

Democracia y política interna en los sindicatos brasileños: 1978-1992

JORGE VENTURA DE MORAIS

INTRODUCCIÓN

MICHELS (1982) puso un punto de interrogación en la cuestión de la democracia en los sindicatos al argumentar que las organizaciones obreras formales —partidos y sindicatos— desarrollan inevitablemente tendencias oligárquicas. Según él, hay una tendencia inexorable de los líderes sindicales a desarrollar intereses privados que son no solamente diferentes, sino también opuestos a los intereses de los afiliados. Por su carácter terminante, la tesis de Michels ganó el estatus de ley sociológica, el cual fue reforzado por el propio Michels al llamarla la “ley de hierro de la oligarquía”.

Estudios posteriores tales como el de Lipset, Trow y Coleman (1956), llegaron a la misma conclusión. En verdad, el hecho de que sus datos apuntaran a la existencia de un sistema democrático dentro de la International Typographical Union (ITU), fue visto como una excepción que confirmaba la “ley” de Michels. Esto debido a que este sindicato tenía características muy particulares. Dichos autores llegaron a la conclusión de que la democracia sindical, donde existe, significa meramente una “desviación”.

Edelstein y Warner (1975) desafiaron las conclusiones de Michels y de Lipset y sus colaboradores al mostrar, apoyados en una teoría organizativa de democracia sindical, que los sindicatos pueden o no ser democráticos. Esta teoría fue construida en torno a un modelo que subraya los resultados electorales, organizados a partir de cuatro indicadores: 1) porcentaje de elecciones disputadas por, al menos, dos planillas; 2) grado de sustitución, a través de elecciones, de grupos en el poder; 3) porcentaje medio de votos recibidos por la planilla vencedora, y 4) existencia de una oposición organizada y permanente.

Por otro lado, algunos autores marxistas preocupados por el mismo problema han intentado también mostrar que hay un desfase entre las prácticas de los dirigentes sindicales, vistos como “administradores del descontento”, y los impulsos y demandas “verdaderos” originados en los lugares de trabajo. Esto lo expresa Hyman (1989) cuando sugiere que los sindicatos estarían interesados en mantener la “paz establecida” permitiendo así el control de los trabajadores por los administradores. Para él, la misma existencia de

Las relaciones sindicato-patrón pueden en verdad servir para alterar el carácter mismo de las demandas de los trabajadores, al definir la pauta de discusión dentro de límites estrictos que moldean los parámetros para su potencial resolución; pues si se suprimen cuestiones fundamentales de principio, la tarea de alcanzar un compromiso puede ser ampliamente facilitada (Hyman, 1989: 40).

En este caso, las organizaciones en el lugar de trabajo expresarían mejor los intereses de los trabajadores que los sindicatos burocratizados, porque no estarían sujetas a, ni comprometidas con, normas reguladoras presentes en las relaciones institucionalizadas entre dirigentes sindicales y empleadores.

Otra variante de estudios en este campo está relacionada con la cuestión de la representatividad de los dirigentes sindicales en términos de algunas variables socioeconómicas y políticas. Así, Handelman (1977:205-248), al estudiar el caso de dos sindicatos mexicanos, intenta analizar el problema de la representatividad sindical al considerar posibles diferencias y/o similitudes estadísticas entre los líderes y los trabajadores organizados, de variables tales como edad, ingresos, nivel de estudios, porcentaje de personas mayores de 50 años, porcentaje de nacidos en áreas urbanas y otras, relacionadas con la "conciencia industrial y de clase". De hecho, Handelman, teniendo en cuenta tales variables, encontró diferencias considerables entre líderes y afiliados, concluyendo que ello podría significar una divergencia de intereses entre éstos.

Estudios recientes sobre política interna en sindicatos han llamado la atención sobre la dinámica de la relación entre los líderes sindicales y sus afiliados. Estos estudios, apartándose del análisis de los procedimientos democráticos en los sindicatos considerados como sistemas políticos generales, más bien destacaron los canales y procedimientos por medio de los cuales se intenta asegurar la participación de la base sindical en el proceso de decisión. Así, dichos estudios examinan aspectos tales como los grados de responsabilidad política,¹ es decir, en qué medida la dirigencia rinde cuentas de sus actos a los afiliados, y de representatividad, es decir, en qué medida los líderes se muestran comprometidos con los intereses de los afiliados.

Fosh y Cohen (1990:107-146), a partir de una indagación en cinco sindicatos británicos, demostraron que había en ellos diferentes grados de democracia, cuando se consideraba el compromiso de los dirigentes sindicales, tanto con la representatividad como con la responsabilidad política inherente a sus cargos. Para estas autoras, representatividad es entendida como las políticas de los líderes sindicales que *reflejen* los "intereses explícitos" de los afiliados, en tanto que responsabilidad política es la práctica de "consultar y rendir cuentas a los afiliados". Esto permitiría una definición de democracia sindical que incorporara la idea de democracia participativa.

¹ Utilizo esta expresión como traducción de la expresión inglesa *political accountability*.

Finalmente, Heery y Kelly (1990:75-106) analizaron, a través del estudio de algunos sindicatos británicos, pautas de colaboración entre líderes sindicales de varios niveles jerárquicos y los afiliados en general. Los temas abordados por estos autores fueron elegidos a partir de las contribuciones de Michels y de los teóricos marxistas de la burocratización sindical. Como se dijo más arriba, estas dos tradiciones sostienen que hay una diferenciación inevitable entre los intereses de los líderes y los de los afiliados. Además, algunos autores que trabajan dentro de la tradición marxista han sugerido que esta diferencia se debe tanto al hecho de que los líderes sindicales desarrollan una cultura política conservadora que admite el control de los administradores sobre la fuerza de trabajo, como a la naturaleza esencialmente progresista de ésta.

