pitkin (1985), quien identifica al menos una dimensión formal, descriptiva y sustantiva. Si bien el centro de la presente investigación es la relación de la democracia sindical con la representación sustantiva en un contexto histórico determinado, es importante revisar el contenido de cada una de ellas con el objeto de poder poner atención al conjunto de tensiones y contradicciones con respecto a la acción sustantiva de representar.

La representación formal hace referencia a las reglas y procedimientos institucionales por medio de los cuales los representantes son elegidos y retirados de su cargo. Primero, desde la perspectiva de la autorización, “un representante es alguien que ha sido autorizado para actuar. Esto significa que le ha sido otorgado un derecho de actuar que no tenía anteriormente, mientras el representado se hace responsable de las consecuencias de esa acción como si lo hubiera realizado él mismo” (Pitkin, 1985: 41). Por tanto, en esta dimensión, el aspecto central son los medios a través de los cuales el representante es autorizado para representar, es decir, el acto o proceso a través del cual el representante es investido de poder para ocupar un cargo o posición. En el sindicalismo implica la existencia de elecciones libres y justas en las reglas para la designación de los representantes sindicales, lo cual también es una condición de la representación democrática moderna. Sin embargo, no es suficiente para asegurar la sustancia de la representación y por ello emerge la preocupación por la rendición de cuentas.

Precisamente, la perspectiva de la responsabilidad hace referencia a que el representante debe ser responsable, o sea, responder al

representado de lo que haga, rendir cuentas (Pitkin, 1985: 60). El objetivo es asegurar que el representante actúe de una determinada manera, que cuide de sus representados, que sea sensible a sus necesidades y demandas. Sin embargo, esta perspectiva formalista no aporta elementos para evaluar la calidad de la representación retrospectiva, puesto que únicamente se centra en identificar si existen mecanismos de sanción por parte de los representados, que en los sindicatos implica contar con prácticas y/o mecanismos institucionalizados para que las personas electas informen de su desempeño y, si procede, que exista la posibilidad de sanción o remoción.

Por consiguiente, desde la mirada formalista, representar significa actuar después de haber sido investido de autoridad o bien responder en el momento de rendir cuentas. Ninguna de ellas se centra propiamente en la actividad (intermediar o representar) y el contenido sustantivo de representar (agenda).

La representación descriptiva (*representativeness*) o representatividad parte de la existencia de “una correspondencia o semejanza precisas con respecto de aquello que representa, mediante un reflejo no distorsionado” (Pitkin, 1985: 65). Se asume que para que los representantes (agentes) actúen en nombre de los representados (principal) debe haber una cierta similitud entre ambas partes, la cual puede ser de tipo funcional (igual ocupación) o social (a partir de los clivajes sociales de raza, clase, género y etnia). Esta representación sociológica o existencial es fundamental debido a que varios autores (Young, Kanter, Phillips, entre otros) señalan la importancia de esta “política de la presencia”, es decir, de que los grupos excluidos de las decisiones políticas —entre ellos las mujeres— estén presentes en los cargos electivos. En particular, se parte de la hipótesis de que a mayor similitud entre representantes y representados, mayor es la probabilidad de que haya una representación sustantiva. Por ejemplo, si en las bases sindicalizadas hay una mayoría de mujeres, sería deseable su presencia también en cargos de representación para que su perspectiva sea tomada en cuenta en la toma de decisiones que las afectan.

La representación sustantiva (*responsiveness*), que es el centro de la presente investigación, implica que los representantes actúen a favor de los intereses de los representados de una forma sensible o receptiva. Es decir, se refiere a la medida en que los representantes llevan a cabo acciones que son sensibles a las necesidades o demandas de los representados, es decir, muestran un “sustantivo actuar por otros” (Pitkin, 1985: 125).

En el ámbito sindical se espera que las organizaciones sindicales, a través de sus representantes democráticamente elegidos (dimensión formal), actúen considerando los intereses de las bases de trabajado-

res sindicalizados. Sin embargo, en el contexto mexicano, si bien la democracia sindical (dimensión formal) y la presencia de mujeres (dimensión descriptiva) es una condición necesaria, en los hechos existe un bajo desempeño en términos de la agenda sindical (dimensión sustantiva). En esta paradoja, como veremos seguidamente en el análisis, tiene un peso fundamental el legado de la doble transición mexicana. Se produce una distorsión en las distintas formas y prácticas de democracia sindical, que ante la presión externa representan muy poco o precariamente los intereses reales o sustantivos de las y los trabajadores. De esta forma se introducen nuevos elementos para entender cómo la ley de hierro convive en los hechos con la democracia como algo permanente y funcional al contexto del régimen de relaciones laborales mexicanas. Veamos seguidamente qué nos revela el análisis de la evidencia de la investigación.

EL PLANEAMIENTO DEL CASO: LA DEMOCRACIA SINDICAL MEXICANA Y SU DESEMPEÑO SUSTANTIVO A PARTIR DE LA AGENDA DE GÉNERO

Una vez hemos llegado a este punto, parece claro que la existencia de instituciones y prácticas asociadas a la idea de democracia sindical de Stepan-Norris y Zeitlin (1995) es una condición indispensable para la representación sustantiva de los intereses de los trabajadores, entre ellos las mujeres debido a que hace posible la emergencia de nuevos liderazgos, la incorporación de nuevos temas en la agenda de negociación, una circulación de las élites dirigentes, un ejercicio de rendición de cuentas, la existencia de una oposición, así como medidas de control en manos de la base de trabajadores sindicalizada.

En particular, en la presente investigación, para poder profundizar sobre el tema del desempeño de la democracia sindical en términos de representación sustantiva se seleccionó un estudio de caso crucial: la agenda de género. Este caso permite poner a prueba por qué en determinados contextos, aun cuando se dan las condiciones ideales necesarias para una democracia sindical fuerte, en la práctica éstas no son suficientes. Especialmente, por qué distintas prácticas de democracia sindical no son condición suficiente para que haya una mayor representatividad de los intereses de sus bases sindicalizadas y en particular las mujeres cuando éstas son mayoría en la base sindicalizadas y acceden a posiciones formales de liderazgo y poder. Para ello analizaremos, primero, el tipo de democracia sindical que prevalece en las unidades consideradas bajo el estudio y después la agenda de género como forma de representación sustantiva.

En virtud de lo anterior, se seleccionó una muestra conformada por tres unidades de observación que cumplen con los requisitos de

la definición de democracia sindical y que además cuentan con un conjunto de variables del caso crucial: una participación paritaria de mujeres en su máxima instancia de gobierno (el Comité Ejecutivo Nacional); una proporción significativa de mujeres en la base sindicalizada (mínimo 50%) y una institucionalidad de género en el gobierno del sindicato. Se trata, por tanto, del caso de las mujeres en el poder de los sindicatos.

Es importante precisar que en algunas organizaciones sindicales no fue posible recopilar toda esta información debido a que no se encontraba sistematizada o no se disponía de una hemeroteca o centros de estudios del propio sindicato. En este sentido es importante tomar nota que no todos los sindicatos cuentan con un archivo histórico y en la mayoría de ellos no se sistematiza la información.

Además del análisis de la información documental, se utilizaron otras técnicas cualitativas para la construcción de datos relativos a los significados, las prácticas y las instituciones informales (neoinstitucionalismo): la entrevista semi-estructurada y la observación no participante en las instalaciones del sindicato y durante el desarrollo de Asambleas. En la selección de la muestra de personas entrevistadas se consideró a todas las mujeres que en el momento del estudio (2014) ocupaban un cargo en el Comité Ejecutivo Nacional, completando de esta forma un universo inicial de 32 mujeres sindicalistas que son representantes sindicales nacionales. En uno de los casos, la ASSA, debido a problemas de fractura interna dentro de su órgano de gobierno, no fue posible entrevistar a algunas secretarías nacionales que son consideradas hostiles o parte de grupos opositores que golpean al sindicato, lo cual también es un dato revelador de las tensiones y conflictos internos existentes. En el SINTRAMETLIFE, debido a su menor tamaño y mayor apertura inicial, fue posible entrevistar a 6 mujeres del CEN y 2 delegadas sindicales, además de cinco hombres (dos del CEN anterior y tres del CEN actual).

Adicionalmente, estas entrevistas con sindicatos esencialmente democráticos se pudieron contrastar las condiciones de un sindicato de protección patronal (o sindicato blanco), a través de una sesión de grupo de enfoque durante un vuelo de Volaris donde participaron cuatro sobrecargos. Todos ellos accedieron a participar bajo la condición de que no se difundieran datos que permitieran a la empresa identificarlos por temor a represalias. Asimismo, se pudo establecer el contacto para ampliar el número de entrevistas con una trabajadora que fue despedida por tratar de sindicalizar a sus compañeros en la ASSA y de este modo describir cómo los sindicatos blancos son también una amenaza a la libertad sindical que promueven ASSA, STRM y SINTRAMETLIFE.

Cuadro N° 2
Tamaño de la muestra de las líderes sindicales

Organización sindical	Sector de la economía	Trabajadores Sindicalizados	Miembros en el GEN	% mujeres en el GEN	N° mujeres entrevistadas
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana	Telecomunicaciones	50.000 (cláusula de exclusión)	29	51%	14
Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación	Transporte aéreo	3.100 (cláusula de exclusión)	31	58%	10
Sindicato de Trabajadores de Metlife	Seguros	363 (No aplica de cláusula exclusión)	9	66%	8
Total					32

Nota: las entrevistas fueron realizadas en 2014.

Es importante subrayar que en los sindicatos estudiados las mujeres ocupan la titularidad de las carteras más importantes del Comité Ejecutivo Nacional, como son las Secretarías de Interior, Trabajo, Organización, Tesorería, Conflictos Foráneos, Tribunal de Honor y Justicia, Relaciones Exteriores, entre otras. En el SINTRAMETLIFE y la ASSA además las mujeres son mayoría, con más del 60% de los puestos de poder. Para mayor detalle, en el Cuadro N° 3 puede observarse detalladamente cuáles son las carteras que ocupan las mujeres, que son esencialmente las mismas en las tres unidades o sindicatos considerados en este estudio.

Cuadro N° 3
Las mujeres en el gobierno de los sindicatos (según cartera)

STRM	ASSA	SINTRAMETLIFE
Interior	Interior	Organización
Trabajo	Asuntos Técnicos	Relaciones Laborales
Relaciones Exteriores, Alianzas y Actas	Relaciones	Relaciones
Jubilados	Actas	Actas y Acuerdos
Tesorero	Tesorero	Desarrollo Interno
Previsión Social	Previsión Social	Finanzas
Prestaciones Económicas	Prensa	
Equidad de Género	Presidente Hacienda	
Conflictos Foráneos	Secretario Hacienda	

Cuadro N° 3 (cont.)

Deporte, Cultura y Recreación	Vocal Hacienda	
Comité Nacional de Vigilancia	Secretario Vigilancia	
Comisión Nacional de Honor y Justicia	Secretario de Honor y Justicia	
	Vocal Sup. A CMA	
	Vocal Sup. B CMA	
	Vocal Sob. AVSA	
	Delegación Aeromar	

Fuente: elaboración propia a partir de las planillas del Comité Ejecutivo Nacional correspondiente.

Antes de abordar el análisis de la evidencia es importante subrayar la dificultad de obtener información de las organizaciones sindicales, quienes se encuentran en un entorno de amenaza constante y, por consiguiente, su respuesta más común es la desconfianza. Por dicho motivo, aunque el trabajo de campo se extendió por una duración superior a un año, varias fuentes de información no se pudieron conseguir. Esta percepción de amenaza constante, como veremos más adelante, es real.

EL CASO DE LA AGENDA DE GÉNERO

Con respecto al estudio de caso aquí planteado, para poder entender la agenda de género en el sindicalismo es preciso estudiar la *negociación colectiva* en tanto institución laboral que constituye un instrumento fundamental para poder proteger los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones básicas de igualdad, tales como el mismo salario por igual trabajo, la equidad en la promoción de puestos de trabajo, la eliminación de prácticas discriminatorias en el proceso de selección y la protección de la maternidad, entre otros (Abramo y Rangel, 2005). De hecho, el caso de la agenda de género (a través de la negociación colectiva) nos permite adentrarnos no sólo en las *estructuras* de la democracia sindical sino en el *proceso* y sus *resultados*, puesto que la integración formal de las mujeres en las instituciones democráticas no es una garantía de su inclusión interna, donde una oligarquía tradicionalmente masculina controla las reglas del poder.

En particular, entre las cláusulas referidas a la igualdad de género contenidas en la negociación colectiva (a través de los convenios colectivos), se identifican las siguientes (Mauricio, 2010: 29):

- La prohibición de exigir prueba de embarazo para acceder a un empleo.
- El permiso de ausencia para realizar controles médicos prenatales.

- La disminución de la jornada de trabajo.
- La prohibición de realizar tareas que puedan afectar a la salud de la madre y el niño.
- La protección de la maternidad y la paternidad.
- La duración de la licencia de maternidad.
- La protección de mujer embarazada y lactante contra el despido.
- La licencia de paternidad (instauración y regulación de la duración).
- La protección del padre contra el despido en el período de nacimiento de su hijo.
- La integridad del salario durante la licencia de maternidad.
- La extensión de los horarios destinados a la lactancia.
- La duración y calidad de los servicios de guardería infantil.

El objetivo de estas cláusulas ha sido la protección de la mujer trabajadora en calidad de madre. Sin embargo, el avance ha sido más lento en comparación con otros temas que cuestionan las relaciones de género tradicionales, como son:

- La conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.
- Las sanciones en caso de acoso sexual.
- La igualdad de oportunidades a partir de acciones afirmativas.
- El sistema de promoción o evaluación del desempeño con perspectiva de género.
- La igualdad de género en las condiciones de trabajo.
- El reconocimiento de responsabilidades familiares compartidas de mujeres y hombres.

A diferencia de Europa, Estados Unidos y Canadá, donde las cláusulas de igualdad de género han tenido un mayor desarrollo, en América Latina el avance ha sido muy lento y ha estado centrado principalmente en la protección de la mujer trabajadora en su condición de madre. En ello han tenido que ver las crisis económicas en la región y el debilitamiento del proceso de negociación colectiva a raíz de reformas estructurales de corte neoliberal que fueron implantadas durante la década del noventa. Asimismo, como advierte Mauricio (2010)

los temas de género en el sindicalismo enfrentan la resistencia de los propios representantes de los trabajadores, que son poco sensibles a estos temas, y el rechazo del patrón. En aquellos casos en los cuales se incluyen cláusulas relativas a la no discriminación su valor es mayormente enunciativo, para reafirmar los principios que establecen los Convenios de la OIT o lo que señala la legislación nacional sin el despliegue de mecanismos concretos para su aplicación. De esta forma, las negociaciones colectivas suelen centrarse en el mejor de los casos en las demandas de los trabajadores con relación a la seguridad en el empleo y la defensa de salarios reales (OIT, 2002).

Otros factores que han sido señalados para explicar la debilidad de la agenda de género en el sindicalismo son los elevados grados de informalidad y precariedad que enfrentan la mayoría de mujeres latinoamericanas en el mercado de trabajo, pero también la baja participación femenina en la dirigencia sindical y la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales (Mauricio, 2010; Abramo y Rangel, 2005; Munro, 2001). En particular, se identifican cuatro obstáculos fundamentales al activismo de las mujeres en los sindicatos: las responsabilidades familiares, la segregación laboral, la cultura masculina al interior de los sindicatos y la existencia de estereotipos tradicionales (Briskin, 2009). En consecuencia, las mujeres que ocupan efectivamente cargos de toma de decisiones al interior del sindicato son las más jóvenes, quienes no tienen responsabilidades familiares o aquellas más mayores cuyos hijos ya son adultos, produciéndose de esta forma un sesgo en la edad y el ciclo reproductivo en las mujeres que participan en la política sindical (Kirton y Healy, 1999). Veamos a continuación qué nos dice la evidencia del trabajo de investigación realizado en el año 2014.

LA DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO

Primero, el tipo de gobierno que identificamos en las unidades consideradas bajo estudio cumple formalmente con varias dimensiones de la democracia formal. Sin embargo, en su dimensión conductual encontramos varias intrusiones autoritarias. En ello tiene que ver en buena medida la forma en que surgen estos proyectos de democracia sindical durante las décadas del setenta y ochenta del siglo XX.

LOS LEGADOS AUTORITARIOS

En efecto, para poder entender las raíces de estos casos excepcionales de democracia sindical, es fundamental analizar el proceso histórico en virtud del cual, primero, los tres sindicatos considerados ganan la independencia necesaria del corporativismo tradicional (de líderes charros y de la propia CTM) y segundo, cómo se enfrentan a la coyun-

tura de la privatización de las empresas y desregulación de muchos sectores de la economía, que tendrá lugar en el marco de reformas de corte neoliberal y de transición del modelo de economía a partir de la década del ochenta.

Como se apreciará en la revisión de la historia de estas organizaciones sindicales, la doble transición tuvo un impacto importante en sus oportunidades para representar los intereses de los trabajadores sindicalizados. En particular, si bien ganar independencia respecto de las centrales obreras adscritas al PRI (CTM principalmente) permitió a estos sindicatos fortalecer la defensa y representación de los intereses de los trabajadores, una vez se inicia el proceso de transición hacia un modelo de economía abierta, su sobrevivencia como organización y sus aspiraciones democráticas se someterán a una amenaza constante que prevalecerá hasta el presente.

La transición política en México, centrada principalmente en sus instituciones electorales durante la década del '90, tampoco fue suficiente para que la autonomía sindical alcanzada se transformara en un recurso de poder para ser interlocutor o un grupo de presión eficaz. Veamos seguidamente cómo en cada una de las unidades de observación tiene lugar esta doble transición y cómo ello afecta a sus prácticas de gobierno democrático y su capacidad para representar.

El sindicato de trabajadores de Metlife es, sin lugar a dudas, paradigmático por su experiencia histórica de lucha a favor de la democracia sindical. Este proceso histórico-político tiene sus orígenes en 1982 en la Aseguradora Hidalgo, empresa paraestatal, cuya titularidad del contrato colectivo se encontraba en manos de una organización sindical controlada por Benito Farfán, quien asimismo ostentaba el cargo de Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones de Seguros, Similares y Conexos de la República Mexicana.

La coyuntura en virtud de la cual se inició la lucha por la independencia del Sindicato de Trabajadores de Aseguradora Hidalgo (SINTAHISA), perteneciente al Sindicato Nacional, tuvo lugar en 1998 con motivo de la negociación contractual y, en particular, a raíz de que Farfán, ignorando la autoridad del Comité Ejecutivo de SINTAHISA, firmase el nuevo contrato colectivo directamente con la Administración. Esta situación causó una gran indignación en las bases de trabajadores sindicalizados y el rechazo de la Directiva de SINTAHISA liderada por Gerardo Calderón en calidad de Secretario General.

Esta coyuntura nos revela algo que se repetirá en aquellos sindicatos que vindican un proyecto democrático: la negociación contractual del líder sindical sin la consulta de las bases. Es decir, el detonante es la crisis de la representación de los intereses materiales de las y los trabajadores, no un movimiento insurgente conducido por

una lucha ideológica y política al interior del sindicato. No obstante, en estos momentos en que se miden las fuerzas entre el autoritarismo corporativo y las fuerzas innovadoras, la fuerza de los nuevos liderazgos es central.