Heery y Kelly muestran que esto no ocurre, por lo menos en los sindicatos que ellos analizaron. Encontraron un “amplio patrón de cooperación e interdependencia entre dirigentes sindicales y delegados de base”. Por otra parte, en lugar de ser conservadores como lo sugirieron Michels e Hyman, los dirigentes sindicales son quienes frecuentemente proponen los objetivos más radicales. Es decir, que no encontraron evidencia empírica suficiente para apoyar la idea de que los líderes sindicales son conservadores y pretenden “sofocar” las demandas de una base radical y progresista.

Sin embargo, esto no significa que los líderes sindicales impongan sus demandas radicales sobre los afiliados. De hecho, al mostrar que hay una cadena de cooperación entre estos dos polos, Heery y Kelly demuestran que hay una relación de ida y vuelta entre ellos. Es decir, que los líderes sindicales están comprometidos con la rendición de cuentas de sus actos, y al mismo tiempo, intentan responder positivamente a los intereses de los trabajadores. De esta forma, Heery y Kelly introducen el concepto de liderazgo participativo para explicar el hecho de que a pesar de que los líderes sindicales tienen un compromiso con la responsabilidad política y con la representatividad de sus cargos, cuando negocian, mantienen cierto grado de autonomía.

El principal objetivo de este trabajo es analizar el problema de la relación entre líderes y afiliados considerando el uso de las nociones de representatividad y responsabilidad política. En otras palabras, discutiré la validez del uso de estos conceptos así como la definición misma de estos términos y su aplicabilidad al análisis del fenómeno de la democracia sindical.

El análisis del problema arriba expuesto se hace a partir de datos referidos a seis sindicatos que representan a trabajadores urbanos de Pernambuco: Sindicato de los Trabajadores Municipales, Sindicato de Trabajadores Bancarios; Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos, Sindicato de los Empleados en Empresas de Procesamiento de Datos (SINDPD), Sindicato de Profesores (SINPRO), y Asociación de Profesores de la Red Oficial de Enseñanza (APENOPE).² Los datos

² Esta asociación se extinguió en 1990 cuando se fundó el Sindicato de Trabajadores de la Educación (SINTEPE). En este trabajo considero al SINTEPE como continuador de la APENOPE. Datos

fueron recolectados entre julio y noviembre de 1990 y complementados en diciembre de 1992.

*NUEVO SINDICALISMO: DEMOCRACIA, REPRESENTATIVIDAD
Y RESPONSABILIDAD POLÍTICA*

Los testimonios de muchos militantes de finales de los años setenta que más tarde se volvieron dirigentes, así como de muchos trabajadores, revelaron que había entre éstos un sentimiento generalizado de que los “sindicatos existen, pero no son nuestros porque no nos representan”. O sea que el *viejo* sindicalismo “amarillo” no representaba ni a sus miembros en particular, ni a la clase en general. “Ellos no nos representan” significaba que había divergencia entre los intereses de los trabajadores y los de los dirigentes sindicales de la *vieja guardia* en el sentido michelsiano (cf. Michels, 1982).

Esto se expresó claramente en 1977 cuando un grupo de trabajadores del Gran Recife lanzó un panfleto en el que afirmaba:

Queremos denunciar la farsa y el vacío de nuestros sindicatos [...] [Por ello], exigimos que sindicatos totalmente renovados sean los que participen en la vida nacional como portavoces de las clases trabajadoras (Panfleto del 20/11/77) [...] [porque] no podemos tolerar ya más a los dirigentes sindicales que no apoyan nuestra lucha real [...] (Panfleto del 01/05/79).

De tal manera, uno de los principales temas respecto de la relación entre trabajadores y dirigencia sindical en Brasil a fines de los años setenta, estaba ligado al problema de la representatividad de los sindicatos, entendida como una postura política a través de la cual los sindicatos deberían actuar por y en el interés de sus miembros. En otras palabras, la relación entre dirigentes sindicales y los miembros debía cambiarse radicalmente.

Los trabajadores y militantes sindicales en Brasil a fines de los años setenta y en los ochenta expresaban un problema general que ha sido ya investigado hace bastante tiempo por los científicos sociales interesados en el impacto de las organizaciones formales sobre la acción política de los trabajadores. El tema de este trabajo está entonces relacionado con la discusión de la relación entre líderes y afiliados en organizaciones sindicales formales, en general, y entre los *nuevos* líderes sindicales y los trabajadores en particular. De hecho, desde que Michels (1982) publicó su libro, los científicos sociales preocupados por el problema de la democracia sindical han intentado responder la siguiente pregunta: la relación entre líderes sindicales y afiliados y/o la clase ¿debe estar marcada por inevitables tendencias oligárquicas tal como fue previsto por Michels?

concernientes a la historia del SINTEPE en el período posterior a 1990 se mencionarán como parte de la historia de la APENOPÉ.

El *nuevo* sindicalismo surgió con una agenda política orientada a cambios en la naturaleza de los sindicatos brasileños y en el papel que los mismos debían ejercer en la sociedad en su conjunto, en las relaciones laborales y en los modos de relación entre los sindicatos y los trabajadores representados por ellos. El *nuevo* sindicalismo alcanzó diversos grados de transformación y esto ha sido el resultado de la constante construcción de nuevas relaciones sociales entre líderes sindicales y afiliados. En otras palabras, esto significa que la agenda política del *nuevo* sindicalismo ha sido construida y adaptada de acuerdo a las circunstancias políticas.