Precisamente, en el SINTAHISA el liderazgo democratizador se encuentra en la figura personal de Gerardo Calderón, cuya estrategia de lucha apostó por la vía legal con un éxito excepcional. Se recogieron firmas de los trabajadores y se elaboró un pliego petitorio donde se desconocía el acuerdo de la empresa con Farfán.

Dos años después, en la negociación del año 2000, aún Benito Farfán gozaba de la titularidad legal para representar al SINTAHISA en calidad de Secretario General del Sindicato Nacional, sin embargo la nueva Administración de Aseguradora Hidalgo —encabezada por Ismael Gómez Gordillo— negoció directamente con los representantes sindicales elegidos directamente por los trabajadores. En reacción, Farfán emplazó a la huelga por supuesta violación del contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, los trabajadores lograron organizarse a través de las figuras de los delegados y se recabaron las firmas necesarias para desconocer el emplazamiento de huelga. En total se lograron presentar el 97% de las firmas de los trabajadores. Se evaluó entonces la unidad del sindicato para poder constituirse como sindicato de empresa independiente del Sindicato Nacional, el cual pertenecía a la CTM. De nuevo y excepcionalmente, la vía legal permitió enfrentar estas prácticas autoritarias.

Meses después tuvo lugar la derrota del PRI en las elecciones presidenciales, donde resultó electo Vicente Fox para el sexenio 2000-2006. Es entonces cuando el Secretario General de SINTAHISA, Gerardo Calderón, consultó con el líder de la CTM, Leonardo Rodríguez Alcaine, la posibilidad de separar al SINTAHISA de un Sindicato Nacional que nunca ha tomado en cuenta los intereses de los trabajadores de la Aseguradora Hidalgo. Ante esta solicitud, y dados los antecedentes de Benito Farfán, desde la propia CTM se dio la autorización para que SINTAHISA se separara del Sindicato Nacional con apego a la ley.

Una vez confirmado el apoyo de las autoridades cetemistas y del propio gobierno al proyecto de organización de un sindicato de empresa independiente, se convocó la Asamblea General Constitutiva en agosto del año 2000 y se logró el registro oficial. El paso siguiente fue demandar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, un proceso que estuvo rodeado de tensión y amparos interpuestos por Farfán por “conflicto intersindical” y “actos de traición”. Finalmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) resolvió un laudo favorable al SINTAHISA, negando el amparo a Farfán y resolviendo con apego estricto a la ley.

Como puede apreciarse, el contexto de la alternancia política en la Presidencia de la República en el año 2000 fue una coyuntura favorable para el surgimiento de un sindicato independiente de la CTM y de su líder charro apoyado por los gobiernos priistas. Sin embargo, este proyecto de sindicato democrático e independiente de los trabajadores de la empresa paraestatal Aseguradora Hidalgo se vio nuevamente amenazado por el proceso privatizador iniciado en la década del ochenta en México, con el cambio de modelo económico.

La empresa ganadora de la licitación para adquirir los títulos del capital social de la Aseguradora Hidalgo fue la Metropolitan Life (Metlife), de capital estadounidense en el año 2002. La nueva administración, que ya contaba con una representación en México a través de Seguros Génesis, presentó su proyecto de liquidación de personal y de recontractación. Los primeros en ser liquidados fueron el personal de confianza de Aseguradora Hidalgo y al personal sindicalizado se le propuso liquidaciones, desaparición del contrato colectivo y recontractaciones con nuevas condiciones. Esta propuesta se acompañó de la amenaza de que en caso de no aceptar la empresa depositaría las liquidaciones en la JFCA y solicitaría la cancelación del contrato colectivo.

Como puede apreciarse, la transición hacia la privatización de la empresa supuso una nueva amenaza para la sobrevivencia del propio sindicato y de su proyecto democrático. Sin embargo, el liderazgo de su Secretario General, quien fue reelecto, fue central para plantear una postura de lucha frente a la empresa multinacional. El argumento legal presentado por la representación sindical se fundamentó en el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé la figura de la sustitución patronal y el mantenimiento del contrato colectivo.

Las claves del éxito de la estrategia de resistencia de este sindicato democrático se resume en tres puntos: primero, el contacto directo del Comité Ejecutivo con las bases sindicalizadas; segundo la consolidación de la unidad sindical a partir de la estructura de delegados; y tercero, las alianzas externas con sindicatos del sector bancario y financiero y asimismo confederaciones de sindicatos democráticos como el FAT y la UNT. No obstante, ante la presión privatizadora también se revela una estrategia conservadora: la élite dirigente deja de circular, en particular su Secretario General, cuyo liderazgo indiscutido también es un punto de quiebre para una intensa democracia pluralista.

Una de las estrategias utilizadas por la empresa, con motivo de la fusión de los grupos de Aseguradora Hidalgo y Seguros Génesis, fue la creación de una nueva empresa denominada Metlife México Servicios S.A. de C.V. y posteriormente la conformación de un sindicato de

protección patronal con el cual firmó un contrato colectivo a su conveniencia. Esta práctica es bastante habitual en México. Sin embargo, la empresa no pudo seguir adelante con su estrategia de eliminación del sindicato democrático debido a que éste había presentado previamente un emplazamiento de huelga y conforme la ley la empresa estaba impedida legalmente para concluir la sustitución. Mientras, el sindicato mantuvo un contacto muy estrecho con los trabajadores, nombrándose una Comisión Negociadora por los propios trabajadores y realizándose talleres formativos y Asambleas Generales donde se daban a conocer los resultados de las consultas y negociaciones.

Finalmente, la empresa tuvo que claudicar en la negociación con el sindicato democrático e incrementar las indemnizaciones por encima de lo estipulado por ley para aquellos trabajadores que aceptaran ser liquidados y en su caso recontratados. Sin embargo, al igual que sucederá en otros sindicatos, se establece en el Contrato Colectivo dos modelos de contratación: uno, conocido como “modelo generacional”, que incluye las prestaciones económicas previstas en el contrato colectivo de Aseguradora Hidalgo y otro, con menores beneficios, para aquellos trabajadores que aceptaran ser liquidados y recontratados conforme el “nuevo modelo”. Es importante precisar que las indemnizaciones por retiro voluntario incluyen un paquete económico del 140% adicional al 100% que prevé la ley y 150% adicional en caso de liquidación voluntaria para recontratación.

El análisis de la experiencia de este sindicato nos permite entender la naturaleza excepcional de este proyecto de democracia sindical, cuya emergencia responde a una crisis de representación sustantiva y donde excepcionalmente el apego a la legalidad favoreció al sindicato en virtud de los intereses de la propia elite dirigente corporativa (CTM). No obstante, la existencia de un liderazgo fuerte que es reelecto también nos habla de prácticas conservadoras que inhiben una mayor pluralidad y dinamismo en su gobierno formalmente democrático.

La Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación se ha caracterizado también por momentos de avances y retrocesos en el ejercicio de la democracia sindical desde su conformación el 8 de abril de 1960. Se trata de una organización mucho más madura de Sinrametlife, pero también comparte en su historia un legado de sindicalismo cetemista. En particular, antes de conformarse la ASSA, los sobrecargos de Mexicana pertenecían al Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares (SNTAS) y los de Aeroméxico al Sindicato Nacional de Trabajadores y Técnicos de Aeronaves de México (SNTTAM), ambos sindicatos cetemistas que agrupaban también a mecánicos, empleados de oficina y servicios generales.

¿Qué fue entonces lo que explica que dentro del sindicalismo oficialista haya podido surgir un proyecto de sindicalismo independiente de los sobrecargos de aviación? Entre los sobrecargos de Mexicana, surgió en 1959 la inquietud de conformar una agrupación independiente que reconociera la relevancia del gremio de sobrecargos. Entre los líderes de este proyecto sindical se encontraban principalmente hombres, los sobrecargos Alfredo Barrio, Gildardo Gutiérrez, Carlos de la Fuente y José Luis Ortegón (Leyva y Lagunas, 2002: 23). La reacción de la empresa fue de absoluta represión, pues los líderes de la iniciativa fueron liquidados, al igual que en su momento el movimiento de independencia sindical en Metlife.

A pesar del contexto adverso de represión empresarial, el proyecto de la ASSA pudo salir adelante gracias al liderazgo de Gildardo Gutiérrez, que disponía del tiempo necesario para efectuar trámites legales y coordinar reuniones. El punto de enlace para promover esta iniciativa de sindicalismo independiente fue una empleada de una cafetería del aeropuerto, a través de quien se distribuía propaganda de inconformidad con el Comité Ejecutivo del SNTAS y se invitaba a los sobrecargos a renunciar a este sindicato y adherirse a la ASSA a través de una carta-poder a nombre de Gildardo Gutiérrez. Asimismo, se establecieron contactos con los sobrecargos de otras compañías aéreas como Aeroméxico, Guest, Aerolíneas Mexicanas y LAUSA (Leyva y Lagunas, 2002: 24).

Poco tiempo después de lograrse la creación de la ASSA, empezó la represión por parte de Aeroméxico, que rescindió el contrato a 45 de los 90 sobrecargos que se encontraban entre los impulsores de la adhesión a la ASSA. Precisamente, cuando era inminente que ésta iba a lograr la titularidad del contrato colectivo de Aeroméxico, el sindicato cetemista emplazó a la huelga. Sin embargo, poco tiempo después la ASSA logró la titularidad del contrato colectivo exclusivo de sobrecargos.

La presión de la empresa en contra del sindicalismo independiente volvió a emerger meses después, en noviembre de 1960, cuando Aeroméxico absorbió a la empresa Aerolíneas Mexicanas y se negó a contratar a los sobrecargos sindicalizados en la ASSA. Finalmente, tras muchas negociaciones, la empresa los contrató reconociendo su antigüedad pero no así su ubicación en el escalafón.

Tiempo después la ASSA luchó por obtener la titularidad del contrato colectivo de la aerolínea Guest, pero el recuento de votos le resultó desfavorable. Sin embargo, cuando esta empresa fue absorbida por Aeroméxico, los sobrecargos pudieron adherirse a la ASSA.

Con el paso del tiempo, la ASSA fue capaz de construir una estructura sindical y una economía fuerte. Prueba de esta fortaleza fue

la primera reforma estatutaria de 1976, donde se estableció una cláusula de seguridad social para los sobrecargos jubilados, en virtud de la cual el sindicato les garantizaba aumentos de sueldo cuando la empresa se negara a otorgarlo. Asimismo, en Mexicana se logró 13 sobrecargos con permiso sindical, cuyos salarios son cubiertos por el sindicato aunque su cuantía sea menor a la de un sobrecargo en activo (Leyva y Lagunas, 2002: 26-27).

Por consiguiente, en el análisis de la trayectoria de la ASSA se hacen evidentes las dificultades para conformar un sindicalismo independiente, donde el principal elemento de presión es la propia empresa. Asimismo, la liberalización en el sector también tuvo un impacto negativo en su democracia interna, en particular a partir de la década del '80 cuando tiene lugar la transformación del modelo económico y las subsiguientes crisis. Como veremos seguidamente, el sector del transporte aéreo es particularmente sensible a la situación económica del país.

El proceso de desregulación de la industria aérea tuvo su origen en los Estados Unidos en la década del '70, pero su impacto fue global. Este cambio de política económica bajo el gobierno de Carter significó que dicho gobierno dejara de intervenir en el establecimiento de tarifas y que las compañías aéreas tuvieran que competir con nuevas aerolíneas, muchas de ellas de menor tamaño, que ofrecían tarifas muy reducidas o servicios de bajo costo. Este nuevo contexto de fuerte competencia a través de las tarifas no significa que las empresas puedan establecer un precio de acuerdo al costo real del servicio, pues a menudo las aerolíneas distribuían los costos entre diferentes rutas para evitar la libre competencia en rutas de mayor demanda.

En México, la transformación del sector de la aviación se impuso a finales de la década del '80 a través de la privatización y la desregulación, lo cual condujo al límite de la quiebra a las dos principales empresas: Mexicana y Aeroméxico.

Antes de 1988, la política aeronáutica nacional estaba dictada por el gobierno, cuyas principales empresas eran Mexicana y Aeroméxico. La calidad de su servicio se encontraba ya muy deteriorada, pero la ordenación de rutas —donde no se consideraba una planeación en virtud de las distancias o la demanda del servicio— inhibía el surgimiento de competencia.

En mayo de 1988 se privatizó Aeroméxico y en agosto de 1989 le siguió Mexicana, lo cual resultó en una racionalización y reordenación de las rutas para un uso más eficiente de los aviones de acuerdo al tamaño, capacidad y distancia. Además de la reordenación de la operación, la reorganización administrativa permitió mejorar la política comercial y la calidad del servicio prestado a los usuarios.

El resultado de la desregulación del sector promovida por el gobierno de Salinas fue la descapitalización de la mayoría de empresas del sector y una guerra intensa de tarifas que condujo a la quiebra de varias de ellas. La forma de ganar mercados era a través de una reducción agresiva de las tarifas. Aeroméxico y Mexicana resintieron fuertemente este nuevo contexto, pues no lograron sanear sus finanzas bajo la nueva administración. Cuando eran empresas paraestatales necesitaron varios programas de rescate que fueron muy costosos para el erario público, sin embargo al privatizarse no lograron mejorar sustancialmente su administración. En 1993 Aeroméxico —a través de un intercambio de acciones— adquirió el control de Mexicana, pero los resultados financieros de ambas empresas no lograron mejorar, amenazando de nuevo la quiebra.

Este nuevo entorno de fuerte competencia, desregulación y privatización de las empresas paraestatales tuvo un importante impacto en materia del trabajo en el sector aeronáutico. En particular, la mayor parte del personal fue liquidado para ser posteriormente recontratado con menores salarios y prestaciones, lo cual debilitó notablemente la fuerza de su sindicato. Más aún, ante las sucesivas crisis económicas, en particular la de 1994, la ASSA tuvo que cambiar de estrategia para mantener la cantidad de empleos a cambio de la contención salarial o aceptar el sistema de rotación que permitía que por un periodo de seis meses quedarán desempleados un promedio de 120 sobrecargos sin costo alguno para la empresa (Leyva y Lagunas, 2002). A pesar de esta precarización de las condiciones de negociación contractual, tanto la ASPA como la ASSA lograron bloquear el sistema de subcontratación que opera en otros países donde las empresas pueden contratar trabajadores eventuales y rentar aviones que ya cuentan con tripulación, evadiendo de este modo la mediación sindical y asegurando menores costos laborales.

Ante este entorno, la autonomía y la fuerza lograda por la ASSA en el momento de conformarse como sindicato independiente del gobierno en la década del '60 se ha visto gravemente amenazada por la transición del modelo económico a partir de la década del '80. En particular, la desregulación del sector ha supuesto la flexibilización y precarización de las condiciones de trabajo para los trabajadores del sector (pilotos, sobrecargos), lo cual ha debilitado la capacidad de esta organización sindical para representar los intereses de sus agremiados a partir de una intensa vida democrática. En otras palabras, el contexto amenazante imposibilita que la organización pueda cumplir con su función principal: representar a sus agremiados a partir de la defensa de mejores condiciones de trabajo, principalmente el salario.

El Sindicato de Trabajadores de Telmex de la República Mexicana al igual que la ASSA y el SINTRAMETLIFE ha transitado por etapas de

autoritarismo y de insurgencia sindical debido principalmente a que los liderazgos de naturaleza “charrista” no lograron consolidar estructuras de poder y control durante un largo periodo. Es decir, siempre hubo corrientes de oposición.

En particular en la historia del STRM el liderazgo de Francisco Hernández Juárez tendrá un peso fundamental. Sin embargo, antes es preciso revisar su historia de lucha por la independencia donde distintas corrientes han pugnado por asumir el control del gobierno del sindicato.

Desde principios del siglo los trabajadores telefonistas de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana de capital estadounidense y Ericsson, de capital sueco, se organizaron para fundar sus propios sindicatos. Mientras los primeros estaban fuertemente influidos por el radicalismo anarquista y el naciente oficialismo de la CROM, los segundos tenían una orientación más pro-empresarial (De la Garza, 2002: 16). Ambas empresas se fusionaron en 1950 para dar lugar a un gran monopolio privado conocido como Teléfonos de México (TEL-MEX). La consiguiente fusión de ambos sindicatos tuvo lugar entre fuertes conflictos, siendo esta coyuntura el detonante de la organización de la primera coalición opositora de los departamentos técnicos y antecedente inmediato del Movimiento Restaurador de la Democracia Telefonista. Esta corriente estará fuertemente influida por el contexto de la insurgencia sindical en México, pero no será hasta 1976 que logre triunfar y derrocar al líder sindical Salustino Salgado. Un detonante fundamental de este movimiento insurgente, al igual que en su momento en el SINTRAMETLIFE, fue la revisión y aprobación del contrato colectivo sin la consulta previa de los trabajadores. En efecto, como era la práctica habitual de los líderes charros, Salustino Salgado no consultó a los trabajadores, lo cual detonó una fuerte crisis interna en la que las corrientes opositoras se organizaron para presionar su salida ante la Secretaría del Trabajo. Esta precisión es importante pues la explicación del movimiento insurgente a favor de la democracia sindical no fue el deterioro de las condiciones de trabajo sino el autoritarismo del líder sindical.

Fruto de esta victoria del Movimiento Restaurador surgió también la planilla verde, cuya coyuntura permitió modificar los estatutos con relación al poder del CEN para intervenir en las pugnas electorales, salir de la CTM, incluir una cláusula que prohibía que el sindicato se involucrase en la política partidaria y restituir el voto directo y secreto en la elección del CEN. Asimismo, se fundó la revista *El Restaurador del 22 de abril*. Sin embargo, una de las prácticas de control social que según De la Garza (2002: 21) no desapareció fueron las fiestas sociales, en particular con el grupo de las operadoras.

Las etapas posteriores a la independencia de la CTM y hasta la década del '80 estuvieron marcadas por la pugna entre dos corrientes sindicales contrapuestas: por un lado, la línea moderada de Francisco Hernández Juárez, que defendía la permanencia en el Congreso del Trabajo³ y su base social de apoyo eran fundamentalmente las operadoras; y por otro lado, las corrientes de izquierdas donde tenía un peso importante Línea Democrática y todo un conjunto de grupos de izquierda como los maoístas, trotskistas, marxistas que pugnaban por la insurgencia sindical y la ruptura con el Estado y por ende el Congreso del Trabajo (De la Garza, 2002). En esta nueva etapa se reformó también la estructura de gobierno del sindicato para promover una mayor participación de las bases en distintas instancias (Xelhuantzi, 1989: 102; De la Garza, 2002; Medina, 1996):

- La formación de asambleas pequeñas en cada uno de los centros de trabajo, las cuales han de permitir la expresión directa de las bases y el contacto directo con los dirigentes.
- Unidad política/lucha ideológica, en virtud de la cual, si bien se aceptan la divergencia de opiniones y la deliberación, al final deberá respetarse el acuerdo de la mayoría. De esta forma la lucha ideológica se fomenta a partir de la unidad política.
- Método de pretextos/objetivos, donde las demandas inmediatas (revisiones contractuales y salariales) han de servir de pretexto para una lucha más amplia, ideológica. De esta forma la vindicación de mejoras del salario ha de permitir avanzar en la liberación de la clase obrera. De manera que los problemas se convierten en pretextos para desarrollar una conciencia de clase, fortaleciéndose frente a luchas aisladas.
- Método de la filtración, que permite que las bases puedan plantear libremente demandas y que éstas sean filtradas a los órganos de toma de decisiones desde abajo hacia arriba.