De este modo, para entender el constante desarrollo por el que ha pasado el *nuevo* sindicalismo, debe considerarse un rasgo general que lo ha caracterizado. Sugiero que este rasgo general que caracteriza al *nuevo* sindicalismo es un tipo de relación más próximo y más intenso entre líderes sindicales y trabajadores. Esto quiere decir que ha habido intentos de consultar y rendir cuentas de los actos de los dirigentes sindicales (responsabilidad política) ante los trabajadores representados. Esta característica, por sí sola, provocó una serie de cambios con implicaciones en otras esferas de la vida sindical.

Además, los líderes sindicales han intentado combinar sus propias demandas radicales con los intereses de los afiliados (representatividad). Efectivamente, en la mayoría de los sindicatos aquí analizados, los líderes sindicales han buscado impulsar propuestas más radicales que las de los trabajadores representados. Esto parece sugerir que el comportamiento previsto tanto por Michels como por la teoría marxista de la burocratización sindical, es decir, que los dirigentes sindicales son conservadores mientras que los afiliados son progresistas, no se confirma en los datos referentes a los sindicatos aquí analizados,³ como se mostrará más adelante. De hecho, la mayoría de las *nuevas* demandas han sido propuestas por los dirigentes y/o militantes sindicales en lugar de ser un resultado de las propuestas de simples afiliados.

Como se dijo más arriba, las características sociales del *nuevo* sindicalismo han sido construidas, adaptadas y reelaboradas. La amplia agenda inicial del *nuevo* sindicalismo contenía una serie de propuestas que no fueron totalmente conquistadas. Sugiero que esto se debe a la nueva relación que instrumentaron los *nuevos* dirigentes y/o militantes sindicales con los trabajadores. De hecho, al buscar representar los intereses de los trabajadores y tener responsabilidad política, los nuevos líderes sindicales han tenido algunas veces que “frenar” ciertas propuestas radicales en relación con: 1) el fin de la prestación de servicios sociales, médicos y asistencia jurídica en casos que no sean estrictamente laborales por parte de los

³ Además del trabajo ya citado de Heery y Kelly (1990), otro autor (Golden, 1988:248), en un estudio reciente, llegó a conclusiones semejantes en relación al movimiento sindical italiano: “[...] [los] sindicatos pueden ser más radicales que los trabajadores que ellos procuran representar. Tal situación va en contra de la idea comúnmente aceptada acerca de los modernos sindicatos, que [...] tiende a concebir a los sindicatos como instituciones intrínsecamente conservadoras y, por extensión, a los trabajadores como instintivamente radicales”.

sindicatos; 2) canales de participación y la "construcción" de la lista de reivindicaciones; 3) nuevas reivindicaciones radicales, y 4) el fin del papel histórico y coercitivo que el Estado ha ejercido en las relaciones laborales, especialmente en el juzgamiento de causas laborales en Brasil.

Los sindicatos y el problema del asistencialismo

Existía o existe una serie de medidas que los *nuevos* sindicalistas desea(ba)n tomar en lo tocante a ciertos aspectos organizativos de los sindicatos. Primero, existen problemas de asistencia sociomédica prestada por los sindicatos y del mismo aparato que los primeros deben administrar para la prestación de estos servicios a sus afiliados. Muchos dirigentes sindicales desean acabar con estos servicios y reorientar los recursos financieros hacia otros aspectos de la vida sindical. En palabras de uno de estos grupos:

Creemos que los sindicatos son organizaciones dedicadas a luchar y no entidades filantrópicas. Debemos reivindicar que el INPS preste asistencia médica y odontológica. Con la extinción del impuesto sindical y de su estructura estaremos minando las bases del populismo, del empleísmo y del amarillismo (*Desatrelar*, noviembre, 1979).

Sin embargo, con excepción del SINDPD, los sindicatos continúan prestando tales servicios. Tanto el SINPRO como el APENOPE, a pesar de la pequeña escala de sus servicios asistenciales, continúan prestándolos. Por otra parte, los Sindicatos de los Trabajadores Municipales y de los Bancarios (después de 1988) no solamente no acabaron con tales servicios, sino que en realidad los aumentaron y los mejoraron. De los sindicatos aquí analizados, el de los Trabajadores Metalúrgicos fue el único que propuso abiertamente acabar con toda la asistencia sociomédica.

Este hecho parece sugerir que los servicios sociomédicos son importantes para los afiliados a los sindicatos. En este caso, contrariamente a lo que podría pensarse, es decir, que los *nuevos* sindicalistas están traicionando su programa político, lo que parece sugerir que aquéllos han intentado atender los intereses de los afiliados. De lo contrario, uno podría preguntarse cuál es la razón para mantener tales servicios. El caso del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos es un claro ejemplo de mi hipótesis. Los dirigentes de este sindicato piensan que la prestación de los servicios de salud a los trabajadores es responsabilidad del Estado brasileño (*Resoluciones del Congreso de Metalúrgicos de Pernambuco*, 1985, Resolución número 30). Dichos dirigentes piensan también que tales servicios absorben importantes recursos financieros que podrían ser usados más efectivamente para organizar políticamente a los trabajadores, pero no impusieron su visión a los afiliados. Por el contrario, decidieron examinar lo que ellos pensaban de este

cambio tan importante e hicieron una investigación entre los afiliados. La respuesta fue clara:

[...] Desgraciadamente, los resultados mostraron que más del 90% [de los afiliados] está en contra de cualquier cambio en esta área. En verdad, querían mejoras en la asistencia social. Frente a esta situación —90% es un gran número, ¿no?—, usted no puede, en ningún momento, desestimar ese resultado. ¡No tiene sentido! Aun considerando la propuesta del movimiento sindical que es la de acabar con los servicios asistenciales, entendemos que el momento para esto está lejano (Entrevista, 16/10/87).

Esta decisión fue aceptada por los dirigentes sindicales y se sigue prestando asistencia sociomédica a los afiliados del sindicato.

Los *nuevos* sindicalistas tienen una visión radical de la sociedad y de las relaciones laborales. Sin embargo, en esta visión radical de las relaciones laborales está incluida la idea de un nuevo tipo de relación entre el sindicato y los trabajadores representados por éste, en general, y los afiliados, en particular. Este tipo de relación significa que el sindicato debe representar adecuadamente a los afiliados y a la clase y que debe tener en cuenta lo que reivindican los representados. De esta manera, sugiero que la diferencia en lo referente a los *viejos* sindicalistas es que los *nuevos* sindicalistas no sólo destacan el lado asistencialista de los sindicatos, sino la figura del sindicato en tanto representante radical de los trabajadores. Lo que los *nuevos* sindicalistas han conseguido hacer es combinar militancia con servicios sociales, ya que comúnmente los sindicatos ofrecen mejores servicios que el servicio nacional de salud. Esto significa que la mayoría de los trabajadores estaría en contra de tales cambios, especialmente quienes no pueden pagar servicios médicos y legales privados (cf. *O Metalúrgico*, s/f, 1984).

Sindicatos, canales de participación y la "construcción" de un patrón de demandas

Con respecto a la organización en el lugar de trabajo, los sindicatos aquí analizados tuvieron diversos grados de éxito. Durante los años ochenta, muchos sindicatos quisieron instrumentar, o al menos estimular, la creación de comisiones de trabajadores, a pesar de la resistencia de los patrones a aceptarlas. Tales comisiones son vistas por los empleadores como un poder excesivo de los sindicatos dentro de las empresas en tanto que los *nuevos* sindicalistas las ven como un medio para aumentar el poder de los sindicatos en los lugares de trabajo. Allí donde se han establecido estas comisiones de trabajadores, han sido usadas como canales de conexión entre los sindicatos y los trabajadores. Además de esto, existen evidencias de que han sido usadas por los dirigentes sindicales para conocer las reivindicaciones de los afiliados y de la clase trabajadora. Esto parece indicar que los *nuevos* sindicalistas no están desoyendo los intereses expresos de los trabajadores ni tampoco imponiendo decisiones sin consultar a los interesados. Naturalmente, esta relación entre sindicatos y

comisiones de trabajadores varía de sindicato a sindicato. Existen dirigentes sindicales tales como los del Sindicato de Trabajadores Municipales, que conciben estas comisiones como apéndices del sindicato o como una presencia directa del sindicato en el lugar de trabajo, lo que significa que puede haber espacio para tratar de controlar a las comisiones. Sin embargo, existen los casos del SINDPD y de los Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos y Bancarios donde las comisiones tenían o tienen gran poder de autonomía, lo que significa que la previsión hecha por los teóricos de la burocratización del sindicato no encuentra comprobación en la práctica del *nuevo* sindicalismo.

Más allá de esto, los *nuevos* sindicalistas intentaron establecer nuevas formas para que los trabajadores participen de las negociaciones durante las campañas salariales. De hecho, existe una serie de comisiones provisorias cuyo objetivo es disminuir la "distancia" entre líderes y afiliados durante las negociaciones. La comisión salarial, por ejemplo, la cual existe en varios sindicatos, no es nombrada por los dirigentes sindicales, sino elegida por los trabajadores. Esto significa que los dirigentes sindicales no pueden negociar únicamente a partir de sus propios deseos o ideas, pues este tipo de comisión permite a los trabajadores una participación más amplia desde el inicio de la campaña salarial.

Una campaña salarial es un proceso que comienza por lo menos dos meses antes de cualquier acuerdo con los empleadores porque los sindicatos tratan de comprometer a los trabajadores en todas las etapas de la campaña. En general, una campaña salarial típica comienza con conversaciones preliminares entre dirigentes y militantes sindicales en los lugares de trabajo. El objetivo de estas pláticas es delinear una lista preliminar de demandas que se discutirán en una asamblea general.

El paso siguiente es promover una serie de encuentros locales (cf. Alves, 1989: 54); y Humphrey, 1979a:77). Estos encuentros se realizan por áreas geográficas o por sectores o ambos. Su principal objetivo es conocer las reivindicaciones generales y específicas de cada área y/o sector. Otro objetivo es la elección de algunos representantes. Estos trabajadores, que representan diferentes sectores o áreas geográficas, constituirán, junto con los dirigentes sindicales, la comisión de negociación. Por otro lado, si el sindicato cuenta ya con una estructura de delegados sindicales o de comisiones de trabajadores, es esta estructura la encargada de delinear la lista de reivindicaciones.

A continuación viene el trabajo de síntesis de los diversos resultados producidos en estos encuentros preliminares en una lista única de reivindicaciones, la cual será presentada en asamblea general para ser o no modificada y ratificada. Entonces el sindicato comunicará a los patrones, principalmente a través de la DRT, que las negociaciones deben comenzar. Una vez notificados, los patrones responden generalmente con una propuesta de fecha y lugar para las negociaciones preliminares. El número de encuentros entre sindicalistas y patrones dependerá del grado de concordancia entre ambos lados sobre la naturaleza y amplitud de las reivindi-

caciones. Si durante estas negociaciones no se llega a ningún compromiso, el proceso será llevado al Tribunal Regional del Trabajo (TRT) (cf. Humphrey, 1979b: 224; y Entrevistas, 25/08/90, 04/10/90 y 16/02/92).

De esta forma, en lugar de pensar por los trabajadores o de “guiarlos” hacia sus verdaderos intereses, se intenta saber cuáles son estos intereses o reivindicaciones. Es ésta la razón por la cual la mayoría de los sindicatos llevan a cabo encuentros sectoriales y/o por área geográfica antes de las campañas salariales. Estos encuentros permiten a los trabajadores expresar sus ideas, intereses y reivindicaciones.