Estos nuevos principios de organización sindical reflejaban en buena medida la influencia de Línea Proletaria y fueron enriquecidos posteriormente con nuevos enfoques, entre los que destacan la recuperación de las propuestas de la agenda de la oposición y la promoción del

3 Desde su creación en 1966, el Congreso del Trabajo ha tratado de ser un espacio de unificación y de diálogo del movimiento obrero que formalmente respetaría la autonomía de las organizaciones obreras, sin embargo en la práctica fue un mecanismo de intervención del Estado y de incorporación al partido hegemónico. En la década del '70, en plena insurgencia sindical, el CT era visto como un mecanismo de control corporativo de las demandas de los trabajadores.

debate por parte de la dirigencia sindical. De esta forma se buscaba fortalecer la organización interna del sindicato y contrarrestar así el desgaste ocasionado no solamente por las corrientes opositoras de izquierda sino por la propia empresa, acostumbrada al corporativismo tradicional que permitía controlar al sindicato con favores y corrupción. Sin lugar a dudas, el periodo 1976-1980 marcó una etapa de innovación democrática en el gobierno del STRM antes de entrar en un proceso de reforma del Estado y de modernización del sector de las telecomunicaciones, que vendrá acompañada de la privatización y nueva tecnología digital.

La transición económica en el caso de TELMEX estuvo también marcada por la modernización del sector de las telecomunicaciones a nivel internacional. Esta circunstancia particular hizo posible una modernización concertada que fortaleció la organización sindical, la negociación colectiva y una transformación de la relación obrero-patronal. Más aún, el sindicato —lejos de luchar en contra de la privatización— la asumió como un escenario posible e irreversible (Hernández Juárez y Xelhuantzi, 1993).

Con el gobierno del presidente Miguel de la Madrid, a finales de 1982, se inició un proceso progresivo de desincorporación de las empresas paraestatales que implicaba la venta y liquidación de empresas del sector público a partir de un nuevo modelo de desarrollo económico y el programa de ajuste estructural impuesto por el FMI a México. En particular, en las cartas de intención firmadas por el gobierno de México con el FMI en 1982 y 1986 establecían el objetivo de la reducción del déficit público y la inflación a través de medidas de corte monetarista que exigían reducción drástica del gasto social, control de los salarios, desregulación de la economía (y por ende de las relaciones laborales) y la venta de empresas paraestatales.

A pesar de los rumores en torno a la privatización de TELMEX, ésta era una empresa rentable que no precisaba de subsidios públicos para sanear sus cuentas. El anuncio oficial de la decisión gubernamental de desincorporar TELMEX se fundamentó en que “la indispensable expansión y modernización [...] se realice con los recursos internos que genera el servicio de la propia empresa y mediante inversión privada” (SCT, 1989; citado en Medina, 1996: 194).

Este nuevo escenario supuso para el sindicato una amenaza clara de desaparición ante la previsible división de TELMEX en varias empresas de telefonía regional y los recortes de personal. Consecuentemente, el STRM se vio forzado a aceptar la modificación del contrato colectivo con el objeto de flexibilizar las relaciones laborales: desaparecieron 57 convenios departamentales que fueron reemplazados por los perfiles de puesto, se eliminó el derecho del sindicato a

participar en la discusión de la innovación tecnológica y en su lugar se le reconoció la potestad de ser informado de los planes de expansión, se eliminaron 585 categorías de trabajo y se flexibilizó la movilidad de centro de trabajo (Medina, 1996). De esta forma se consolidó un único convenio colectivo que de facto consolidaba una relación laboral mucho más flexible. A cambio de estas concesiones, se aseguraban los derechos de los trabajadores formalmente reconocidos en este convenio de concertación.

De esta forma, a diferencia de SINTRAMETLIFE y la ASSA, el STRM tuvo la ventaja de poder participar en el proceso de privatización de la empresa y por consiguiente evitar una reducción notable de la materia de trabajo y mantener un conjunto de prestaciones y reivindicaciones económicas para sus trabajadores, fortaleciendo su representación sustantiva. Sin embargo, en los tres sindicatos estudiados la transición hacia un modelo económico de apertura a la competencia internacional supuso una notable pérdida en términos de su poder de negociación y de defensa de los intereses de los trabajadores.

En particular, en virtud del contexto de privatización y posterior desregulación de ciertos sectores productivos, la representación sustantiva en los sindicatos democráticos inevitablemente se fragmenta y precariza. En los tres convenios colectivos encontramos una división entre “contrato A”, para los trabajadores que pertenecían a la empresa paraestatal y un “contrato B” para los empleados de nuevo ingreso, quienes gozan de menor salario y prestaciones por el mismo trabajo y responsabilidades. Por consiguiente, la transición de la economía mexicana ha supuesto para las organizaciones sindicales un balance negativo en términos de menor poder de negociación y por consiguiente de capacidad para representar sustantivamente.

Un segundo hallazgo de la investigación es el contraste entre la doble transición a nivel nacional y la transición al interior de las organizaciones sindicales. En estas últimas, al menos en las unidades estudiadas, observamos una inversión del proceso: primero tiene lugar la independencia del gobierno (CTM), a continuación hay un proceso de transición hacia un modelo de democracia sindical y por último se produce la transición económica a través de procesos de privatización de empresas paraestatales (Mexicana, Aeroméxico, Aseguradora Hidalgo, Teléfonos de México). Esta secuencia, primero la transición política y después la transición económica, también marcará fuertemente su devenir posterior. En definitiva, dentro de los sindicatos la doble transición se da en una secuencia inversa a la descrita por Bensusán y Middlebrook (2013).

LA DEMOCRACIA SINDICAL ESPERADA Y LA REAL

Es importante subrayar que todas las personas entrevistadas evalúan positivamente la forma de gobierno de su propio sindicato, el cual identifican como un caso excepcional de democracia sindical en el contexto mexicano. En particular, la idea de democracia en el gobierno del sindicato de las líderes sindicales entrevistadas es en su mayoría de naturaleza procedimental, puesto que todas ellas subrayan la importancia de la participación directa de los trabajadores en los procesos de elección de sus representantes mediante voto secreto, libre, universal y directo y la existencia de elecciones libres. Asimismo, otras dimensiones que se identifican son el ejercicio del derecho de los miembros a participar directamente en la toma de decisiones y que su opinión sea escuchada sin temor a la represión, la aplicación de la regla de la mayoría y del consenso para la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. Esencialmente es una concepción procedimental de democracia sindical, pero también cobran importancia la dimensión participativa y deliberativa:

Es donde yo me puedo expresar libremente y puedo elegir libremente a mis líderes y dirigentes. (STRM)

Qué todo lo que se decida sea entre todos, no nada más entre unos o los interesados. Para mí democracia es trabajar en equipo [...]. (SINTRAMETLIFE)

La participación de todos los miembros de la organización de una forma directa, honesta, informada, consciente, participativa. (SINTRAMETLIFE)

La oportunidad que se nos da a todos los trabajadores de participar en cualquier área que nosotros tengamos interés, lo único que necesitamos es ser propuestos por algunos de nuestros compañeros y ser votados por ellos mismos. (STRM)

Tomar en cuenta la opinión de todos los trabajadores [...] no se toma ninguna decisión sin pedir la opinión de todos los trabajadores. (ASSA)

El voto directo de los agremiados. (ASSA)

Esta visión de la democracia sindical por parte de los propios actores está influida en buena medida por la propia experiencia personal, donde la participación directa en la elección de representantes y en la toma de decisiones son variables indispensables.

En el momento de plantear cuáles son las reformas que permitirían fortalecer la democracia sindical, la mayoría de críticas se cen-

tran en los propios trabajadores sindicalizados. En particular, las líderes sindicales lamentan la actitud de apatía y desinterés de la mayoría de sus compañeros que se encuentran en las bases. Las principales excusas para no participar son comunes en los tres sindicatos: no tienen tiempo, cuando salen del trabajo tienen otras prioridades (familia, estudios, ocio, otros), el temor a ser vistos por los empleados de confianza de la empresa, la resistencia a asumir responsabilidades, el desconocimiento del contrato colectivo y el debilitamiento de la identidad sindical.

En definitiva, la falta de participación y el desinterés de las bases sindicalizadas por el proyecto sindical se asocia con una de las principales debilidades de la democracia sindical efectivamente existente. En particular, surge la preocupación por la falta de unidad sindical y la identificación con el proyecto sindical. El cálculo racional, individualista y egoísta es claro en estos razonamientos:

Desgraciadamente así somos, mientras no me afecte a mí o de plano mientras no me afecte a mí... [...] Si yo veo que le estás quitando a otro y a otro... y a otro... y si lo que me estás quitando la verdad no me duele tanto... ¡No importa! ¡A mí déjame en paz y no voy a ir a la Asamblea! (Entrevista ASSA)

Al final muchos compañeros te dicen: ¡ya sabes cómo nos traen!, ¡es que no tengo tiempo! (Entrevista SINTRAMETLIFE)

La gente tiene sus prioridades... están en otro lado y no vinculan la importancia que tiene su participación para su bienestar social [...] No vinculan el hecho de que emitir un voto consciente e informado en cada elección tiene que ver con mi cotidianidad aquí. (Entrevista SINTRAMETLIFE)

A mí no me importa a quién tengas que fregar, no me importa qué tengas que hacer, pero me tienes que ayudar a mí, por eso estás ahí, por eso voté por ti [...] No son mayoría, son sobrecargos que han estado aquí en la representación [CEN] [...] que ahora piensan en ellos porque se cansaron del sindicato y de pensar en los sobrecargos y piensan: ¡pues que se jodan! ¡No me importa! Pero yo no, yo quiero ganar más dinero, ¡yo quiero estos vuelos! [...] Yo voy a hablar mal de fulanita, aunque no me haya hecho nada, ¡me la voy a acabar! (Entrevista ASSA)

El problema de la apatía y baja participación de las bases es un factor que cobra una gran relevancia en la ASSA y el SINTRAMETLIFE, lo cual no sucede en la STRM, donde tiene un mayor peso la tradición, los valores y la unidad sindical. Muchas de las respuestas de las líderes de STRM coincidieron al señalar la necesidad de continuar y fortale-

cer el proyecto personal de quien ha sido su líder desde 1976: “Seguir el proyecto de nuestro Secretario General el compañero Francisco Hernández Juárez”.

Esta situación contrastante con relación a la participación del personal sindicalizado tiene que ver también con la existencia de sanciones y medidas disciplinarias. En el STRM se aplican fuertes multas por no asistir a las Asambleas y a las marchas, lo cual desincentiva el comportamiento *free-rider*. En cambio, en la ASSA las multas son ambiguas o no han mostrado la suficiente fuerza para garantizar una mayor participación. De hecho los sobrecargos de Aeroméxico y Aeromar ganan un salario relativamente bueno cuando se consideran horas extra, nocturnidad, comisiones, viáticos y compensaciones, por lo que una multa de una cantidad pequeña les afecta muy poco. Precisamente, una de las líderes entrevistadas de la ASSA está formulando una iniciativa de reforma estatutaria en virtud de la cual se apliquen medias sancionatorias y disciplinarias mucho más severas, incluso para quienes insultan o dañan la imagen del sindicato.

El sindicato que otorga mayor libertad es el SINTRAMETLIFE, pues no aplica ningún tipo de medida sancionatoria, lo cual también ha dificultado que en muchas ocasiones enfrentaran dificultades para alcanzar el quórum mínimo para sesionar en Asamblea. Sin embargo, en este sindicato los delegados desempeñan un rol fundamental, pues en la última Asamblea de revisión salarial celebrada en febrero de 2014, varios de ellos señalaron públicamente la actitud egoísta de aquellos miembros que se levantaron antes de concluir la Asamblea para retirarse, haciendo una llamada colectiva a la unidad sindical y la importancia de involucrarse en la revisión de los resultados de la negociación colectiva.

La solución que las líderes sindicales identifican para enfrentar el problema de la apatía de las bases se resumen en dos estrategias: por un lado, principalmente en la ASSA, a través de sanciones y reformas al estatuto; y por el otro lado, la formación sindical⁴ de las bases sindicalizadas, donde éstas puedan conocer cuáles son sus derechos pero también sus obligaciones con relación al sindicato. Una de las creencias que existe es “si soy sindicalizado, entonces no me van a correr”, pues el sindicato saldrá en su defensa. Más aún, se asume que el voto y el pago de la cuota sindical son suficientes para eximirse de la responsabilidad de participar. Incluso, en el extremo, hay quienes creen

4 Es importante precisar que en estas organizaciones sindicales el interés se centra en formar y generar conciencia del proyecto sindical en sus bases de trabajadores. Esta perspectiva es muy contrastante con lo que podemos observar en organizaciones de centrales sindicales como la CROC o la CROM donde su formación de cuadros responde a la lógica de los “juniors” del partido que visten trajes de sastre, cabello engomado y corbata roja.

desde la base que los líderes sindicales por quienes votaron también deben atender todas sus demandas individuales: “A mí me das lo que yo te estoy pidiendo, porque tú eres el sindicato y por eso te pago, para que me arregles mis problemas (Entrevista ASSA).

Por consiguiente, no sólo el cálculo racional explica la baja participación de las bases sindicalizadas, pues también hay creencias, valores e ideas que desestimulan involucrarse activamente en el proyecto sindical:

- La identidad e imagen de la empresa, con la cual los trabajadores se identifican en mayor medida que con el sindicato.
- La confusión de roles y responsabilidades, que implica asumir que el sindicato es responsable de las actitudes autoritarias y de abuso de la empresa.
- Creer que las decisiones ya están tomadas y que las opiniones de los trabajadores no tienen ninguna incidencia porque ellos no conocen el contrato colectivo.
- Los rumores y chismes negativos sobre lo que se piensa que se hace en el sindicato.
- La identidad de clase, donde se autoperceben a una gran distancia de los obreros.

En la ASSA, además del fortalecimiento de la formación sindical, cobra particular importancia la necesidad de eliminar varias cláusulas que otorgan la máxima autoridad a quien ocupa el cargo de Secretario General, por encima incluso de la Asamblea General. Entre éstas destaca la de “autorizar las modificaciones y las versiones integradas de estos Estatutos que se aprueben en las asambleas generales, siempre que éstas se encuentren firmadas por el Secretario de Actas y el Secretario de Interior” (Art. 70 XIII, Estatutos ASSA). Esta cláusula permite al Secretario General revocar una decisión tomada por la Asamblea General, contradiciendo de esta forma el Artículo 27 del Estatuto que señala que “La Asamblea General es el órgano de gobierno de mayor jerarquía de la Asociación”.

LA DIMENSIÓN FORMAL DE LA DEMOCRACIA:

LA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES

Sin lugar a dudas una de las dimensiones fundamentales de la democracia sindical es, además del reconocimiento de derechos y garantías en beneficio de sus miembros, la regulación del proceso de elección de los representantes de los trabajadores. Se trata de lo que comúnmente se conoce como democracia procedimental.

En el SINTRAMETLIFE el capítulo VI relativo a “la elección de la dirección, duración y remoción” regula que la duración del mandato corresponderá a cuatro años y que el proceso electivo se organizará mediante planillas el mes de febrero del año correspondiente a la elección. El mecanismo de elección es “por voto universal, directo y secreto, resultando triunfadora la planilla que tenga mayor votación” (Artículo 44 del Estatuto SINTRAMETLIFE) y se prevé el derecho de la Asamblea General a revocar el mandato de la Directiva mediante el cincuenta y uno por ciento de los votos del total de los miembros del sindicato (Artículo 45 del Estatuto SINTRAMETLIFE). Su mayor tamaño relativo, con alrededor de 30.000 trabajadores sindicalizados en activo y 20.000 trabajadores jubilados, explica en buena medida la mayor complejidad de su proceso de elección de representantes nacionales y locales, así como por especialidad y zona.

El SINTRAMETLIFE es un sindicato de empresa al igual de STRM, sin embargo su tamaño es mucho menor en términos de padrón de miembros afiliados (363 trabajadores sindicalizados, de una planilla total de 1.500 trabajadores), lo cual podría explicar la ausencia de una institucionalidad electoral y la regulación de un procedimiento específico del proceso electoral donde sólo se eligen nueve representantes.

Además de la Directiva, se prevé la figura del Delegado y Subdelegados representantes (Artículos 22-26 del Estatuto SINTRAMETLIFE) que conforman el Congreso General de Delegados en tanto “instancia soberana en la que los trabajadores delegan la discusión de los temas [...] que representan a cada Unidad Administrativa” de la empresa. La elección de estos representantes intermedios entre la Asamblea General y la Directiva se realiza cada dos años y prevé la posibilidad de la reelección a partir del voto directo de los trabajadores de cada Unidad Administrativa.

Una tercera instancia de representación de los intereses de los trabajadores son las Comisiones mixtas de escalafón (Artículo 30.f del Estatuto SINTRAMETLIFE), que facilitan que los trabajadores participen libremente en el proceso de negociación de las condiciones de trabajo directamente con la empresa: de Escalafón, Capacitación, Seguridad e Higiene, Productividad y otras. Este espacio de participación directa de los trabajadores es fundamental para la formación de cuadros sindicales, puesto que la mayoría de miembros directivos han participado durante su carrera sindical en este tipo de espacios. La mayoría de ellos manifestaron que su experiencia previa en estas Comisiones mixtas les permitió entender con mayor detalle los tecnicismos durante el proceso de negociación colectiva y lo que es más importante, contar con un conocimiento muy especializado de su contrato colectivo.

El análisis de este primer sindicato nos permite identificar cómo la representación de los trabajadores es un tema fundamental que va más allá del proceso de elección de los miembros del gobierno del sindicato (Comité Ejecutivo Nacional). El diseño institucional responde a una concepción de representar que va más allá de la delegación formal de autoridad, pues se prevén mecanismo de intermediación y deliberación donde los trabajadores participan de forma directa: Delegados y Comisiones Mixtas. Esta estrategia también permite distribuir el poder entre varias figuras al interior del sindicato, aunque formalmente se enuncie que la máxima autoridad reside en la Asamblea General de trabajadores.

En la ASSA, cuyo padrón de trabajadores corresponde aproximadamente a 1.500 trabajadores de Aeroméxico, 1.600 de Mexicana y 90 de Aeromar (total 3.100 trabajadores sindicalizados) el proceso de elección responde a un mayor número de reglas e instancias supervisoras. Desde su conformación se estableció el principio de no reelección delimitada a dos periodos a través de un proceso de votación universal y secreta por carteras, no por planilla. Para ello se estableció un sistema de renovación del Comité Ejecutivo por bloques de tercios, lo cual implica que un tercio de esta instancia se renueva cada año. Esta norma presume que la renovación parcial permite aprovechar la experiencia adquirida y evitar la parálisis en el funcionamiento del gobierno del sindicato. Sin embargo, ello no evita que se produzcan tensiones y divisiones al interior del propio Comité Ejecutivo y que grupos opositores puedan ocupar carteras en el gobierno.