Sindicatos y “nuevas” demandas

Sin embargo, el tipo de actividad expuesto anteriormente no nos permite concluir que los *nuevos* sindicatos son meros “agentes o delegados portadores de las instrucciones recibidas de los electores” (Sartori, 1968:468). En realidad, existen pruebas que permiten afirmar que los *nuevos* sindicalistas y militantes se proponen nuevos temas para una agenda más amplia de reivindicaciones. Como afirma Almeida (1981:179):

[el *nuevo* sindicalismo] llamó la atención sobre la existencia de nuevos temas posibles de ser incluidos en la agenda de negociaciones y que se referían a los problemas concretos de las condiciones y de la organización del trabajo en cada empresa.

De hecho, la *vieja guardia* rara vez intentaba movilizar a los trabajadores para cualquier acción, sin hablar de la “ausencia” durante campañas salariales (cf. Keck, 1989:256; Entrevistas, 22/05/87 y 29/05/87). Por una parte, había una aceptación pasiva de las políticas salariales del gobierno, y por otra, falta de credibilidad en, y/o desestimación de prácticas tales como consultar y rendir cuentas de sus actos a los afiliados, en particular, y a la clase trabajadora, en general. De esta forma, en las listas de demandas de los sindicatos dirigidos por sindicalistas conservadores aparecían pocas reivindicaciones.

Los *nuevos* sindicalistas, por su parte, se han propuesto nuevos temas anteriormente desconocidos en Brasil, por el movimiento obrero en general, y por el movimiento sindical, en particular. Estos temas no sólo se relacionan con nuevos porcentajes de aumentos salariales, sino también con aspectos sociopolíticos de las relaciones laborales.

Con excepción de la APENOPE, las reivindicaciones de los otros sindicatos, en los últimos dos años de la década de 1970, se referían casi exclusivamente a aspectos salariales. En general, es sólo a partir de 1980 que los sindicatos comenzaron a presentar listas de reivindicaciones más completas.

En el caso del Sindicato de Trabajadores Bancarios, de 1978 a 1981, las demandas estaban principalmente relacionadas con aspectos monetarios de las rela-

ciones laborales. De hecho, estas negociaciones se centraban en la discusión de aumentos salariales anuales, un salario mínimo profesional (sugerido por la oposición) y una compensación por tiempo de servicio. La única demanda no directamente relacionada con aspectos salariales era la reivindicación del cumplimiento de la ley sobre el límite de la jornada de trabajo. El Sindicato de Trabajadores Municipales estaba en la misma situación, a pesar de que éste presentó demandas relacionadas con la instrumentación de una estructura de empleo y salarios, y guarderías infantiles. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos comenzó a presentar demandas relacionadas con otros aspectos de las relaciones laborales en 1979. A la par de las demandas por aumento salarial y otros beneficios monetarios, había reivindicaciones relacionadas con la situación profesional, condiciones de trabajo y poder sindical.

Fue durante los años ochenta que los sindicatos comenzaron a presentar listas más largas de reivindicaciones debido a que grupos de oposición asumieron el poder en ciertos sindicatos o simplemente consiguieron influir en el contenido de estas listas, al participar en el proceso de discusión durante campañas salariales en sindicatos controlados por sindicalistas conservadores. Por un lado, las reivindicaciones por aumentos salariales ya no se basaban en los índices establecidos por el gobierno. En lugar de ello, había fuertes presiones para la negociación de mayores aumentos salariales teniendo en consideración las tasas de inflación calculadas por entidades como el DIEESE. Al mismo tiempo, los sindicatos intentaron asegurar otros beneficios monetarios que pudieran ayudar a los trabajadores a enfrentar las altas tasas de inflación. Hubo, sin duda, un aumento en el número de demandas relacionadas con puntos tales como aumento de productividad, compensaciones para alimentación y transporte y por tiempo de servicio, asistencia médica por parte de las empresas y salario doble en vacaciones.

Comenzaron también a aparecer en las listas de demandas, reivindicaciones relacionadas con la cuestión de la propia situación profesional y con las condiciones de trabajo. Las demandas más importantes relacionadas con la situación profesional eran las que se referían a una clara estructura de empleo y salarios, así como a la existencia de criterios para la admisión y despidos. Había también una preocupación por la estabilidad provisoria de los más afectados por los procesos de recorte de personal, es decir, estudiantes, reclutas de las fuerzas armadas, trabajadores que sufrieran cualquier accidente y mujeres embarazadas. Al mismo tiempo, había una creciente preocupación por las condiciones de trabajo.

Sin embargo, estas demandas estaban ligadas no sólo a las mejores condiciones físicas del lugar de trabajo, sino también a las condiciones que permiten a los trabajadores continuar desempeñando bien sus tareas. Esto quedó claro a partir de las continuas demandas de cumplimiento de los límites de la jornada de trabajo. Estas demandas se referían principalmente al sector privado, donde los empleados parecen estar poco preocupados por el cumplimiento de las leyes laborales. En el caso del Sindicato de Trabajadores Bancarios, para ilustrar lo que mencionamos

antes, hubo un gran número de denuncias acerca de largas jornadas de trabajo impuestas a los empleados de los bancos privados. Una lectura del tipo de asuntos abordados por el periódico de este sindicato revela que ha sido éste un tema recurrente, principalmente en lo que se refiere a los bancos privados. Por otra parte, cuando el Sindicato de Trabajadores Municipales demandó un límite en la jornada de trabajo, lo hizo tocante a tareas especiales que implican altos niveles de responsabilidad.