Al igual que en SINTRAMETLIFE, el ingreso en la ASSA depende de la aprobación del Comité Ejecutivo. Sin embargo en esta última se aplica la cláusula de exclusión, lo cual en principio puede ser valorado como un principio antidemocrático en la medida que para poder postular a una plaza de trabajo es indispensable afiliarse al sindicato titular del contrato de trabajo. Sin embargo, ello da fortaleza al sindicato, pues se asegura que el ingreso a la empresa se traduzca en un incremento de la afiliación sindical y que la separación del sindicato de cualquiera de sus miembros, independientemente de los motivos, se traduzca en un despido simultáneo de la empresa. De esta forma se asegura el monopolio de la representación, lo cual puede ser visto como inherentemente antidemocrático. Es decir, se coarta la libertad sindical, pero esta medida es comprensible en un entorno de políticas flexibilizadoras de las condiciones de trabajo que dotan de todo el poder al empresario para contratar y despedir sin adecuadas garantías para los trabajadores.

La existencia en los Estatutos de la ASSA de una extensa regulación de la institucionalidad y procedimientos para la vigilancia y san-

ción, así como todo el amplio desarrollo de su proceso electoral es fruto en buena medida de su experiencia histórica de fraudes cometidos por sus líderes. En particular, destacan los casos de Patricia Esnarriaga Hermosillo (1988), primer Secretaria General mujer que cometió un importante fraude en contra de la asociación; Alejandro Eguiza (1994), que también en calidad de Secretario General fue omiso en sus obligaciones con relación a la revisión contractual de Mexicana o el caso más reciente de Lizette Clavel Sánchez, que fue destituida también del cargo de Secretaria General (2008) por malversación de fondos.

Al igual que el STRM, la ASSA cuenta con Comisión de Vigilancia y Tribunal de Honor y Justicia, que son las instancias encargadas de velar por el control de la legalidad de la asociación. En el SINTRA-METLIFE, en cambio, no existe esta figura, lo cual puede explicarse por su menor tamaño y relativa juventud (14 años) frente a sindicatos de más de 50 años de la ASSA y el STRM.

En la ASSA el gobierno y la representación de la asociación está en manos de tres instancias: la Asamblea, que es el órgano de gobierno de mayor jerarquía; el Comité Ejecutivo y la Comisión de Hacienda. Sin embargo, a partir de la revisión de su articulado, se identifica una importante concentración del poder en manos del Comité Ejecutivo (20 miembros) y en particular su Secretario General. Hay varias disposiciones que son indicativas en este sentido:

- El Comité Ejecutivo se encarga del proceso electoral por conducto de los Secretarios de Interior y de Actas, lo cual compromete la autonomía e independencia que debiera el órgano encargado de organizar las elecciones (Art. 105, Estatuto ASSA).
- Si bien se prevé la conformación de una Comisión Electoral integrada por tres sobrecargos, esta instancia sólo tiene la función de “observar el buen funcionamiento del proceso electoral” (Art. 107 bis.I, Estatuto ASSA).
- La instancia encargada de recibir las solicitudes de las y los candidatos es el propio Comité Ejecutivo, quien analiza si éstos cumplen con los requisitos establecidos para postular y la legitimidad de las firmas que suscriben de 25 miembros en pleno ejercicio de sus derechos (Art. 109.II, Estatuto ASSA).
- El Secretario de interior y el Secretario de Actas son quienes emiten las cédulas personales de votación, debidamente foliadas y selladas por la Comisión de Vigilancia (Art 109. III.b, Estatuto ASSA).
- El recuento de la votación se encuentra también en manos del Comité Ejecutivo, que al concluir el último día de votación no

hace un recuento inmediato, sino que sella la urna bajo su resguardo en las oficinas de la asociación e inicia el conteo al día siguiente (Art. 109. VII y VIII, Estatuto ASSA).

- El Comité Ejecutivo resuelve todos los asuntos cuya resolución no se encuentra encomendada por el Estatuto a algún otro órgano de la asociación (Art. 58. III, Estatuto ASSA).

De esta forma, si bien en la ASSA el periodo de mandato es menor que en SINTRAMETLIFE y se cuenta con un mayor desarrollo de la institucionalidad encargada de velar por el cumplimiento de la normatividad estatutaria, ello no necesariamente es un indicador de mayor democracia formal. Es necesario poner atención a cómo se distribuye el poder y los mecanismos que existen para garantizar elecciones libres y la revocación de mandato, entre otros. En otras palabras, si bien en la ASSA el procedimiento electoral establece una renovación constante de su clase dirigente que contradice la ley de hierro de Michels, puesto que todos los años hay proceso electoral, ello puede resultar desventajoso para la consolidación de proyectos y la cohesión interna del propio CEN.

Tanto en la ASSA como en el STRM se han hecho esfuerzos por sindicalizar a trabajadores de otras empresas, las empresas de transporte aeronaval Volaris, Interjet y de telefonía Telcel cuentan con sindicatos de protección patronal. Sin embargo, la expansión de su representación se ha visto dificultada por la reacción conservadora de las propias empresas, que habrían logrado eludir cualquier iniciativa de sindicalismo autónomo y democrático. De hecho, como nos recuerda el abogado laboralista Arturo Alcalde, la mayoría de empresas que cuentan con sindicatos democráticos lo perciben como un agravio y una desventaja para competir con el resto del sector. Incluso en un tono cínico se cuestionan en qué fallaron para tener que tolerar un sindicalismo democrático. En el caso de SINTRAMETLIFE les ha resultado muy difícil acceder a los trabajadores de otras empresas de seguros, quienes por lo común también cuentan con sindicatos de protección patronal y temen perder sus trabajos si son vistos conversando con miembros de sindicatos independientes.

Un ejemplo ilustrativo de esta situación lo encontramos en la empresa Volaris, donde una sobrecarga fue despedida por haber tratado de incorporar a sus compañeros a la ASSA. La empresa, cuando tiene conocimiento de que un trabajador trata de llevar a cabo iniciativas de sindicalización en organizaciones sindicales independientes, reacciona de forma contundente con el siguiente aviso: “la empresa está haciendo reestructuración y tu puesto ya no es requerido” (Entrevista

1, Sobrecargo de Volaris). Algunos datos que permiten entender en qué consiste en los hechos un sindicato de protección patronal fueron proporcionados por los sobrecargos de Volaris entrevistados:

- Los trabajadores no conocen su Contrato Colectivo, aunque varios manifiestan que lo han solicitado a Recursos Humanos de forma reiterada.
- Dos de las personas entrevistadas manifestaron que solamente firmaron un contrato por un año al empezar a trabajar en la empresa, sin embargo que cada año se renueva solo sin tener que firmar. Solo una de las sobrecargos entrevistadas confirmó que sí firma anualmente su contrato de trabajo.
- Los cuatro sobrecargos entrevistados manifestaron que no tienen copia del contrato de trabajo que firmaron con la empresa. De hecho, cuando van a firmar su contrato se les advierte que está prohibido tomarle fotografía con el celular. Posteriormente nadie recibe una copia, lo cual dificulta que puedan exigir sus derechos o el respeto de sus condiciones de trabajo.
- Ningún trabajador conoce los Estatutos de su sindicato (tampoco sus derechos como personal sindicalizado).
- No existe un proceso electoral ni se les informa de quiénes son sus representantes sindicales. De hecho desconocen cuáles son las instalaciones del sindicato, pero sí mensualmente les descuentan la cuota sindical. Quienes protestan por este cobro son despedidos.
- En caso de tener problemas con un compañero o un superior, los trabajadores deben resolverlo de forma individual, sin la mediación o apoyo de la empresa. En caso de necesitar defensa jurídica deben contratar a un abogado laboralista que los asesore pues al sindicato no lo conocen y tampoco los va a asistir.
- Al entrar en Volaris les dicen “aquí no es como en la ASSA”, y sin mayor explicación les notifican la cuota mensual que les van a cobrar.
- En el tiempo que tienen trabajando en la empresa nunca han tenido una Asamblea General ordinaria anual ni ninguna convocatoria para informarles de la revisión salarial o contractual.
- Anualmente reciben el incremento salarial que se establece por ley pues no existe una negociación salarial.

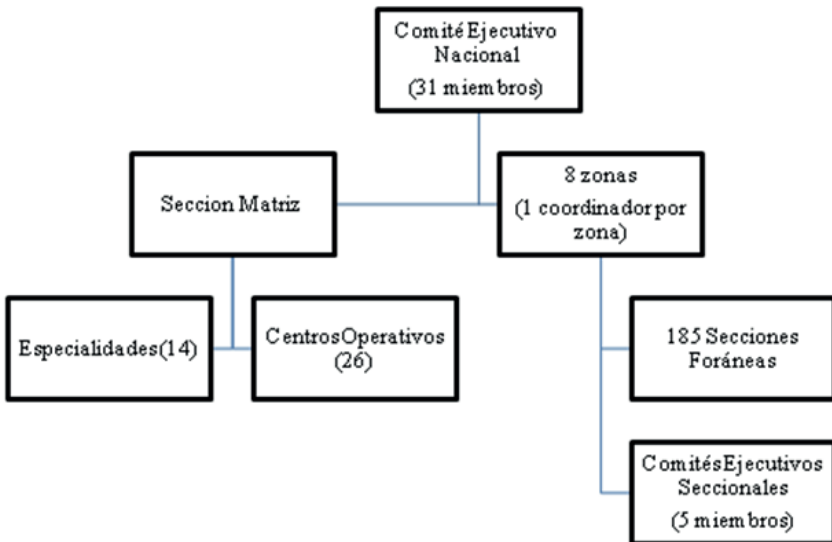
Esta situación pone a los trabajadores en situación de extrema vulnerabilidad, pues no conocen sus derechos ni sus condiciones de trabajo

y tampoco cuentan con una instancia representativa que los asesore y defienda de situaciones de abuso o violación de sus derechos laborales. De hecho no existen las elecciones sindicales y ni siquiera conocen quiénes son los dirigentes sindicales. Esto se convierte en una simulación que de facto protege los intereses de la empresa. No hay proceso electoral ni se abren espacios de interlocución con los trabajadores para la defensa de sus derechos. Son sindicatos de protección patronal que invierten el sentido de la representación (Bensusán y Subiñas, 2014) y que sobreviven gracias a una estrategia de amenazas constantes y una política de terror.

En el STRM, a diferencia de la ASSA y el SINTRAMETLIFE, existe un modelo electoral basado en un sistema de primarias por planilla que fue diseñado en 1979 con la asesoría de Línea Proletaria, de influencia maoísta y con una estrategia basada en la revolución cultural china, donde se busca la participación de las masas en las decisiones de los dirigentes.

Conforme los Estatutos vigentes del STRM, la estructura del sindicato se conforma a partir de una Sección Matriz, que incluye a los trabajadores que laboran dentro del Distrito Federal y su zona conurbana; las Secciones Foráneas (185) y las Secciones de Empresa (3). Asimismo, la Sección Matriz se divide en Especialidades y Centros Operativos y las Secciones Foráneas en 8 zonas sindicales (véase Gráfico 1).

Gráfico N° 1
Estructura de gobierno del STRM



El máximo órgano de gobierno del Sindicato es la Convención Nacional (Art. 11 del Estatuto STRM), que sesiona una vez al año durante el mes de septiembre, pero puede ser convocada por acuerdo de la Asamblea Extraordinaria convocada en la Sección matriz o al menos cinco Secciones Foráneas o de Empresa. Los órganos representativos del sindicato son:

- Comité Ejecutivo Nacional.
- Comité Nacional de Vigilancia.
- Comités Ejecutivos Locales de las Secciones Foráneas.
- Delegados de Especialidad en general y de Sección de Especialidad.
- Delegados a la Contratación.
- Delegados a la Convención.
- Representantes del Centro de Trabajo y Coordinadores de Zona.

El Comité Ejecutivo Nacional se compone de 31 miembros cuyo mandato tiene una duración de cuatro años. A diferencia del SINTRAMET-LIFE y la ASSA, ninguno de los cargos podrá presentarse a la reelección con excepción de su Secretario General, quien “podrá volver a participar de manera consecutiva una sola vez como candidato para desempeñar el mismo puesto en el siguiente periodo” (Art. 54 del Estatuto STRM). Si bien esta medida de la “no reelección” en el STRM permite una mayor circulación de las élites sindicales, en los hechos quien se perpetúa en el poder es el Secretario General. En el caso particular del STRM, Francisco Hernández Juárez ha podido ser reelecto por más de nueve ocasiones a través de la modificación “por única ocasión” de los estatutos en Convención Nacional. En cambio en el caso de SINTRAMETLIFE, que no prohíbe formalmente la reelección de todos sus miembros, su Secretario General ha sido reelecto por tres ocasiones y en la ASSA por una única ocasión. De manera que la reelección no es algo extraño en el ámbito de los sindicatos formalmente democráticos.

Con respecto al proceso electoral en el STRM se encuentra extensamente regulado en el capítulo 19 de su Estatuto vigente. Sin embargo, en éste no se prevé una etapa previa denominada “Planilla de los Trabajadores”, que fue creada en la 8ª Convención Extraordinaria de febrero de 1983 para asegurar la gobernabilidad interna a raíz de la experiencia pasada de procesos electorales de extrema conflictividad⁵:

5 Una experiencia ilustrativa de este nivel de conflictividad la encontramos en 1961, cuando Arturo Velazco Valerdi, del Movimiento Restaurador de la Demo-

Las elecciones pasaron a ser, por falta de organización, un espacio para que las fuerzas enemigas de los telefonistas actuaran abiertamente, provocando un fuerte desgaste al sindicato. Por ello insistimos en la necesidad de prevenir y evitar que se den circunstancias similares, iniciando desde ahora un proceso organizativo y de participación que asegure el control colectivo por parte de los trabajadores de todo el proceso electoral de 1984. (Revista *Restaurador* 22 de Abril, 1982)

De esta forma, aunque el Estatuto no lo prevé formalmente, cuando la Convención aprueba el proceso electoral se abre también la convocatoria para integrar las planillas. Se trata en los hechos de un proceso de “elecciones primarias” donde se busca incitar que los propios trabajadores se autopropongan para ser candidatos de sus centros de trabajo. Como resultado aquellos que logran el apoyo mayoritario son incorporados en la Planilla Verde.

Este procedimiento previo de “elecciones primarias” permite que todos los trabajadores puedan participar como representantes si cuentan con el apoyo mayoritario de sus compañeros, dotando de legitimidad a la planilla que finalmente se conforme. Además, al ser un proceso abierto, todos los miembros del sindicato pueden emitir su voto, no solamente los simpatizantes, lo cual facilita que una pluralidad de liderazgos y corrientes compitan, incluso quienes son parte de la oposición. Sin embargo, este proceso se vuelve problemático en el punto en que el Comité Ejecutivo Nacional, desde 1976 de la planilla verde aprueba formalmente la planilla oficial, dotándola de una legitimidad adicional a la aceptación universal de toda la masa de trabajadores. Asimismo, el reparto de carteras del Comité Ejecutivo Nacional no se resuelve por voto universal, es el Secretario General quien resuelve la designación final. Hay quienes opinan que este sistema se asemeja a los regímenes de partido único, donde los candidatos oficiales son avalados por el partido del gobierno (De la Garza, 2002: 151).

Este procedimiento que busca garantizar la gobernabilidad al interior del sindicato no es perfecto: los grupos opositores pueden ganar las elecciones primarias en sus centros de trabajo y llegar a ocupar una cartera en el CEN como parte de la élite sindical. Por ello el verdadero grupo de poder, de la confianza del Secretario General se encuentra en otro lugar: el grupo de asesores y comisionados. Se trata de personas cercanas a la figura de Francisco Hernández Juárez, que gozan de su

cracia Sindical, ganador de las elecciones de la Planilla Verde fue desconocido por una instancia externa al sindicato y en su lugar se nombró Secretario General a Manuel Guzmán Reveles, líder de la Planilla perdedora. Asimismo, en 1978 se presentó una propuesta de extender el periodo del Comité Ejecutivo Nacional (citado en Medina, 1996).

plena confianza para la toma de decisiones más difíciles, y entre quienes se encuentran trabajadores jubilados con una larga trayectoria y otros profesionales que cobran también un salario como asesores del sindicato. El papel de estas figuras de asesores y comisionados es fundamental, pues como veremos más adelante en el análisis de la estructura social del sindicato éstos son vistos como verdaderos líderes, a quienes ciertamente nadie puede exigir rendición de cuentas.

Una vez ha quedado resuelto este procedimiento de elecciones primarias para nombrar al CEN y la Comisión Nacional de Vigilancia, conforme la legalidad estatutaria se prevé la elección de la Comisión Nacional Electoral (15 miembros activos) por mayoría de votos de los delegados de la Convención Nacional (Artículos 88 y 89 del Estatuto del STRM). Este órgano electoral, el cual a diferencia de la ASSA no depende del CEN, asegura además una representatividad territorial de cada zona sindical, la sección matriz y las secciones de empresa. Sus funciones son fundamentales para asegurar unas elecciones libres y justas: emitir boletas electorales, formar el padrón electoral, recabar la votación, resolver protestas durante el proceso electoral, realizar el recuento de votos, elaborar las actas de recuentos y gestionar ante la autoridad competente la expedición de la toma de nota.

Para el registro de candidatos al CEN, el Estatuto prevé únicamente la presentación de planillas completas con el aval de al menos mil miembros con derecho a voto y un periodo no inferior a 10 días para la difusión de propaganda. La votación formalmente tiene una duración de quince días corridos del calendario, lo cual se asemeja al calendario de once días de la ASSA. En el SINTRAMETLIFE, en cambio, el Secretario General y el Secretario de Organización resuelven el tiempo de proselitismo.

Al menos en el STRM, cuando tienen lugar las elecciones formales en realidad los trabajadores ya han hecho su elección desde antes a través de la Planilla de Trabajadores, lo cual no sucede en la ASSA y el SINTRAMETLIFE y claramente da ventaja a quienes forman parte del grupo en el poder. Si contrastamos los resultados electorales se aprecia claramente la importancia de la no reelección, donde en la ASSA y SINTRAMETLIFE algunos representantes han permanecido por periodos notablemente extensos, lo cual es formalmente imposible en el CEN del STRM.

En particular, del análisis de la composición del CEN de SINTRAMETLIFE se aprecia la permanencia constante de tres miembros del sindicato desde su refundación democrática en el año 2000. Sin embargo, la prevalencia de la reelección se ha ido reduciendo con el paso del tiempo conforme se han incorporado las nuevas generaciones y el propio sindicato ha logrado consolidar progresivamente su

proyecto sindical. En particular, se ha logrado incorporar a quienes tienen el Contrato Colectivo “B”, con menos prestaciones que quienes fueron empleados de la empresa paraestatal, logrando así una mayor representatividad formal de la diversidad de intereses en el seno de la base sindicalizada. Este fenómeno es parecido en la ASSA pero por falta de información no ha sido posible presentar este mismo análisis. Por consiguiente, el caso extremo es el STRM, que no permite la reelección y donde la circulación de la élite (con excepción del Secretario General) es constante.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS BASES SINDICALIZADAS: RENDICIÓN DE CUENTAS, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y DELIBERACIÓN

Como vimos previamente, el involucramiento activo de los trabajadores en el gobierno del sindicato es fundamental para el modelo de democracia pluralista y participativa que nos propone Lipset. Sin embargo, en el contexto mexicano la desafección política es mayoritaria entre su ciudadanía, pues según datos de la última Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (ENCUP, 2012), el 65 por ciento de los ciudadanos declaró tener poco interés por la política y ubican a los sindicatos entre las principales instituciones que mayor desconfianza generan.

Ante este panorama adverso, los sindicatos han buscado distintos mecanismos para incentivar la participación de sus miembros más allá del proceso de elección de sus representantes. En particular, además de la Asamblea Nacional Ordinaria y las Asambleas Extraordinarias, se han abierto nuevos espacios de participación directa como son la figura del Delegado, que funge como un intermediario entre las bases y la élite de gobierno o las Comisiones Mixtas de revisión contractual y revisión salarial, donde se invita a los trabajadores a involucrarse directamente en este tipo de negociaciones con la empresa.

El espacio de participación en las Comisiones Mixtas es especialmente importante en el SINTRAMETLIFE pues, a diferencia del STRM, no es necesario ser delegado u ocupar un cargo sindical para poder participar. En el SINTRAMETLIFE es un proceso totalmente abierto a la participación directa de las bases y el único requisito es acreditar un curso de formación impartido por el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) donde se les enseña a costear el Convenio Colectivo.

La figura del Delegado es fundamental en los tres sindicatos estudiados pues participan junto con los miembros del CEN en los espacios de toma de decisión más importantes (Asamblea Nacional o Congreso Anual). Sin embargo, su naturaleza es distinta en cada uno de ellos:

- Delegados de Especialidad; Delegados de Sección de Especialidad; Delegados de la Sección Matriz, Foráneas o Sección de Empresa, en el STRM.
- Delegados de empresa, en la ASSA (Aeromar, Aerovías de México, Compañía Mexicana de Aviación), en la ASSA.
- Delegados y Subdelegados de cada Unidad Administrativa (Especialidad y Centros de Trabajo), en el SINTRAMETLIFE.

Debido a su tamaño, el STRM es la organización sindical que tiene mayor número de delegados en virtud de un gran número de especialidades, centros de trabajo y secciones de empresa. Por consiguiente, sus Asambleas Generales Nacionales congregan una gran cantidad de representantes entre delegados y Secretarios Generales de Secciones Foráneas y Secciones de Empresa. De hecho, como pudo observarse durante el desarrollo de la Asamblea de Representantes para la aprobación del anteproyecto de Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México (19 febrero de 2014) la concurrencia es masiva pero en cada uno de los asuntos de la agenda existe un espacio para los comentarios y las réplicas. En contraste, el menor tamaño del SINTRAMETLIFE permite que todos los trabajadores sindicalizados (aproximadamente 350 de un total de 400 plazas sindicalizables) pueden involucrarse personalmente en la Asamblea General, no a través de Secretarios Generales y Delegados. Por consiguiente, a diferencia del STRM, en la Asamblea General Nacional del SINTRAMETLIFE participan tanto aquellos trabajadores sindicalizados que tienen poca formación y conocimiento de su contrato colectivo como aquellos que ocupan un cargo sindical y tienen un conocimiento mucho más especializado.

El modelo de delegados de la ASSA es un poco más similar al de SINTRAMETLIFE, pues sus Asamblea General está abierta a la participación de todos los miembros de la asociación, no solamente a los Representantes. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados de la ASSA y el SINTRAMETILIFE, debido a su menor tamaño, tienen una mayor oportunidad de interactuar y proponer temas directamente a sus líderes sindicales. En cambio, en el STRM este espacio de participación directa de las bases se establece en las Asambleas que existen en los distintos niveles y que es donde se resuelven los asuntos de carácter local (Art. 23 Estatuto SINTRAMETLIFE):

- Asambleas de Sección de Especialidad.
- Asambleas de Especialidad.
- Asambleas de Centro de Trabajo.

- Asamblea de la Sección Matriz.
- Asamblea de Sección Foránea.
- Asamblea de Sección de Empresa.

En el SINTRAMETLIFE han sido particularmente creativos en la búsqueda de mecanismos que incentiven la participación de los miembros del sindicato. Si bien en el Congreso Anual sólo participan los miembros del CEN y los delegados, se ha abierto un espacio de formación y actualización de temas del trabajo denominado “Poscongreso”, donde pueden participar todos los miembros sindicalizados. Sin embargo, la participación es baja y ha sido necesario instrumentar una estrategia a mediano plazo centrada en estimular un mayor involucramiento, en particular a partir de:

- Fortalecer la identidad sindical a partir de actos institucionales, como la celebración de la fiesta conmemorativa del 10º aniversario de la fundación del Sindicato o con reconocimientos simbólicos como regalos por el Día de la madre, del padre o de la mujer trabajadora.
- Sensibilizarse mediante un espacio de “charla-café” o “cine-fórum” con el objetivo de atraer a los trabajadores a la salida de la hora de trabajo para abrir un espacio de discusión de películas, artículos, libros, etc.
- Formar nuevos cuadros, a través de cursos puntuales impartidos por especialistas reconocidos o cursos on-line.
- Promover el acceso a espacios de ocio y entretenimiento fuera del sindicato con descuentos en cine, teatro o lugares de esparcimiento para la familia.
- Mantener un contacto constante por medios electrónicos y redes sociales, donde se difunden noticias relacionadas con el sindicato y la materia laboral.

Sin embargo, estos mecanismos han resultado poco efectivos para incentivar un mayor involucramiento de los propios trabajadores en su sindicato. Tanto en la ASSA como en el STRM, donde también han enfrentado esta desafección política de su base sindicalizada, se han establecido estatutariamente medidas más severas tales como las sanciones económicas sobre aquellos que no participan en las actividades que organiza el sindicato, ya sean éstas asambleas o marchas. Por ejemplo, en el STRM aquellos trabajadores que no acuden a la marcha del 1º de mayo son sancionados con un descuento de 8 días de salario.

A pesar de estas medidas, también hay reforzamientos positivos, como en la ASSA que se han privilegiado las nuevas tecnologías para mantener un contacto constante con las bases sindicalizadas. Recientemente cada sobrecargo ha recibido un *Ipad* con la finalidad de que puedan tener acceso inmediato a las circulares del sindicato a través de su correo electrónico, un directorio de documentos y la propia página del sindicato. Asimismo, las delegadas de empresa (Aeroméxico y Aeromar) tienen una presencia constante en las salas del aeropuerto con la finalidad de atender las necesidades de sus compañeros sobrecargos. Otro tipo de estímulo positivo para la participación sindical es la regulación de límites en la reelección sindical. En el STRM recientemente se modificó el Estatuto para limitar la reelección de delegados por un único periodo con la finalidad de estimular la participación de un mayor número de miembros de las bases.

Este problema de la apatía y la falta de interés de los trabajadores por el proyecto sindical en la ASSA, el SINTRAMETLIFE y el STRM se debe principalmente a la falta de sensibilidad y conocimiento especializado por parte de la mayoría de la base sindicalizada. La materia de trabajo y las leyes aplicables requieren actualmente de un conocimiento especializado y una actualización constante, lo cual se relaciona también con un proceso de burocratización de las propias organizaciones sindicales (Hyman, 2007). A través de los medios de comunicación tradicionales, principalmente la televisión, no es posible lograrlo. Asimismo, este desinterés de las bases por la política sindical se ve reforzado por otros elementos que adquieren distinto peso dependiente de la propia historia del sindicato. En el caso particular del SINTRAMETLIFE, la disponibilidad de tiempo es la principal excusa para no participar en la vida sindical, pero también el temor a no cumplir con los parámetros de productividad que impone la empresa o establecer una mala relación con los jefes:

Primero es que su prioridad es irse temprano. Otra de las cosas, en la mayoría, es que hay cargas de trabajo y entonces participar en el sindicato les resta tiempo. Por ejemplo las reuniones de los jueves cada mes es a las 8:00 am y va terminando a las 11:00 am, ¡entonces ya perdiste 3 horas! (Entrevista SINTRAMETLIFE)

No, a mí no me conviene. En esa parte también mi zona de confort se ve afectada y no quiero perderla. Prefiero estar bien con mi jefe, llegar a la hora que quiera, llevarla ahí más o menos. (Entrevista SINTRAMETLIFE)

El hostigamiento de la empresa con el objeto de inhibir la participación sindical cobra una especial relevancia en el SINTRAMETLIFE,

donde los puestos de mando son ocupados por personal de confianza (no sindicalizado) que toma represalias contra aquellos trabajadores que ocupan un cargo sindical o se involucran activamente, por ejemplo, penalizando al trabajador en la calificación anual de desempeño; enviando correos electrónicos a modo de recordatorio de las metas de productividad o limitando su ascenso en la empresa. De esta forma la propia empresa genera un clima de terror que refuerza la baja participación del personal sindicalizado. Este rasgo, en contraste, no se observó en la ASSA y menos aún en el STRM.

La falta de percepción de una situación de “amenaza” o crisis por parte de las bases es otro factor que nos permite entender también por qué éstas no sienten la necesidad de participar, que por otro lado es una actividad costosa, más aún si el sindicato es de gran tamaño. Es decir, existe la creencia que las luchas más importantes ya se dieron en el pasado con la independencia de la CTM y la llegada de líderes democráticos que han sabido defender la materia del trabajo en las condiciones más adversas. Las bases, en particular aquellas más despolitizadas y desinformadas, no perciben que haya una situación amenazante o al menos son otros quienes se están viendo afectados (los futuros trabajadores, los jubilados, etc.). Desde una lógica racional individualista la mejor opción es no participar, pues es costoso en términos de inversión de tiempo y no hacerlo no conlleva sanciones severas.

Hubo un momento en que sí ya íbamos a estar a punto de la huelga. Nuestro líder dijo: ¿saben qué? ¡Prepárense porque va a pasar esto! La cuestión está así, se preparó y se informó a la gente, a los comités locales. Entonces es cuando la gente reaccionó [...] Yo creo que hace falta que pase algo así fuerte para que la gente reaccione. (Entrevista STRM)

Lamentablemente nos hemos dado cuenta de que participan cuando sienten el agua hasta acá, cuando hay una época de crisis real o que la sienten. Hoy en día hay crisis real pero quizás no la sienten tan apremiante como en otros eventos como cuando fue la fusión. ¡Nunca antes había visto una participación tan activa de la gente! (Entrevista SINTRAMETLIFE)

Tenemos la verdad un sindicato tan bueno que la verdad siempre lo hemos tenido todo. No hemos carecido de nada. Realmente las luchas fuertes se dieron atrás, que a mí no me tocaron y reconoces ese trabajo que se hizo para estar como estamos ahora. Entonces ahora estamos en la época de la apatía. (Entrevista STRM)

Nuestros compañeros viven con esa convicción de que nuestro sindicato es democrático porque ya una vez lo hizo. Y a la vez es el mismo Secretario General el que está al frente [Gerardo Calderón], pues ya nos lo

garantizó una vez [...] ya lo demostró en el momento más importante de nuestra organización... ¡a pesar de que hubo tantas tentaciones de hasta vender el contrato colectivo y no se hizo! (Entrevista SINTRAMETLIFE)

En definitiva participar desde las bases en la política sindical es costoso desde la lógica individualista y los beneficios son poco claros en un contexto social más amplio de desafección y apatía política. Sin embargo no todo obedece a un cálculo de costos y beneficios, pues en ocasiones es la sensación de terror lo que paraliza la participación o una percepción de excesiva confianza en la capacidad de liderazgos que lucharon en las etapas más difíciles. Adicionalmente, además de esta lógica racional y el peso de las instituciones informales, hay otros elementos de la estructura social que nos permiten entender por qué participan tan poco las bases; la rendición de cuentas, el acceso a la información, la consulta con las bases y los espacios de deliberación.

La rendición de cuentas tiene lugar a través del espacio de la Convención Anual Ordinaria o Asamblea General, donde cada una de las Secretarías del CEN debe presentar su informe de actividades que será puesto a consideración y votación de los miembros. Este ejercicio de transparencia sindical por cada una de las carteras de gobierno es fundamental, sin embargo no en todos los sindicatos los miembros de la base pueden participar de forma directa. En particular en el STRM sólo participan en la Convención Anual Ordinaria que se celebra del 16 al 30 de septiembre los Representantes, es decir, los Delegados y Secretarios Generales locales; en el SINTRAMETLIFE este espacio de rendición de cuentas se conoce como el Congreso Anual de Delegados, donde también se presentan los reportes anuales por Secretaría pero únicamente participan el CEN y los Delegados. Por consiguiente, el proceso es bastante similar, pues las bases sindicalizadas no participan directamente en el ejercicio de rendición de cuentas del CEN nacional, a pesar del contraste de tamaño entre ambos sindicatos. En cambio, en la ASSA participan directamente los miembros de las bases en sus dos Asambleas Generales (semestrales) donde se dan a conocer los resultados de cada una de las Secretarías y se somete a la aprobación correspondiente. Por consiguiente, el ejercicio de rendición de cuentas en principio es mucho más participativo en la ASSA en contraste con el STRM y el SINTRAMETLIFE.

Además de la Asamblea o Convención Anual, existen otros mecanismos que permiten dar a conocer de forma permanente la gestión diaria del sindicato, como son:

- Las minutas de las reuniones mensuales según corresponda al nivel de gobierno, como las asambleas locales, las juntas del CEN, las juntas de delegados, etc.

- Los boletines y circulares informativos que emite el propio CEN en virtud de acuerdos y normas internas.
- La revista del sindicato, donde se dan a conocer asuntos relacionados con la empresa o los acuerdos alcanzados. Únicamente en el caso de SINTRAMETLIFE se publica la contabilidad del sindicato, donde se dan a conocer todos los ingresos y egresos por bimestre. En cambio en el STRM, la rendición del informe de contabilidad debe ser presentado mensualmente por cada Secretario General local y aprobado por su correspondiente Asamblea local.
- Las redes sociales (Twitter y Facebook) que permiten dar a conocer asuntos urgentes de forma inmediata.
- Los casilleros de los sobrecargos en el aeropuerto, donde se hace llegar circulares y notificaciones.
- La página web del sindicato⁶, donde el STRM es el más transparente al publicar en este espacio todos los informes anuales de sus Secretarías de gobierno y una mayor cantidad de información relativa a la vida interna del sindicato.
- La petición de información directamente a los Secretarios o por medio de los Delegados.

Por consiguiente fue posible identificar una amplia variedad de mecanismos de rendición de cuentas, lo cual en los hechos no necesariamente resuelve el problema de que las bases sindicalizadas conozcan de forma oportuna qué está haciendo su organización sindical para defender sus derechos e intereses como trabajadores. En particular, a menudo se presenta un problema de comunicación que tiene que ver por un lado con las competencias, capacidades e intereses de las propias bases, quienes a pesar de la disponibilidad de información no necesariamente la revisan y la leen con detenimiento.

Porque de repente es difícil bajar la información con la gente aunque se las des. Aunque se las mandes por escrito... ¡porque la verdad es que mandamos todo! Damos la información... pero son flojos, somos flojos... ¡la gente no la lee! (Entrevista STRM)

⁶ Las páginas web de cada uno de los sindicatos son las siguientes: el STRM <<http://portal.strm.net>> y la ASSA <<http://www.assa.org.mx>>. En SINTRAMETLIFE en estos momentos no tiene operativa su página de Internet debido a problemas técnicos.

Por otro lado los delegados también juegan un rol central en dar a conocer la labor del CEN y los acuerdos, sin embargo algunos no dedican el tiempo necesario para conversar directamente con las bases y pueden llegar a omitir (voluntaria o involuntariamente) asuntos importantes. Por consiguiente, a pesar de contar con un gobierno transparente en el nivel nacional, no necesariamente las bases tienen conocimiento oportuno de cómo gobiernan sus representantes si no participan directamente en las Asambleas Nacionales.

Ahí hemos tenido fallas porque no todos los delegados han cumplido al 100% o no tenemos la certeza de que así sea o llega la información distorsionada o hay gente que decide enviar la minuta por correo y no tiene juntas con agentes de manera mensual. (Entrevista SINTRAMETLIFE)

Entonces quedábamos a cierta hora y esperaba y esperaba y llegaba uno. Y así de: ¡Espérame, déjame que les marque de nuevo! Entonces para mi [delegada] era una problemática esa situación. [...] Definimos que yo pudiera mandar la información por correo de los temas que se trataron, de las observaciones que hubo al respecto. Les comento todo y ya después ellos, si tienen alguna duda, me mandan un correo de regreso. (Entrevista SINTRAMETLIFE)

Porque te das cuenta que no todo el mundo da la misma información. Y a lo mejor estamos con mucho trabajo por ese lado [...] y no le damos la importancia realmente a muchas cosas o decir: ¡Ay no! ¡Pues yo no le entiendo a esto de la Ley de Telecomunicaciones, mejor ni les digo [a las bases] para que no me pregunten! (Entrevista STRM)

Por consiguiente, en los tres sindicatos estudiados se cuenta con mecanismos formales de rendición de cuentas como la Convención o Asamblea General, donde se dan a conocer los resultados en la gestión del gobierno por cada una de las Secretarías. No obstante, la disponibilidad de información no garantiza que las bases sindicalizadas tengan conocimiento de cómo gobiernan sus élites sindicales, pues una buena parte no tiene interés en la política sindical o no tiene las competencias necesarias para comprender adecuadamente los tecnicismos y la complejidad de la materia de trabajo. En definitiva, con unas bases sindicalizadas poco participativas es difícil que la rendición de cuentas cumpla el objetivo esperado del control del gobierno por parte de los propios trabajadores.

El derecho de acceso a la información es un derecho fundamental que garantiza que los miembros del sindicato puedan conocer la labor de sus líderes sindicales más allá de los espacios de rendición de cuentas estatutariamente reconocidos. De los tres sindicatos estudiados,

solamente la ASSA reconoce formalmente el derecho de los agremiados a “[...] solicitar informes al Comité Ejecutivo e integrantes del mismo, comisiones del Tribunal de Honor y Justicia relacionados con el desempeño de sus funciones” (Art. 18. XVIII Estatuto ASSA). En la práctica, sin embargo, las representantes sindicales entrevistadas coincidieron al reconocer el derecho de todo trabajador sindicalizado a presentarse en las oficinas del sindicato y solicitar la información que considere necesaria de la gestión del sindicato. En ninguno de los casos existe un procedimiento formal, pero de facto cualquier persona de la base puede ejercer este derecho.

Si bien varias de las líderes sindicales consideran que existe apertura de la élite sindical para el ejercicio de este derecho de acceso a la información, en la práctica existen restricciones que tienen que ver con la privacidad de las personas (por ejemplo, en el Tribunal de Honor y Justicia) o asuntos que el sindicato considera delicados en virtud del tipo de negociación que se está desarrollando con la empresa. Además, en virtud de las cargas de trabajo y la disponibilidad de tiempo, en particular para las sobrecargas, no siempre la petición en persona es el mecanismo más fácil para ejercer este derecho.