En el caso de los Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos y los Municipales, existen también demandas relacionadas con la seguridad en el trabajo. Por la naturaleza misma de ciertas tareas en los sectores metalúrgico y eléctrico, su desempeño implica un riesgo considerable para la vida de los trabajadores. No ocurre lo mismo en el caso del sector bancario. En este caso, el trabajo más peligroso parece ser el de los cajeros, a causa de la amenaza de asaltos violentos. Así, el Sindicato de Trabajadores Bancarios demandó aumentos a los salarios de los cajeros a través de un seguro de vida.

Los sindicatos han presentado también demandas cuyo objetivo es alcanzar cierto grado de control para los trabajadores, sobre las tareas que deben desempeñar. Esto es claro tanto en el caso del SINPRO y APENOPE, como en del SINDPD. En el primer caso, hubo reclamos de que los profesores tienen poco tiempo para las lecturas, para preparar clases y hacer investigaciones que podrían mejorar el nivel de las clases que imparten. Se argumenta también que reciben bajos salarios, por lo cual están obligados a dictar muchas clases, lo que se traduce en falta de tiempo para otras actividades relacionadas con la enseñanza (cf. *Resoluciones del 1er. Congreso Estatal de Profesores de la Enseñanza Oficial de Pernambuco*, 23-26/10/87, Resolución núm. 4/3). Tanto el SINPRO como el APENOPE han hecho campañas para aumentar el número de horas libres que podrían ser asignadas para estas actividades. Esto les permitiría, según argumentan, permanecer por más tiempo en sus escuelas sin tener que "correr" de una escuela a otra para dictar el mayor número de clases posible y aumentar así sus salarios. Significaría, al mismo tiempo, mejores clases y un aumento general en el nivel de la enseñanza y aprendizaje.

En el caso del SINDPD, la mayor preocupación es en torno al trabajo de los dactilógrafos. Como estos trabajadores están obligados por los patrones a dar una cantidad de golpes/hora mayor de la recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha habido una alta tasa de enfermedades ocupacionales en los huesos de las manos, con lo que muchos de ellos quedan incapacitados para continuar realizando tal trabajo (Entrevista, 28/08/90 y *Journal do Comércio*, 22/08/93). A pesar de que la CLT establece que las personas que trabajan en dactilografía o tareas semejantes tienen derecho a 10 minutos de descanso en cada período de 90 minutos, los patrones normalmente no cumplen esta disposición (cf. APPD-PE *Informativo*, 26/05/83; y *Jornal APPD-PE*, septiembre, 1983).

Junto con las demandas de reglamentación de este aspecto de las relaciones laborales durante las campañas salariales, hay también una gran preocupación por la salud de los trabajadores del área de procesamiento de datos, hecho indicado por el número de seminarios y discusiones promovidas por el SINDPD. En realidad, desde fines de los años setenta, cuando estos trabajadores crearon sus asociaciones, ellos mismos han promovido seminarios sobre la salud de los empleados en este sector.

Finalmente, los sindicatos han intentado ampliar su poder a los lugares de trabajo a través de demandas generales que aparecen en diarios sindicales. Éstas se relacionan con el derecho a elegir delegados sindicales en los lugares de trabajo, así como nombrar a todos los representantes de la Comisión Interna para la Prevención de Accidentes (CIPA). Dos sindicatos fueron aún más allá al demandar el derecho a elegir candidatos para ciertos puestos clave. En el caso de la APENOPE, ha demandado el derecho a elegir directores y vicedirectores de las escuelas. Esto no sólo se exigió durante campañas salariales, sino también a través de campañas específicas relacionadas con el tema. En efecto, la asociación promovió campañas con el objetivo de hacer pública la necesidad de elegir a los directores, utilizando dos argumentos: 1) permitiría un mayor control por parte de los padres, profesores y la comunidad en general, sobre las escuelas, y 2) significaría el fin de la práctica del clientelismo por parte de algunos gobiernos, los cuales usan estos puestos para negociar el apoyo de ciertos grupos políticos (*cf. Informativo APENOPE*, enero-marzo 1986). En el caso del Sindicato de los Municipales, específicamente en relación a la Companhia Hidrelétrica do São Francisco (CHESF), hubo presiones por el derecho de elegir al director administrativo o al director de personal. Obviamente, ésta es una reivindicación radical e intolerable para la gerencia y el poder político, pues se refiere al control ejercido por los gerentes sobre el trabajo (*cf. Hill*, 1981:103-23).

Sindicatos y negociación colectiva

La novedad del *nuevo* sindicalismo no se relaciona únicamente con estas nuevas demandas, sino también con el mismo proceso de negociación y resolución de disputas laborales. De hecho, además de las tentativas de comprometer a la clase en la elaboración del pliego de demandas, como destacamos antes, el *nuevo* sindicalismo surgió con propuestas de negociaciones directas entre los sindicatos, los cuales representan a los trabajadores, y los patrones, sin la necesidad de recurrir al arbitraje del Estado (De Almeida, 1981:161; Alves, 1989:52; y Keck, 1989:254). De acuerdo con los *nuevos* militantes, patrones y empleados deben estar libres de los límites impuestos por el Estado para la negociación entre las dos partes (*cf. Jornal do Comércio*, 25/07/78).

Sin embargo, esto no se ve como una cuestión de principio que debe cumplirse sin importar las consecuencias para los trabajadores. Debido a sus diferentes

resultados dos casos pueden ilustrar este punto. Primero, los *nuevos* dirigentes del Sindicato de Trabajadores Bancarios apoyaron el principio de negociación directa entre las dos partes comprometidas en una disputa laboral. Sin embargo, debido a su compromiso con el principio de consultar a la clase, en 1990 tuvieron que presentar una disputa salarial, ante el TRT, como resultado de la votación de una asamblea general que aprobó la propuesta de que dicha disputa fuese decidida en la esfera estatal.