Otros mecanismos de acceso a la información son el correo electrónico, las redes sociales y el teléfono, a los cuáles se da seguimiento constante. En caso de que los trabajadores no obtengan la información requerida a través de los Secretarios del CEN, según corresponda el tema, entonces hay dos vías donde pueden reclamar. Una vía, muy valorada por las bases, son las audiencias con el Secretario General, que en el caso de STRM está programadas los lunes y en la ASSA los lunes y miércoles. En este espacio los trabajadores sindicalizados tienen la oportunidad de hablar personalmente con su líder sindical y externalizar directamente sus problemas y sus necesidades. De esta forma se establece un canal de comunicación directa entre las bases y el máximo representante del sindicato, que puede también establecerse vía el buzón directo.

Otra segunda instancia donde se puede ejercer el derecho a la información es la Comisión Nacional de Vigilancia, en los casos de la ASSA y el STRM, pues en el SINTRAMETLIFE al no existir este órgano es el delegado quien realiza esta función.

La consulta con las bases es un asunto crucial en los sindicatos de naturaleza democrática, pues estatutariamente en todos ellos se establece que debe someterse a votación de los miembros del sindicato cualquier modificación de las condiciones de trabajo y por tanto a su Contrato Colectivo pero también el incremento salarial anual. Se trata sin lugar a dudas de los temas más importantes de la agenda sindical, sin embargo en los sindicatos blancos, como el caso de Volaris, nun-

ca hay Asambleas donde se convoque a las bases para consulta de la revisión salarial o contractual. De hecho, los trabajadores ni siquiera conocen su contrato colectivo y el incremento salarial anual es automático conforme el ajuste de la inflación que anuncia el gobierno. De facto no hay negociación colectiva.

En cada uno de los sindicatos estudiados la negociación salarial y contractual adquiere matices distintos en virtud de su procedimiento estatutario. En la ASSA, son los delegados y el Secretario General quienes se encargan de conformar una comisión negociadora y abrir un espacio de consulta directa con las bases. En particular, se solicita a todos los sobrecargos que manifiesten su opinión respecto de qué asuntos les gustaría cambiar, mantener o ganar a través del correo electrónico o la delegación de la empresa en el aeropuerto. De esta forma se reciben demandas directas de los sobrecargos y se va construyendo una lista en virtud de los asuntos más solicitados por las bases, que pueden ser por ejemplo horas de descanso entre vuelos, vales de dispensa, vales de gasolina, entre otros.

Quando viene una revisión contractual nosotros sacamos un escrito donde se les dice a la planta: ¿qué es lo que quieres que nosotros como sindicato vayamos a negociar con la empresa? Entonces pues cada quien hace su 'carta a los Reyes' por correo electrónico, por escrito o vienen y te lo dicen. (Entrevista ASSA)

En el STRM este proceso de consulta con las bases es bastante similar al de la ASSA, pues la integración de la Comisión Revisora no está abierta a todos los miembros de la base, sino a los delegados y los representantes a nivel nacional. Éstos son elegidos en la Convención Nacional, donde se establece además una representatividad por zonas y departamentos. Por consiguiente, tanto en la ASSA como en el STRM solo participan en la negociación salarial o contractual quienes tienen un cargo sindical, no directamente las bases. Ello no obstante no significa que éstas no sean consultadas, pues en la STRM también se recaban las peticiones y los porcentajes que se acordaron por sección o departamento. Por consiguiente, la Comisión Revisora se conforma a partir de delegados que deben representar la voluntad expresada por las bases, es decir, sus miembros no actúan como representantes.

En el SINTRAMETLIFE en contraste, se invita directamente a la base de trabajadores a incorporarse en la Comisión Mixta que negocia con la empresa la revisión contractual o salarial. Para ello, como se mencionó previamente, deben tomar un curso de formación en el FAT.

El siguiente paso después de las etapas de consulta previa, conformación de la Comisión negociadora y negociación con la empresa,

es la consulta con las bases sindicalizadas. Éstas en todos los casos deben emitir su voto a favor o en contra de los resultados de la negociación con la empresa, que siempre se resuelve por mayoría de votos. En caso de no obtener mayoría de votos aprobatorios, la Comisión negociadora debe regresar con la empresa a retomar la negociación en virtud de la voluntad expresada por las bases en la Asamblea General (ASSA, SINTRAMETLIFE) o el conjunto de las Asambleas Generales locales (STRM).

En la observación participante en las Asambleas Generales del STRM y el SINTRAMETLIFE realizadas en el mes de febrero de 2014 se pudo constatar una amplia participación de los representantes y de los trabajadores respectivamente. En ambos casos hubo espacio para las preguntas y las réplicas y la decisión final se resolvió mediante el voto de la mayoría de los miembros presentes. La Asamblea de Representantes del STRM fue particularmente larga porque se abordó el anteproyecto de contrato colectivo de trabajo de TELMEX para el periodo 2014-2016, dándose lectura a todas y cada una de las cláusulas con un cuadro comparativo respecto del contrato 2012-2014. Por su parte el SINTRAMETLIFE en la Asamblea de revisión salarial hizo un análisis comparado del incremento salarial logrado anualmente y su comparación con el incremento de la inflación y el aumento salarial aprobado en otras empresas aseguradoras del ramo. Por consiguiente en ambos casos, tanto en el STRM como el SINTRAMETLIFE, el ejercicio de discusión y consulta de la revisión salarial y contractual se convierte en un ejercicio de evaluación a partir de una multiplicidad de elementos: ¿qué se ha aprobado en otras empresas del sector? ¿cuáles han sido los resultados alcanzados en otras negociaciones y qué cláusulas no se pueden perder porque son conquistas del sindicato? ¿qué es lo que han obtenido los sindicatos blancos en el sector? Éstos últimos marcan el límite bajo el cual sería inaceptable negociar⁷.

Sobre este punto es importante advertir que los temas de revisión salarial y revisión contractual no son simples asuntos técnicos, sino que en buena medida tiene que ver con una negociación política. Como bien nos advierte una de las líderes sindicales, el saber hasta dónde se puede presionar a la empresa es un punto complicado, pues el estallido de huelga puede debilitar más aún al sindicato:

7 Un dato relevador del entorno en el cual se mueven estos sindicatos democráticos es el aportado por el Magistrado Héctor Arturo Mercado López, quién en el evento del pasado 6 de junio de 2014 sobre Elecciones Sindicales organizado por la Fundación Friedrich Ebert señaló que en una de las Juntas Locales se había estimado que de 59.000 contratos colectivos en seis años, solo 600 se habían sometido a revisión.

¡Híjole! Porque irte a la huelga lo que implica. Podría considerarse como fácil porque estás haciendo valer un derecho por una causa que tú consideras justa. Sin embargo no somos un sindicato grande, ni económicamente fuerte como para sostener una lucha de quien sabe cuánto [...] ¡imagínate 15 días sin salario! Yo no sé, un mes, entonces eso puede desgastar a cualquier movimiento [...] Entonces hay que ser muy cautelosos [...] Este es un tema que yo creo no nada más aquí, en cualquier directiva y en cualquier ámbito *el saber hasta dónde es muy complicado, hasta dónde estirar, hasta dónde llegar, hasta dónde sí se puede.* (Entrevista SINTRAMETLIFE)

Otros temas a partir de los cuales se conforman comisiones que afectan al contrato colectivo también conllevan un proceso de negociación y de consulta directa con las bases, como por ejemplo la Comisión de Revisión de Perfiles de Puesto de Trabajo y la Comisión de Productividad. Asimismo, conforme los Estatutos, toda modificación de alguna de sus cláusulas debe someterse a consulta y aprobación de los miembros de las bases.

El principal espacio de deliberación donde las bases sindicalizadas pueden discutir y debatir sobre temas de su interés son las Asambleas Generales y los mítines. En particular cuando se aborda el tema de la revisión contractual es cuando hay más comentarios y división de posturas, pues se trata de las prestaciones y el tipo de servicios que reciben. Sin embargo, con el tiempo la participación de las bases en espacios de deliberación se ha ido debilitando en la vida de los sindicatos conforme éstos se han burocratizado y la negociación colectiva se ha llenado de tecnicismos que exigen de un conocimiento especializado. Por ejemplo, cuando la Comisión negociadora informa en la Asamblea General del acuerdo de incremento salarial logrado con la empresa y éste es superior al nivel de inflación, son pocos quienes se atreven a cuestionar la negociación porque desconocen cómo se costea el contrato colectivo. Asimismo, tampoco disponen de suficiente conocimiento de la política nacional o los indicadores económicos para saber hasta dónde se puede negociar con la empresa.

Además del crecimiento de la burocracia sindical, otro factor que inhibe la discusión y deliberación es la falta de tiempo e interés del personal sindicalizado, que quieren terminar pronto la Asamblea y regresar a realizar su trabajo.

Ojalá se tuviera la oportunidad de una Asamblea en la que la gente participara mucho, porque de repente son muy tranquilas, habla uno o dos o no habla nadie y nada más se les somete a votación. Se les presenta el esquema y ¿alguien quiere decir algo? ¿Alguien quiere opinar

algo, un tema, algo? Y hay gente que dice ¡No! ¡Pues vamos directo a la votación! (Entrevista SINTRAMETLIFE)

Y un tercer elemento a considerar son los delegados, que al ser un representante que media entre el CEN y la base sindicalizada también debería estimular en este contacto primario el debate, la discusión y la reflexión. Es decir, el espacio de relación con el delegado debería ser un primer espacio de participación en grupos pequeños donde el debate entre posturas contrarias es factible y los trabajadores pueden adquirir las competencias necesarias para aprender a discutir y contrastar distintas posiciones. Sin embargo, en la mayoría de ocasiones no sucede por falta de interés o de tiempo de los propios agremiados y el delegado se limita a enviar correos electrónicos con la información necesaria. Por consiguiente, si difícilmente los trabajadores sindicalizados deliberan en los grupos primarios, donde solo están los miembros de su localidad, especialidad o centro de trabajo, es poco factible que la deliberación pueda emerger en espacios de mayor tamaño donde no necesariamente todos se conocen.

LA TÍMIDA CIRCULACIÓN DE LAS ÉLITES O LA LEY DE HIERRO A LA MEXICANA

Tanto para Michels como para Lipset es central el tema de la permanencia en el poder, pues la “ley de hierro” es considerada un obstáculo fundamental para la democratización en el ámbito de las organizaciones. Sin embargo, en el contexto de las organizaciones sindicales mexicanas no necesariamente la poca circulación de las élites sindicales se debe al distanciamiento de éstas respecto de las bases. Como veremos seguidamente, en cada una de las unidades estudiadas, la rotación constante de representantes en el CEN puede resultar amenazante para la sobrevivencia del propio sindicato en un entorno de fuertes amenazas de actores externos. En otras palabras, permanecer en el poder cuando ello es fruto de la voluntad expresada por las bases mediante el voto libre y secreto no necesariamente debe ser interpretado como autoritarismo y ausencia de gobierno democrático. De hecho en los sindicatos estudiantiles la fórmula óptima parece ser una renovación parcial, donde varios representantes son reelectos a la vez que surgen nuevos liderazgos.

En particular, en el SINTRAMETLIFE la reelección de los representantes del CEN viene acompañada de numerosas ventajas, entre las que destacan la experiencia, la continuidad del proyecto sindical, la confianza y la seguridad. Es decir, las personas que resultan reelectas son valoradas por las bases en virtud de su compromiso, conocimiento y capacidad de representar adecuadamente frente a la empre-

sa. En contraste, para quienes resultan reelectos, si bien puede haber un factor motivacional en virtud de la propia función de representar, los costos también son elevados en virtud de la demanda de tiempo que exige la labor sindical pero también el nivel de responsabilidad, el estrés constante, la presión de la empresa y expectativas de las bases. Además esta mayor exigencia no se corresponde con un mayor salario, pues quienes ocupan un cargo en el CEN reciben el mismo ingreso que tenían en su puesto anterior en la empresa, e implica que durante cuatro años quedan excluidos de los procesos de formación e innovación constante en el proceso productivo. Más aún, la propia empresa presionó desde un inicio para que quienes habían ocupado un cargo sindical abandonaran la empresa al concluir sus funciones:

Esta nueva administración con la fusión [privatización] quería que se fueran de la empresa... ¡nada más porque ellos decían! Y se le dijo a la empresa: ¡no! Aquí ya no quedaste en el Comité por elecciones, te regresas a tu área o a otra área de trabajo. Entonces afortunadamente tenemos eso de que tú te regresas a trabajar. Lógico te tienes que emparar otra vez, porque tú sabes que en cuatro años cambian las cosas, los procesos, los sistemas [...] (Entrevista SINTRAMETLIFE)

En virtud de lo anterior, la pregunta correcta no es por qué la participación de las bases es baja o por qué hay una baja rotación de los miembros de la élite sindical sino ¿por qué a pesar de los costos de ser representante sindical hay trabajadores interesada/os en participar activamente en la política sindical? En el SINTRAMETLIFE la renovación de su CEN ha sido más lenta de lo esperado, pues a las nuevas generaciones no les interesa participar en la vida del sindicato y al mismo tiempo persisten liderazgos carismáticos que históricamente han tenido un buen desempeño en términos de representación de los intereses de los trabajadores. Por consiguiente, quienes ocupan un cargo de representante en el CEN tienen principalmente una motivación posmaterial asociada al compromiso con la organización, su líder, el conocimiento técnico y especializado que adquieren en el ejercicio de la función sindical y la naturaleza dinámica del cargo, pues no existen incentivos económicos para permanecer en el cargo.

De esta forma, la relativa persistencia de algunos líderes en el poder no se explica por la ley de hierro de Michels, sino por una estrategia defensiva frente a las amenazas del entorno (teoría de la contingencia), donde uno de los actores más poderosos es la propia empresa, en un marco de debilidad del Estado de derecho. La experiencia del SINTRAMETLIFE es ilustrativa en este sentido, pues fueron las propias bases quienes solicitaron la reelección del Secretario General por

varios periodos: “La gente tenía miedo porque Gerardo Calderón [Secretario General] había dejado un antecedente de su gestión honesta, transparente y conocía todo el proceso como venía ahorita. Entonces detectamos que si hacíamos un cambio y entraba un Comité nuevo, pues desconocía muchas cosas ¡y fue unánime! Yo fui de los primeros promotores de la reelección”.

Si bien este entorno de economía abierta, donde la empresa tiene una gran fortaleza, nos permite entender en cierta medida la necesidad de que permanezcan aquellos liderazgos más fuertes para la defensa del proyecto sindical, es importante analizar también los propios valores, creencias, ideas e intereses de aquellos miembros que han ocupado un cargo en el gobierno. Los hallazgos en esta dimensión individual son bastante similares en los tres sindicatos estudiados, donde los representantes sindicales manifiestan dos tipos de orientaciones; por un lado, aquellos que desean permanecer en el poder por un nuevo periodo y por otro quienes anhelan regresar a su puesto de trabajo. ¿De qué depende? En realidad no hay un factor que permita a todos los actores hacer el mismo tipo de cálculo, pues como ya mencionamos en el SINTRAMETLIFE no hay incentivos económicos para ocupar un cargo sindical. Al contrario, en un entorno de economía neoliberal la labor sindical es muy demandante y exige un compromiso mucho mayor que la jornada de trabajo habitual.

En el STRM, debido a que su Estatuto impide formalmente la reelección inmediata de los representantes del CEN, la circulación de los líderes del CEN es una constante cada cuatro años, más aún si se toma en cuenta el tamaño que su órgano de gobierno tiene, más de treinta Secretarías (y sus correspondientes pro-Secretarios y Vocales). Sin embargo, el incentivo informal para la reelección es alto en virtud de que el ingreso que perciben los titulares de cada una de las Secretarías del CEN es mucho mayor al salario de un trabajador de la empresa. Es decir, a diferencia de otros sindicatos, el STRM dispone de recursos financieros suficientes que permiten que los representantes sindicales reciban un ingreso muy por encima de su nómina, generándose de este modo una distancia social que podría facilitar la emergencia de “la ley de hierro”. Por consiguiente, ocupar un cargo sindical resulta atractivo en términos de beneficios (incentivos) materiales, más allá de la identificación y lealtad de sus miembros hacia el proyecto sindical y sus valores.

[...] uno debe mentalizarse que vienes aquí por cuatro años. No puedes estar con esa obsesión: ¡sí quiero quedarme! Y luego no te quedas ¿y qué? ¿ya no vas a ser sindicalista y vas a estar en contra del CEN nada más porque no te dejaron aquí? (Entrevista STRM)

En particular con relación al asunto de la reelección de representantes sindicales, en el STRM se produce una situación muy particular que hace posible la permanencia de facto de los líderes con más experiencia. En particular, existe la figura del comisionado que permite operar de forma paralela un “CEN de sabios”, que son aquellos ex-representantes sindicales o especialistas de distintas áreas que asesoran de facto en el análisis y toma de decisiones más importantes de la vida sindical. De esta forma, aunque formalmente hay una circulación de representantes cada cuatro años conforme los Estatutos, en los hechos el poder político y, por tanto, el poder real se encuentra en el “CEN de sabios”, en quienes tienen más conocimientos y experiencia de la política sindical.

Más allá de los incentivos formales e informales para la reelección, en el plano individual es posible identificar dos tipos de ex-líderes sindicales; por un lado, aquellos que consideran que la labor sindical en el CEN es una carga excesiva, puesto que no sólo asumen una cartera sino varias coordinaciones de especialidad y zona, y por otro lado, quienes les gustaría ser nombrados comisionados al concluir su periodo pero que al no lograrlo se convierten en oposición. Es decir, si bien los incentivos materiales y simbólicos son muy claros para poder entender el interés de permanecer en el poder sindical, en los hechos hay otro tipo de valoraciones y percepciones que permiten entender cómo se comportan las personas, pues hay quienes se decepcionan de la política o que tenían una concepción idealizada de la labor del representante sindical: “hay gente que viene aquí que les dicen los cuatrerros, pues vienen nada más de ocho a cuatro y a las cuatro de la tarde desaparecen”.

Por consiguiente, el problema fundamental en el STRM con respecto al asunto de la reelección se encuentra no tanto en la reelección de representantes del CEN, quienes formalmente se renuevan cada cuatro años, sino en cómo opera la “ley de hierro” en el “CEN de sabios”. Dado que la norma estatutaria prohíbe la reelección inmediata para ocupar cargos en el CEN, las y los representantes tienen la expectativa al concluir su periodo que, en virtud de su compromiso, vocación de servicio y desempeño, que serán “llamados” por el Secretario General para ocupar un espacio en el “CEN de sabios”, un cargo de confianza y prestigio. Cuando estas aspiraciones de continuidad en la carrera sindical no se cumplen, lo más habitual es que los ex-representantes sindicales se conviertan en grupos opositores que obstaculizan la gobernabilidad del sindicato desde las localidades, especialidades y los Comités Ejecutivos Locales.

En la ASSA, a diferencia del STRM y del SINTRAMETLIFE, su regulación formal y su estructura social dificultan que pueda emer-

ger una “ley de hierro”. Si bien al igual que el SINTRAMETLIFE, es posible la reelección inmediata de representantes del CEN en la misma cartera, en los hechos operan un gran número de desincentivos para hacer carrera sindical. En primer lugar, el nivel de ingresos de un representante sindical es mucho menor que un trabajador de la empresa, lo cual también genera una distancia social desfavorable para quien hace carrera sindical. Esta situación se explica en buena medida por la falta de recursos financieros de la asociación sindical, la cual no sólo ha tenido que enfrentar a la malversación de fondos de ex-líderes corruptos sino por la desaparición de la empresa más grande del sector, Compañía Mexicana de Aviación (CVA). En consecuencia, para compensar el bajo nivel de ingresos que perciben los representantes sindicales, dependiendo de la carga de trabajo de cada una de las carteras, se permite que algunos miembros del CEN puedan regresar a su puesto de trabajo como sobrecargo por algunos días y de este modo completar sus ingresos.

Antes no volaba nadie, ni CEN ni representantes sindicales [delegados] ¡nadie volaba! ¡todos estábamos bajados de vuelo! Pero la situación actual es diferente. De entrada la situación de Mexicana que conocemos [...] No estamos económicamente aptos para pagar a todos lo que deberíamos ganar entonces. Por eso existe esa rotación en el caso de los representantes de Mexicana y de Aeroméxico, tanto Comité como representantes, como ahí sí gracias a Dios tenemos la opción de poder ir a volar. Entonces unos se van a volar y otros nos quedamos, pero ahora sí que depende de tu cartera. Hay carteras que te absorben tanto por la demanda, ya sabes, tienes que estar aquí y por eso no puedes volar, pero hay otras que son más flexibles. (Entrevista ASSA)

Esta situación financiera del sindicato no sólo desincentiva la reelección sino que debilita al sindicato, pues es habitual que los representantes presenten la renuncia para poder ganar un mejor salario como trabajador: “¡yo ya quedé curada de espanto! ¡esto no es lo mío! Yo no estoy para entregar tanto, ¡yo estoy para ganar más! (entrevista ASSA). Al igual que en el SINTRAMETLIFE, opera un desincentivo económico para hacer carrera sindical, por lo cual desde el punto de vista del cálculo racional la decisión de ser representante sindical es difícil de comprender. ¿Por qué entonces algunos sobrecargos deciden dedicarse a la política sindical y hay quienes permanecen en el CEN por varios periodos? En esta respuesta intervienen las motivaciones, los valores, la identidad de los trabajadores, quienes se politizan fuertemente y adquieren un compromiso único con la defensa del proyecto sindical. De hecho el aspecto más valorado por las representantes sindicales es el aprendizaje en materia del trabajo, lo cual incluye no

solamente un conocimiento técnico (especializado) con relación al contrato colectivo, la ley sectorial y la ley federal del trabajo sino las habilidades para negociar con la empresa e incluso para litigar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contribuyendo a una judicialización de la defensa de la materia del trabajo. Asimismo, a diferencia de un sobrecargo, los representantes sindicales se involucran en un espacio de redes con otras organizaciones del sector, lo cual puede resultar atractivo para quienes posteriormente se han dedicado a la política en los partidos políticos, como Alejandra Barrales y otros ex-representantes sindicales de la ASSA que actualmente ocupan cargos en el gobierno del Distrito Federal o en el Partido de la Revolución Democrática. Esta politización del representante sindical es un factor particularmente interesante en virtud del contraste con el estilo de vida de un sobrecargo, quien lee poco y desconoce de la política:

En el avión como sobrecargo viajas, conoces países, otras ciudades. Estamos como personal de seguridad, personal de servicio también, pero estamos tan enfocados a ser sobrecargos que perdemos la visión de lo demás. No leemos mucho, no nos interesa lo que está pasando en el país, lo que está pasando principalmente en el sindicato, lo que está pasando en otros países y aquí cambia tu visión. O sea, aquí te metes tanto en tu sindicato, conoces bien la empresa, sabes cómo defenderte de la empresa. [...] Como sobrecargo sólo te interesa tu familia y volar. (Entrevista en la ASSA)

Además de la politización, otro factor que nos permite entender por qué, a pesar de los desincentivos algunos sobrecargos están interesados en hacer carrera sindical, es la familia. Si bien los ingresos pueden ser muy bajos, a diferencia de un sobrecargo en activo, un representante sindical tiene la ventaja de que “diario llegas a tu casa, fines de semana lo tienes con tu familia, lo que como sobrecargo no tienes, no tienes fines de semana, puedes descansar un lunes, puedes descansar un domingo o un viernes, es muy variado el sistema de trabajo de un sobrecargo, no tienes horarios, no tienes nada (Entrevista en la ASSA). En definitiva, la estructura formal y la estructura social de la ASSA nos permite identificar una clara distancia entre las condiciones y estilos de vida de un sobrecargo y un representante sindical, o lo que en el argot aéreo se denomina entre “los terrícolas y los que están en el aire”.

La ley de hierro de Michels, por tanto, no tiene espacio para poder emerger en la ASSA. Si bien existe un distanciamiento social en cuanto a estilos de vida de representantes y representados, éstos últimos son los más beneficiados en términos de incentivos salariales, no

la élite sindical. Más aún, si bien la reelección inmediata está permitida estatutariamente, el costo de oportunidad en términos de ingresos es muy elevado, el cual se incrementa más aún cuando en periodo de elecciones anuales se renueva una tercera parte de las carteras y resultan electos miembros opositores al líder sindical, afectando de este modo a la gobernabilidad y la unidad del sindicato.

¿DEMOCRACIA CON REPRESENTACIÓN RESTRINGIDA?

Con la finalidad de poder profundizar sobre el tema de la democracia y la representación sindical en la presente investigación se seleccionó un estudio de caso crucial, la agenda de género, en virtud del cual se pretende responder a la paradoja de porqué en determinados contextos las condiciones necesarias no son suficientes para que produzca un fenómeno. En particular, porqué distintas prácticas de democracia sindical no son condición suficiente para que haya una mayor representatividad de los intereses de sus bases sindicalizadas y en particular de las mujeres cuando éstas son mayoría en la base sindicalizada en el sindicato y las mujeres acceden a posiciones formales de liderazgo. Para ello se analizarán la *estructura y el contenido de la agenda* en las organizaciones sindicales estudiadas. Sin embargo, antes es imprescindible analizar el contenido de la variable dependiente, en este caso la agenda de género en los sindicatos como forma de representación.

Como veremos seguidamente, los asuntos de la agenda de género en materia sindical son muy limitados. Sin embargo, el tema que ha ganado una mayor presencia y legitimidad ha sido el *acoso sexual* hacia las mujeres. En particular, en la ASSA, los sobrecargos han sido quienes tradicionalmente han enfrentado mayores situaciones de acoso sexual por parte de sus compañeros pilotos, sobrecargos incluso del propio sindicato. Y dentro del grupo de mujeres, las más jóvenes han sido las más vulnerables hacia este tipo de violencia. Sin embargo, el STRM y el SINTRAMETLIFE no han sido ajenos a este problema. De hecho, aún hoy en día en las Asambleas de Telmex es común observar cómo varios miembros del propio sindicato silban a sus compañeras con una clara connotación sexual en el momento en que éstas suben a la tribuna para participar. Este tipo de comportamientos según las personas entrevistadas es bastante común en las Asambleas Nacionales y a pesar de los exhortos a modificar este tipo de conductas no ha sido posible erradicarlo. Es parte de un ritual donde los hombres participan en un tono festivo pero lleno de violencia hacia las mujeres del sindicato. Por su parte, en el SINTRAMETLIFE las denuncias por acoso sexual han provenido principalmente de los jefes, sin embargo a menudo se han hecho falsas acusaciones a partir de riñas entre compañeros de trabajo. Es decir, ha habido situaciones en que las muje-

res acusan infundadamente a sus compañeros de acoso sexual como mecanismo de extorsión e incluso para que estos sean despedidos por la empresa. En todos los casos el procedimiento implica una investigación donde la Comisión de Vigilancia o en su caso la Secretaría de Género recaba testimonios y transparenta cuál fue la situación.

Otro asunto de la agenda de género que ha tomado relevancia es la *maternidad*, pues si bien los Contratos Colectivos deben respetar los derechos de la madre trabajadora que se establecen constitucionalmente y en la Ley Federal del Trabajo, en los hechos hay variables que dificultan el ejercicio pleno de dichos derechos. En particular, en la ASSA, el Contrato Colectivo “B” de Aeroméxico establece que el personal de nueva contratación no podrá embarazarse durante el primer año de su contrato y sólo podrán ser reubicadas en tierra a partir de los tres meses de gestación. De esta forma se pone en peligro la vida de la mujer trabajadora durante la etapa de gestación. Asimismo, a pesar de que la mayoría de trabajadoras son jefas de familia con hijos menores, no existen medidas adecuadas para facilitar la conciliación familia-trabajo. En particular en el SINTRAMETLIFE, se planteó la necesidad de instalar una guardería en las instalaciones de la propia empresa, sin embargo el conjunto de responsabilidades que implicaba este proyecto produjo que no se llevara adelante.

Un tercer tema de la agenda de género es la *participación política de las mujeres* a través del acceso a cargos de poder y de representación en el gobierno del sindicato. En contraste con el resto del sindicalismo mexicano, en la ASSA, SINTRAMETLIFE y el STRM las mujeres ocupan la mayoría de carteras del CEN. Esta presencia femenina mayoritaria no ha sido resultado de la aplicación de una política de cuota femenina o de un cambio en cultura y los estereotipos de género, sino fruto de ciertas coyunturas donde el liderazgo y apoyo del propio Secretario General ha sido crucial. Ello ha implicado, no obstante, numerosas tensiones y conflictos frente a los hombres, en particular en el STRM donde —como ya vimos previamente— las mujeres han tenido que enfrentar situaciones de hostigamiento y *mobbing* por parte de sus pares masculinos, quienes en su mayoría desaprueban la presencia de las mujeres en los cargos de poder. En este punto resulta contrastante la resistencia de los hombres sindicalistas del STRM frente a la situación en la ASSA y el SINTRAMETLIFE, donde el liderazgo femenino no se percibe como una amenaza, pues para la mayoría de trabajadores sindicalizados no resulta atractivo ocupar un cargo sindical o al menos no hay suficientes incentivos.

Estos resultados son consistentes con los resultados de Ricker, quien en su investigación del sindicalismo mexicano encontró hallazgos similares: el avance de las mujeres en la política sindical es

resultado principalmente del apoyo y liderazgo de los propios Secretarios Generales. Por ello resulta particularmente interesante que en el STRM el propio Francisco Hernández Juárez haya promovido la creación de un espacio de mujeres donde las Secretarías del CEN deben reunirse periódicamente con la finalidad de crear un espacio de confianza y solidaridad entre las propias mujeres en el poder. No obstante, las resistencias de los hombres son difíciles de sortear cuando éstos no reciben ningún tipo de sensibilidad y no se incorporan en la estrategia de igualdad de género del sindicato.

Veamos a continuación cómo el género está presente en la estructura formal y social de cada uno de los sindicatos estudiados.

EL GÉNERO EN LA ESTRUCTURA SINDICAL

La *estructura* implica la existencia de normas escritas que incorporan la igualdad de género pero también incluye la estructura social sindical donde las mujeres son mayoría en la base sindicalizada y participan de forma paritaria en el gobierno del sindicato.

El punto de partida en el análisis de la estructura formal a favor de la igualdad de género es el propio Estatuto de cada organización sindical, donde algunos sindicatos han creado un órgano dentro del CEN responsable de los asuntos de género y un mandato claro con relación a la igualdad/equidad de género. Ello habitualmente también se relaciona con cláusulas en el Contrato Colectivo que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras, conforme la legislación laboral vigente, y que pueden incluir medidas especiales en virtud del tipo de riesgos de la profesión en particular.

En las organizaciones sindicales estudiadas, a pesar de contar con una mayoría de mujeres en las bases sindicalizadas, el grado de formalización e institucionalización del mandato de género (o de la igualdad de género) ha sido muy dispar. Es decir, si bien las unidades de observación comparten variables cruciales similares, su estructura formal con relación al género es contrastante. En particular, el STRM es el único que cuenta con una Secretaría de Equidad de Género al interior del CEN con atribuciones específicas para el avance de la igualdad de género. En contraste, ni la ASSA ni el SINTRAMETLIFE, a pesar de su madurez democrática, han creado ningún tipo de órgano o espacio al interior del gobierno del sindicato para atender los asuntos de la mujer o la igualdad de género, lo cual claramente resta capacidad de liderazgo a este tema al interior del sindicato. De esta forma se presenta un panorama bastante heterogéneo en los tres sindicatos democráticos estudiados, donde la institucionalidad fuerte de género correspondería al STRM seguido del SINTRAMETLIFE, que recientemente (2008) realizó una re-

forma estatutaria con el objetivo de incorporar transversalmente la equidad de género en todas las Secretarías del CEN, y por último la ASSA, que cuenta informalmente con el aval del Secretario General para la creación futura de dicha institucionalidad.

Cuadro N° 4
El mandato de género en los Estatutos

Grado de desarrollo de la estructura formal de género	Cláusulas relativas al género en los Estatutos
Institucionalidad fuerte	<p>Estatuto del STRM: Art. 66 bis Secretaría de Equidad de Género (Comité Ejecutivo Nacional, Art. 66 bis). Art. 66</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y evaluar políticas de no discriminación de oportunidades e igualdad de derechos. - Promover la participación de las mujeres en todas las instancias de representación sindical. - Capacitar a todas las instancias de representación sindical sobre la perspectiva de equidad de género. - Programas de formación político-sindical para consolidar liderazgos femeninos. - Programas de atención a la violencia de género y hostigamiento sexual. <p>Art. 72 bis Secretarías del Interior y Relaciones y Equidad de Género (comités ejecutivos locales).</p>
Enfoque incorporacionista del género (Agenda setting)	<p>Estatuto del SINTRAMETLIFE: Art. 4: "Las acciones del sindicato perseguirán los siguientes propósitos: [...] l) promover la construcción de la equidad de género de manera transversal". Art. 29: "Son facultades del Secretario General [...] k) promover la construcción de la equidad de género de manera transversal". Art. 30: "Son facultades del Secretario de Relaciones [...] c) promover la construcción de la equidad de género, con y entre las otras organizaciones sindicales y grupos de mujeres, a nivel nacional e internacional". Art. 31: "Son facultades del Secretario de Organización [...] a) Promover y organizar la participación de los trabajadores y desarrollar cuadros sindicales, dando relevancia a valores como la equidad de género, la dignidad, la solidaridad, el bien común, la democracia, la tolerancia, el respeto, la responsabilidad y el compromiso". Art. 32: "Son facultades del Secretario de Relaciones Laborales [...] l) promover y difundir la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia". Art. 33: "Son facultades del Secretario de Desarrollo Interno [...] a) pugnar por la vigencia en la institución de mecanismos equitativos que alienten y reconozcan el servicio profesional del ramo asegurador [...] con iguales oportunidades de acceso de las trabajadoras y los trabajadores a puestos de mayor responsabilidad [...]". Art. 35: "Son facultades del Secretario de Finanzas [...] k) considerar aquellas actividades que promuevan la equidad de género". Art. 36: "Son facultades del Secretario de Actas y Acuerdos [...] g) dar seguimiento a los acuerdos de los órganos sindicales y supervisar el grado de cumplimiento de las tareas y compromisos de cada Secretaría, incluyendo la equidad de género". Art. 37: "Son facultades del Secretario de Educación y Comunicación [...] b) promover la capacitación sindical, política, social y de género entre los socios del sindicato".</p>

Cuadro N° 4 (cont.)

Ausencia de institucionalidad	No se ha creado estatutariamente.
-------------------------------	-----------------------------------

Del análisis comparado se pueden extraer algunas conclusiones preliminares que nos permiten entender las limitaciones del género en el componente formal de los sindicatos. Primero, aquellas organizaciones que incorporan el tema del género lo hacen desde un enfoque de equidad, es decir, desde la igualdad de oportunidades sin atender las causas estructurales del problema de la desigualdad de género (transversalidad). Más aún, en los Estatutos revisados se advierte un esfuerzo por incorporar un lenguaje incluyente pero en ninguno de ellos es posible identificar una definición clara del concepto equidad de género o desigualdad de género ni qué tipo de acciones sindicales se instrumentan para avanzar hacia dicha meta. El caso más paradigmático es el de SINTRAMETLIFE, que —como se observa en el Cuadro N° 4— ha hecho un esfuerzo por incorporar el concepto de transversalidad en cada una de las Secretarías sin contar previamente con un diagnóstico de partida y una planeación adecuada. En consecuencia, si bien cada una de las Secretarías del CEN tiene “integrada” alguna facultad relacionada con la equidad de género, desde 2008 no ha habido ningún avance en el tema. Esta situación se explica en parte por la ausencia de conocimientos sobre el tema y una adecuada planeación a partir de un diagnóstico adecuado. Se trata de lo que la literatura se conoce como enfoque integracionista del género (*agenda setting*), el cual no tiene la capacidad de cuestionar las raíces de la discriminación y desigualdad de género e instrumentar acciones eficaces para que éstas sean desactivadas. La equidad de género entendida como igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres permite la instrumentación de acciones afirmativas que compensen las desventajas de los grupos discriminados, sin embargo no son suficientes para desactivar sus causas profundas, principalmente culturales.

En estrecha relación con este desconocimiento de los cuadros sindicales sobre el significado y las herramientas de análisis del género, la mayoría de líderes sindicales entrevistadas en la ASSA y el SINTRAMETLIFE consideran que no es necesario crear una institucionalidad de género en el gobierno de los sindicatos. Su principal argumento es la participación paritaria de las mujeres en las carteras del gobierno sindical, lo cual es interpretado como un indicador de ausencia de discriminación de género. Es más, se considera suficiente la participación de las líderes sindicales en las actividades relacionadas con el género que organiza la UNT, es decir, fuera del sindicato.

Sin lugar a dudas el liderazgo de la Secretaría de Equidad y Género de la UNT ha tenido un papel decisivo para la difusión de los temas de la agenda de género en las organizaciones sindicales que pertenecen a esta Federación. Sin embargo, como veremos con mayor detalle en el componente de la contingencia, este espacio no ha sido suficiente para impulsar la agenda de género en entornos organizativos democráticos. Prueba de la debilidad de este impulso es la ausencia en la mayoría de organizaciones sindicales de una institucionalidad de género fuerte y la resistencia de una parte importante de sus liderazgos femeninos a este tipo de iniciativas.

EL CONTENIDO DE LA AGENDA DE GÉNERO

¿Significa lo anterior que el tema del género no está presente en la estructura social de los sindicatos democráticos? Los hallazgos de la presente investigación, donde las lideresas sindicales fueron interrogadas sobre las problemáticas de las mujeres trabajadoras en sus empresas, nos permite afirmar que el género sí es un elemento central de la propia estructura social del sindicato.