Durante la campaña [de 1990], [...] en el nivel nacional, los bancarios consiguieron un acuerdo con los banqueros sin la presencia de la Justicia del Trabajo. Sin embargo, en Pernambuco, la clase se negó a aceptar este acuerdo porque no garantizaba la estabilidad temporal. Nos tuvimos que mantener en huelga por más de una semana, pues la clase esperaba conseguirla en la Justicia del Trabajo. Esta semana expresó además del deseo de luchar, la fuerza de los trabajadores. Pero al mismo tiempo representó también un retroceso político, pues la clase rechazó el resultado de un acuerdo directo con los patrones porque había existido interferencia de la Justicia del Trabajo (entrevista, 24/10/90).

El segundo caso ocurrió en la APENOPE. Durante la campaña salarial de 1989, las negociaciones entre esta organización y el gobierno estatal llegaron a un “callejón sin salida” y las discusiones quedaron paralizadas. El gobierno estatal propuso entonces que la disputa fuera juzgada por el TRT como forma de acabar con el *impasse*. La propuesta era inaceptable para los *nuevos* sindicalistas de la APENOPE. Sin embargo, en lugar de rechazarla *a priori*, éstos convocaron a una asamblea para que dicha propuesta fuese votada por los profesores. La propuesta fue rechazada por la asamblea general (cf. *Atas das assembleias gerais*, 13 y 20/11/89).

Otro aspecto de las campañas salariales bajo control de la clase es el propio acuerdo final. De hecho, además de la participación de los trabajadores en la construcción de la lista de demandas y en las negociaciones a través de las comisiones salariales, ellos ejercen control sobre los acuerdos salariales porque éstos tienen que ser votados y ratificados por la asamblea general antes de ser firmados.

REPRESENTATIVIDAD Y RESPONSABILIDAD POLÍTICA: UNA APRECIACIÓN

En términos generales, considerando el problema de la democracia sindical, los datos expuestos en este trabajo permiten concluir que existe espacio para la democracia dentro de los sindicatos y que tal fenómeno no está determinado *a priori* (cf. Edelstein y Warner, 1975). O sea, contrariamente a las tesis de Michels (1982) y Hyman (1989), los datos aquí presentados sugieren que no hay una tendencia inevitable hacia la oligarquización de los sindicatos.

Fosh y Cohen (1990) y Heery y Kelly (1990) sugieren que un importante aspecto en la forma de relación entre los líderes sindicales y los trabajadores parece ser el

grado de representatividad y de responsabilidad política en relación con los intereses de los trabajadores representados. En el caso del *nuevo* sindicalismo, estos aspectos han sido aumentados por medio de medidas con la finalidad de conocer no sólo los intereses de los afiliados, sino también lo que desea la clase, y cómo responder a estos intereses.

Este tipo de evidencias nos permite ir un poco más allá al explorar la contribución de este trabajo para una teoría de la democracia sindical en términos de representatividad y responsabilidad política. Este trabajo muestra que el análisis de la relación entre líderes y afiliados puede ser enriquecida si recurrimos a los conceptos de representatividad y responsabilidad política como indicadores de democracia sindical.

Sin embargo, debemos señalar algunas diferencias con otros estudios que utilizan el concepto de representatividad como un indicador de democracia sindical. Handelman (1977), al utilizar variables socioeconómicas y políticas, concluyó que había diferencias considerables entre líderes y trabajadores de los dos sindicatos mexicanos que analizó. Pero esto difícilmente nos permite comprender y explicar la relación entre los *nuevos* sindicalistas y los afiliados/clase. De hecho, parece haber diferencias importantes entre muchas propuestas de los *nuevos* dirigentes y las de los trabajadores. Sin embargo, lo que el estudio de Handelman “deja escapar” son las nociones de representatividad y responsabilidad política en el sentido empleado en este trabajo, es decir, que los líderes pueden proponer nuevos temas, pero que deben ser presentados, votados y sancionados por sus afiliados antes de su instrumentación.

En este sentido, es más útil el enfoque de Fosh y Cohen (1990). Sin embargo, la definición de representatividad de estas autoras, como *reflejo* de los “intereses explícitos” de los afiliados/clase, tampoco nos permite comprender y explicar los casos en que los *nuevos* dirigentes proponen nuevos temas y/o políticas. En verdad, ellas reconocen que

No estamos abogando aquí por un modelo simplista de democracia participativa donde los líderes [sindicales] [...] expresan meramente las aspiraciones de los afiliados, incluso las menos realistas. Un compromiso como el colectivo incorpora intrínsecamente el concepto de liderazgo. Hay un proceso interactivo entre líderes [...] y trabajadores a través del cual los líderes, en medida considerable, moldean las demandas de los afiliados, a veces moderándolas, a veces aumentándolas (Fosh y Cohen, 1990:138).

Es decir que la concepción de democracia sindical de las autoras contenida en esta cita, choca con la misma definición de representación como reflejo de los “intereses explícitos” de los afiliados.

Es así que una de las contribuciones de este trabajo para la comprensión de la democracia sindical, en tanto expresión de la representatividad de los sindicatos con relación a sus miembros, es mostrar que, para ser verdaderamente representativos, los dirigentes sindicales no tienen necesariamente que reflejar los “intereses explícitos” de los afiliados.

En este trabajo procuramos mostrar que esto sucede por dos razones: primero, a pesar de ciertas diferencias entre dirigentes sindicales y afiliados en cuanto a intereses y políticas de corto y largo plazo, se mostró que los *nuevos* sindicalistas procuraron someter sus propuestas, incluso las más radicales, a los afiliados.