En primer lugar, el principal problema que enfrentan las trabajadoras sindicalizadas es la conciliación del trabajo con sus hijos y responsabilidades familiares, en particular si además son las proveedoras principales de ingresos. Sin embargo esta tensión entre el trabajo y los roles de género en el ámbito familiar adquiere distintos matices para las telefonistas, sobrecargos y agentes aseguradoras. En Metlife, donde prevalece una cultura corporativa centrada en la competitividad constante, las mujeres que son madres y no pueden extender su jornada de trabajo no son consideradas para los ascensos. Es decir, el no tener disposición de tiempo es percibido como algo negativo para el desarrollo profesional:

El problema de los horarios porque si te vas a tu hora, entonces te vas temprano. Pero ¡no me estoy yendo temprano, me estoy yendo a mi hora! [...] Ese sí es un problema porque al final si no te quedas un poco más, no tienes disposición [de tiempo], no eres una persona que aporta al área y en ese sentido sí he visto que no son tomadas en cuenta [en un ascenso]. (Entrevista SINTRAMETLIFE)

Esta preocupación por la conciliación entre la profesión y el rol de madre es particularmente importante para las mujeres que son sobrecargos y deben pasar varios días sin poder estar con sus hijos. La profesión de sobrecargo implica un gran desgaste físico, trabajo nocturno, horas extra, con pocos descansos e incluso tener que dormir varias noches lejos de casa. Este distanciamiento en la crianza de los hijos

se traduce habitualmente en depresión porque no pueden estar junto a sus hijos cuando se enferman o pasar las navidades o cumpleaños:

Bueno el principal problema es dejar a la familia y más las que somos mamás pues no es nada fácil irte y dejar a tu hijo cinco días y aunque esté con tu papá o su abuelita pues es difícil. Se acostumbran los niños, porque al final los niños se tienen que acoplar al estilo de vida que tienen sus papás, pero no deja de ser complicado. (Entrevista en la ASSA)

Yo creo que no hay sobrecargo que alguna vez no se haya ido a un vuelo con la culpabilidad de dejar al hijo, aunque al final de cuentas lo entiendas y digas: ¿no? Pues tengo que ir porque es mi trabajo y porque me voy para poder darte lo mejor. No te dejas de sentir a veces culpable por no estar aquí cuando se enfermó y le dio temperatura en la noche. (Entrevista en la ASSA)

Para las madres telefonistas, en cambio, el problema principal es de índole material: la estabilidad en el empleo. En la medida que un gran número de trabajadoras son madres solteras o al menos la principal fuente de ingresos de sus familias, su mayor preocupación es su propio trabajo. Ante el conjunto de reformas en materia de Telecomunicaciones existe una gran incertidumbre respecto del futuro de Telmex y por tanto del futuro de la planta de trabajadores que no tienen aún edad para jubilarse. Por tanto, como jefas de familia, la principal preocupación de las telefonistas es mantener su fuente de empleo.

Sus temas que más les preocupan es la cuestión laboral, les preocupa sacar adelante su familia, sus hijos, seguir manteniendo su trabajo, es algo muy importante que yo he visto en todas nuestras mujeres, ganar mucho dinero, somos muy ambiciosas. (Entrevista STRM)

Yo como telefonista me incluyo que lo más... El temor que nosotras tenemos primero es quedarnos sin trabajo. Sí... estar en la zozobra de qué va a pasar... ¿va a continuar la empresa? ¿qué va a pasar con la Ley de Telecomunicaciones? ¿la ley reglamentaria? O sea, siempre ese temor de que queremos que prevalezca nuestra fuente de trabajo. (Entrevista STRM)

Además de las necesidades prácticas de género en torno al rol de madre, a las trabajadoras sindicalizadas también les preocupa su nivel de ingresos para poder seguir manteniendo a su familia y sus hijos. En particular, este tema adquiere una gran relevancia para las trabajadoras sindicalizadas que son madres en el Metlife. En virtud de los testimonios recabados por las representantes sindicales, las trabajadoras están preocupadas por poder mejorar sus ingresos pero normalmente

los ascensos implican ocupar un cargo de confianza, y por tanto mayor disponibilidad horaria y menor estabilidad en el empleo. De esta forma se produce una tensión difícil de resolver para aquellas mujeres que asumen el rol de jefas de familia y además son personal sindicalizado. En Metlife, donde la mayoría de trabajadores son personal de confianza, se comparte la creencia de que las personas sindicalizadas trabajan poco, son perezosas y problemáticas. En consecuencia, ser mujer, madre y personal sindicalizado te ubica en una posición de desventaja para el desarrollo profesional en la empresa.

En un curso de la empresa [...] un compañero [no sindicalizado] dijo: [...] Yo he notado que las personas sindicalizadas son bastante flojas y como siempre se apoyan en el sindicato ¡pues a mí no se me hace justo que esas personas estén en la empresa [...] porque ellos nada más dicen yo soy sindicalizado y a mí no me tocas. (Entrevista SINTRAMETLIFE)

Según las mujeres dirigentes, otros temas de la agenda de género como son el acoso sexual y el embarazo ocuparían una posición de menor importancia para las mujeres sindicalizadas. Esta situación llama la atención, sobre todo en el gremio de sobrecargos donde suele ser habitual el acoso sexual por parte de los compañeros, en particular los pilotos, que tienen una imagen de la mujer sobrecargo como personal de servicio, lejos de la idea de personal de seguridad. Lo anterior no significa que no exista el problema del acoso sexual, pero para las líderes sindicales no es un asunto prioritario en la medida que hay muy pocas denuncias, quizás por temor a perder su fuente de empleo. Ante un entorno amenazante donde un escenario posible son los despidos masivos, el acoso laboral o el acoso sexual pareciera la menor de las preocupaciones de las mujeres trabajadoras, que temen que su empresa pueda desaparecer por la competencia del mercado donde prevalecen empresas con sindicatos de protección patronal (Interjet, Volaris, MAPHRE, AXXA, Telcel) o el propio gobierno, a partir de las iniciativas de reforma del sector de naturaleza aún más liberalizadora.

En resumen, el género está presente en la estructura sindical. Sin embargo, en su estructura formal-normativa su grado de institucionalización es aún muy débil debido, principalmente, a que no ha sido considerado un asunto prioritario para los miembros del gobierno del sindicato. Sólo el STRM cuenta con una Secretaría de Equidad de Género, mientras el SINTRAMETLIFE y la ASSA no han considerado necesaria su conformación. ¿Significa ello que el tema de género no es una variable a considerar en la estructura social de los sindicatos? Todo lo contrario. Los testimonios de las líderes sindicales dan

cuenta de cómo los roles de género, en particular el de madre y jefa de familia, son parte de las preocupaciones centrales de las mujeres trabajadoras sindicalizadas. Incluso en el caso extremo, en el SIN-TRAMETLIFE ser mujer, madre y personal sindicalizado se convierte en un factor de mayor discriminación.

CONCLUSIONES

Entre los *hallazgos de la investigación y la contribución a la literatura sobre la representación y la calidad de la democracia* hay varios puntos que destacar.

Primero, *la doble transición económica y política en México se tradujo también en una doble transición por parte de algunas organizaciones pertenecientes al sindicalismo mexicano independiente, que son excepcionales en un sindicalismo mayoritariamente corporativo y vertical*. La secuencia de este proceso es crucial: la democracia sindical solo logra emerger cuando se sigue una secuencia inversa al proceso macro-estructural: primero emerge la independencia del corporativismo, después la democracia y en último término la privatización de la empresa.

Segundo, *el tipo de democracia sindical que perdura en el mundo del trabajo en México* combina un tipo de gobierno híbrido, donde las reglas democráticas se combinan con prácticas autoritarias y la concentración del poder en una minoría experta, frente a una base sindicalizada desmovilizada y despolitizada. Es decir, la democracia sindical mexicana no es otra cosa que el resultado de un entorno de constantes amenazas, donde la patronal es uno de los actores más fuertes gracias al apoyo (complicidad) del propio Estado, y donde el ideal de democracia pluralista de Lipset difícilmente puede cumplirse. Sin embargo, este gobierno híbrido no puede confundirse con la ley de hierro de Michels, puesto que los supuestos de permanencia en el poder no son el prestigio o la ganancia económica, sino la sobrevivencia del propio sindicato.

Tercero, *los nuevos temas de la agenda sindical* como el género y los derechos de las mujeres trabajadoras no han logrado emerger con fuerza a pesar de los liderazgos de mujeres debido a la precarización de las condiciones de trabajo. En efecto, la ruptura del pacto social y del régimen de bienestar posrevolucionario no permite que otras demandas de justicia e igualdad social puedan avanzar en el espacio de los sindicatos. Ante una constante precarización de las condiciones de trabajo, la agenda se vuelve defensiva y no permite la innovación con nuevos temas.

SIGLAS UTILIZADAS

- ASPA (Asociación Sindical de Pilotos Aviadores)
ASSA (Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación)
CEN (Comité Ejecutivo Nacional)
CTM (Confederación de Trabajadores de México)
CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos)
CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana)
ENCUP (Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas)
FAT (Frente Auténtico del Trabajo)
IFE (Instituto Federal Electoral)
JFCA (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje)
LFT (Ley Federal del Trabajo)
METLIFE (Metropolitan Life)
SINTAHISA (Sindicato de Trabajadores de Aseguradora Hidalgo)
SINTRAMETLIFE (Sindicato de Trabajadores de Metlife)
STRM (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana)
TELMEX (Teléfonos de México)
PAN (Partido de Acción Nacional)
PRI (Partido Revolucionario Institucional)
PRD (Partido de la Revolución Democrática)
PSD (Partido Socialdemócrata Alemán)
SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación)
SNTAS (Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares)
SNTTAM (Sindicato Nacional de Trabajadores y Técnicos de Aeronaves de México)
TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte)
UNT (Unión Nacional de Trabajadores)

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Lais y Rangel, Marta (eds.) 1995 “Negociación colectiva e igualdad de género en América Latina: un análisis comparativo” en *América Latina. Negociación colectiva y equidad de género* (Santiago: OIT).
- Allen, V. L. 1954 *Power in Trade Unions: A Study of Their Organization in Great Britain* (Londres: Longmans, Green).
- Bensusán, Graciela 2000 “La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas” en De la Garza, Enrique (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (México: Colegio de México-FLACSO-UAM-FCE).

- Bensusán, Graciela y Cook, María Lorena 2003 “Political transition and labor revitalization in Mexico” en Cornfield, Daniel y McCammon, Holly (eds.) *Labor revitalization: global perspectives and new initiatives* (Oxford: Research in the Sociology of Work), Vol. 11.
- Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin 2013 *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones* (México: FLACSO México).
- Bouzas Ortiz, José Antonio 2003 *Democracia sindical en el sector bancario* (México: UAM-IET-Plaza y Valdés).
- Brickner, Rachel 2010 “Feminism Activism, Union Democracy and Gender Equity Rights in Mexico” en *Journal of Latin American Studies*, Vol. 42, November 2010 (Cambridge: Cambridge University Press).
- Briskin, Linda 1993 “Union Women and Separate Organizing” en Briskin, Linda y McDermott, Patricia (eds.) *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy, and Militancy* (Toronto: University of Toronto Press).
- Cook, Alice H. 1963 *Union democracy: practice and ideal, an analysis of four large local unions* (Ithaca, NY: Cornell University).
- Craske, Nikki y Molyneux, Maxine (eds.) s/f *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America* (Nueva York: Palgrave) pp. 32-56.
- De la Garza Toledo, Enrique 2001 *Democracia y cambio sindical en México* (México: UAM-Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-Plaza y Valdés).
- De la Garza Toledo, Enrique 2003 *La democracia de los telefonistas* (México: UAM-IET-Plaza y Valdes).
- Devakidevi, Puvvada 1989 “A Participatory Dimension of Union Democracy: Comparative Analysis” en *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, N° 4 (Apr.), pp. 416-425.
- Eaton, Jonathan 2006 “Union Democracy and Union Renewal. The CAW Public Review Board” en *Industrial Relations*, Vol. 61, N° 2.
- Edelstein, J. David 1967 “An organizational theory of Union Democracy” en *American Sociological Review*, Vol. 32, N° 1, Feb.
- Elizondo Mayer-Serra, Carlos y Nacif, Benito (comps.) 2002 *Lecturas sobre el cambio político en México* (México: FCE-CIDE).
- Gatica Lara, Ignacio 2003 *Democracia y construcción de legitimidad en el SITUAM* (México: IET-Plaza y Valdés).
- Geering, John 2004 “What Is a Case Study and What Is It Good for?” en *American Political Science Review*, Vol. 98, N° 2, Mayo.

- Harrison, J. y Freeman, R. 2004 “Democracy in and around organizations: Is Organizational Democracy Worth the Effort?” en *The Academy of Management Executive* (1993-2005), Vol. 18, N° 3, agosto, pp. 49-53.
- Jiménez Najera, Yuri 2003 *Democracia académico-sindical y reestructuración educativa en la UPN* (México: UAM-IET-Plaza y Valdés).
- Kanter, R. 1977 “Some effects of proportion on group life: skewed sex ratios and responses to Token Women” en *American Journal of Sociology*, Vol. 82, N° 5, pp. 965-990.
- Kerr, Jeffrey L. 2004 “The Limits of Organizational Democracy” en *Academy of Management Executive*, Vol. 18, N° 3.
- Kirton, Gill 2005 “The influence of women joining and participating in unions” en *Industrial Relation Journal*, 36(5), pp. 386-401.
- Kirton, Gill 2006 *The Making of Women Trade Unionists* (Londres: Ashgate Publishing Limited).
- Kirton, Gill y Healy, Geraldine 1999 “Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal” en *Industrial Relations Journal*, Vol. 30, N° 1.
- Kuhn, Dennis y Zech, Charles E. 1986 “Labor Law and the political process in labor unions: Leviathan verssu Voter-responsive democracy” en *Union Politics*, Vol. 37, N° 5, mayo.
- Landsberger, Henry A. y Hulin, Charles L. 1961 “A problem for Union Democracy: Officer’s attitudes toward union members” en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 14, N° 3, abril.
- Levitsky, Steven y Way, Lucan 2010 *Competitive Authoritarianism* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Leyva Piñas, Marco Antonio y Rodríguez Lagunas, Javier 2003 *Democracia y legitimidad en los sindicatos de la aviación* (México: UAM-IET-Plaza y Valdés).
- Linz, Juan 1996 *Michels y su contribución a la sociología política* (México: Fondo de Cultura Económica).
- Lipset, Seymour Martin; Trow, Martin y Coleman, James 1956 *Union democracy. The internal politics of the international typographical Union* (Nueva York: Anchor Books Doubleday & Company).
- López, Mercedes 2007 *Luces y sombras del sindicalismo mexicano* (México: Fundación Friedrich Ebert Stiftung).
- López, Mercedes; González, Inés y Lau Jaiven, Ana 2006 (coords.) *Deconstruyendo paradigmas del poder sindical* (México: Friedrich Ebert Stiftung/UAM).

- Maciver, Robert Morrison 1964 *Power Transformed* (Londres: Macmillan).
- Magrath, C. Peter 1959 "Democracy in overalls: the futile quest for Union Democracy" en *Industrial and Labor Relations*, Vol. 12, N° 4.
- March, James G. y Olsen, Johan P. 1989 *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Politics* (Nueva York: The Free Press).
- Mauricio, Roxana 2010 *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina* (Chile: CEPAL).
- Michels, Robert 1915 *Political parties; a sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy* (Nueva York: The Free Press).
- Middlebrook, Kevin J. 1995 *The Paradox of Revolution: Labor, the State, and Authoritarianism in Mexico* (Baltimore: Johns Hopkins University Press).
- Munro, Anne 2001 "A feminist trade union agenda? The continued significance of class, gender and race" en *Gender, Work and Organization*, Vol. 8, N° 4, octubre.
- Nyden, Philip W. 1985 "Democratizing organizations: a case study of union reform movement" en *American Journal of Sociology*, Vol. 90, N° 6.
- Nyden, Philip W. 1985 "Democratizing Organizations: A Case Study of a Union Reform Movement" en *American Journal of Sociology*, Vol. 90, N° 6, mayo.
- O'Donnell, Guillermo 2004 "Notas sobre la democracia en América Latina" en *La Democracia en América Latina* (EEUU: PNUD).
- Pettit, Phillip 2009 "Varieties of public representation" en Shapiro, Ian y Stokes, Susan (comps.) *Political Representation* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Pezaro, Alan S. 1974 "Rawlsean Theory and Organizational Democracy: A Reply" en *Public Administration Review*, Vol. 34, N° 4, julio-agosto, pp. 420-422.
- Pitkin, Hanna 1985 *El concepto de representación* (Madrid: Centro de Estudios Constitucionales).
- Pitkin, Hanna Fenichel 1972 *The concept of representation* (California: University of California Press).
- Pizzorno, Alejandro et al. 1978 *Economía política en la acción sindical. Cuadernos de Pasado y Presente* (Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente).

- Ramírez, Miguel Ángel 2011 “Los sindicatos blancos de Monterrey (1931-2009)” en *Revista Frontera Norte* (México) Vol. 23, N° 46, julio-diciembre.
- Revista Restaurador 22 de Abril* 1982 N° 7 y 8, noviembre-diciembre.
- Ruiz, Álvaro y Gambacorta, Mario 2011 *Régimen Electoral Sindical. Análisis y propuestas* (Buenos Aires: Editorial Punto de Encuentro).
- Sartori, Giovanni 2009 *Teoría de la democracia. El debate contemporáneo* (Madrid: Alianza Editorial).
- Sartori, Giovanni 2011 *Elementos de teoría política* (México: Alianza Editorial).
- Schmitter, Philippe C.; Streeck, Wolfgang y Lehmbruch, Gerhard (coords.) 1992 *Neocorporativismo: más allá del Estado y el mercado* (México: Alianza).
- Seidman, Joel 1953 “Democracy in Labor Unions” en *Journal of Political Economy*, Vol. 61, N° 3 (Jun.), pp. 221-231.
- Seidman, Joel 1958 “Some Requirements for Union Democracy” en *The American Economic Review*, Vol. 48, N° 2, *Papers and Proceedings of the Seventieth Annual Meeting of the American Economic Association*, mayo, pp. 35-43.
- Solis de Alba, Alicia 2002 *El movimiento sindical pintado de magenta. Productividad, sexismo y neocorporativismo* (México: Itaca).
- Stein, Emanuel 1963 “The Dilemma of Union Democracy” en *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 350, *The Crisis in the American Trade-Union Movement*, noviembre, pp. 46-54.
- Stepan-Norris, Judith 1997 “The making of Union Democracy” en *Social Forces*, Vol. 76, N° 2, diciembre.
- Stepan-Norris, Judith y Zeitlin, Maurice 1995 “Union democracy, radical leadership, and the hegemony of capital” en *American Sociological Review*, Vol. 60, N° 6, diciembre.
- Stepan-Norris, Judith y Zeitlin, Maurice 1996 “Insurgency, Radicalism and Democracy in America’s Industrial Union” en *Social Forces*, Vol. 75, N° 1, septiembre.
- Stratton, Kay 1989 “Union Democracy in the International Typographical Union: Thirty years later” en *Journal of Labour Research*, Vol. X, N° 1, invierno.
- Strauss, George y Gallagher, Daniel G. 1991 “Union Membership Attitudes and Participation” en *IRLE WORKING PAPER #29-91*, mayo.

- Summers, Clyde W. 2000 "From Industrial Democracy to Union Democracy" en *Journal of Labor Research*, N° 1, Vol. XXI, invierno.
- Taft, Philip 1948 "Democracy in trade unions" en *The American Economic Review*, Vol. 36, N° 2, mayo.
- Urbinate, Nadia 2006 *Representative Democracy. Principles and Genealogy* (Londres: The University of Chicago Press).
- Verba, Sidney 1961 *Small Groups and Political Behaviour. A Study of Leadership* (Nueva Jersey: Princeton University Press).