Segundo, la definición de representatividad como el *reflejo* de los “intereses explícitos” de los afiliados, restringe el sentido más amplio de este término. De hecho, ser representante no significa que tenga que reflejar los “intereses explícitos” de sus representados, ya que en el mismo momento en que los dirigentes sindicales proponen nuevos temas y/o interpretan los intereses de los afiliados, la idea de *reflejar* los “intereses explícitos” de los representados deja de tener sentido. Como lo han sugerido varios teóricos, la idea de representatividad contiene también la idea de cierta libertad para el representante (Laclau, 1991a y 1991b; Pitkin, 1969; y Sartori, 1968). En otras palabras, el papel del representante, en lugar de ser entendido como un papel pasivo, debe contener la idea de que él puede proponer nuevos ítems o moldear ideas y reivindicaciones provenientes de sus representados.

De esta forma, la prueba presentada en este trabajo muestra que definir representatividad como el *reflejo* de los “intereses explícitos” de los representados es perder otro aspecto de esta relación: el representante también moldea la identidad del representado (Laclau, 1991a:12).

De hecho, es difícil afirmar que todos los temas y demandas de las diferentes clases de trabajadores estaban presentes ya desde el inicio o que fueron propuestas por ellas durante los años setenta y ochenta. Una visión más realista diría que las demandas son propuestas por líderes y trabajadores. Además de esto, es posible afirmar que las reivindicaciones radicales han sido propuestas más frecuentemente por los líderes que por los afiliados.

De este modo, la principal contribución de este trabajo es proporcionar apoyo para una teoría de la democracia sindical en la cual las ideas de representatividad y responsabilidad política ejercen un papel central. Sin embargo, la representatividad debe ser entendida como una relación doble, a través de la cual los líderes y trabajadores han moldeado mutuamente sus identidades. En otras palabras, lo que es central para la existencia de la democracia en los sindicatos es el hecho de que los líderes representen (no reflejen) los intereses de los afiliados y sean responsables políticamente frente a ellos. Esta definición de representatividad nos permite explicar lo que ha ocurrido en el sindicalismo brasileño desde fines de los años setenta. Esto es, la existencia de un liderazgo sindical que intenta luchar por las reivindicaciones de los trabajadores, propone (no impone) nuevos temas y demandas, e intenta ser responsable políticamente ante sus representados sin descuidar las responsabilidades intrínsecas al papel de los liderazgos (Heery y Kelly, 1990:86).

BIBLIOGRAFÍA

- Alves, M. H. M. (1989), "Trade unions in Brazil: a search for autonomy and organization", en E. C. Epstein (comp.), *Labor autonomy and the state in Latin America*, Unwin Hyman, Boston.
- De Almeida, M. H. T. (1981), "Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil", *Dados-Revista de Ciências Sociais*, vol. 24, núm. 2, pp. 161-189.
- De Souza, A. y B. Lamounier (1981), "Governo e sindicatos no Brasil: a perspectiva dos anos 80", *Dados-Revista de Ciências Sociais*, vol. 24, núm. 2, pp. 139-159.
- Edelstein, J. D. y M. Warner (1975), *Comparative union democracy: organisation and opposition in British and American unions*, Allen & Unwin, Londres.
- Fosh, P. y S. Cohen (1990), "Local trade unionists in action: patterns of union democracy", en P. Fosh & E. Heery (comps.), *Trade unions and their members: studies in union democracy and organization*, Macmillan, Londres.
- Golden, M. A. (1988), *Labor divided: austerity and working-class politics in contemporary Italy*, Cornell University Press, Ithaca.
- Handelman, H. (1977), "Oligarchy and democracy in two Mexican labor unions: a test of representation theory", *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 30, núm. 2, pp. 205-218.
- Heery, E. y J. Kelly (1990), "Full-time officers and the shop steward network: patterns of co-operation and interdependence", en P. Fosh & E. Heery (comps.), *Trade unions and their members: studies in union democracy and organization*, Macmillan, Londres.
- Hill, S. (1981), *Competition and control at work*, Heinemann, Londres.
- Humphrey, J. (1979a), "Auto workers and the working class in Brazil", *Latin American Perspectives*, vol. 6, núm. 4, pp. 71-89.
- Humphrey, J. (1979b), "The state and labour in Brazil: accumulation of capital and class struggle", en J. Carriere (comp.), *Industrialization and the state in Latin America*, Center for Latin American Research and Documentation, Amsterdam.
- Hyman, H. (1989), *The political economy of industrial relations*, Macmillan, Londres.
- Keck, M. (1989), "The new unionism in the Brazilian transition", en A. Stepan (comp.), *Democratizing Brazil: problems of transition and consolidation*, Oxford University Press, Nueva York.
- Laclau, E. (1991a), "Democracia y representación", *Contribuciones*, núm. 10, pp. 5-17.
- Laclau, E. (1991b), *Power and ideology*, trabajo presentado en el Seminario sobre Ideología y Análisis del Discurso, Universidad de Essex, Gran Bretaña.
- Lipset, S. M., M. Trow y J. Coleman (1956), *Union democracy: the inside politics of the International Typographical Union*, Free Press, Nueva York.
- Michels, R. (1982), *Sociología dos partidos políticos*, traducción de Arthur Chaudon, Editora da UnB, Brasilia.

- Pitkin, H. F. (1969), "The concept of representation", en H. F. Pitkin (comp.), *Representation*, Atherton Press, Nueva York.
- Roxborough, I. (1984), *Unions and politics in Mexico; the case of the automobile industry*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Sartori, G. (1968), "Representational systems", en D. L. Sills (comp.), *International encyclopedia of the social sciences*, vol. 13, Macmillan & Free Press, pp. 465-74.
- Thompson, M. e I. Roxborough (1982), "Union elections and democracy in Mexico: a comparative perspective", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 20, núm. 2, pp. 201-217.