

## **Empresarios y trabajadores: nuevas ideas y viejos fantasmas**

LAÍS WENDEL ABRAMO

Hace ya mucho que se habla de la imposibilidad de construir un orden democrático en el Brasil a menos que sean alteradas de manera profunda las leyes e instituciones que desde hace cuarenta años regulan las relaciones del trabajo en este país. Se puede decir lo mismo en cuanto a la tradición elitista y autoritaria que siempre caracterizó a la postura empresarial en el tratamiento de los conflictos en la esfera del trabajo.

Las primeras medidas adoptadas por el Ministro del Trabajo de la “Nueva República”, Almir Pazzianotto, realimentan en la sociedad el debate que ya se venía desarrollando desde hace algunos años cuando fue introducido y dinamizado en lo fundamental por la acción del movimiento sindical que surgía. La creatividad de ese movimiento, la diversidad de sus demandas, la radicalización de algunos de sus valores, la amplitud de las categorías profesionales implicadas, permiten caracterizar a esos siete años que nos separan de la eclosión de las huelgas de 1978 como una de las fases más ricas del proceso de constitución de la clase trabajadora brasileña. Rica y llena de desafíos que serían respondidos. Entre ellos; la evidencia del creciente desfase entre las necesidades de los trabajadores, sus prácticas innovadoras y el anacronismo de la ley. También se trataba de una reiterada demanda por un espacio social y político que existiera y fuera reconocido en una sociedad tradicionalmente marginalizadora y excluyente.

Hasta ahora, el nuevo Ministerio terminó con la prohibición legal de organización de las centrales sindicales. Revocó la disposición núm. 3437 que reglamentaba las elecciones sindicales y elaboró un proyecto de cambio de la ley de huelga. Amnistió a los sindicalistas que se casaron durante el gobierno de Figueiredo y afirmó explícita y públicamente que no intervendría en los sindicatos de trabajadores, aunque no haya promovido ningún cambio, hasta el momento actual, en las disposiciones legales que confieren esos poderes al gobierno.

En este panorama, y ante la expectativa de un proceso global de reconstitucionalización de la sociedad brasileña, que esperamos tenga lugar en la Asamblea Constituyente, cobra importancia el conocimiento y el debate

de las posiciones de los diversos sectores involucrados en la definición de cada uno de los aspectos que serán clave para la democratización efectiva de la sociedad brasileña. La cuestión sindical es por cierto una de ellas. ¿Qué dicen a este respecto los empresarios brasileños? ¿Qué señales de cambio podríamos encontrar en su postura tradicional? ¿Se podría encontrar en el discurso empresarial alguna propuesta de redefinición de las relaciones laborales en un sentido más democrático? ¿Cuáles de los diversos planos en que se desenvuelve hoy día la acción sindical, cuáles de los planos en que los trabajadores buscan afirmar su identidad propia (su existencia en cuanto sujetos autónomos) estarían dispuestos a reconocer como legítimos los empresarios brasileños?

Éstas son las preguntas que orientan este trabajo. La referencia principal del análisis se sitúa en las 15 entrevistas que en profundidad se realizaron en 1983 con empresarios de cinco estados del país (São Paulo, Minas Gerais, Río de Janeiro, Río Grande del Sur y Pernambuco), en el ámbito de la investigación denominada "Estructura y Representación Sindical en el Brasil", que fue coordinada por el Centro de Estudios de Cultura Contemporánea.

El material del que disponemos y el método que utilizamos para analizarlo, no nos permitía generalizar ninguna proposición. O sea, no nos permitía definir la posición del conjunto del empresariado brasileño o de cualquiera de sus sectores específicos. Ni siquiera nos permitía definir cuál es la posición concreta que podría ser asumida por tal o cual grupo de empresarios en el momento en que estuvieran enfrentados con problemas concretos de negociación o de cambio de la legislación. No tenemos la pretensión de explicar la acción de los sujetos en una coyuntura dada o de un proceso social en curso sólo a partir de su discurso. No es necesariamente la opinión cristalizada y expresa la determinante de una acción política de los individuos y/o de los grupos sociales. En cada momento, y en especial en cada conflicto social concreto, intervienen una serie de otros factores, que pueden ser más o menos importantes para explicar los comportamientos adoptados.

Nuestro objetivo es el de identificar posiciones que pudiesen ser significativas en el debate de las cuestiones en pugna, por lo cual este análisis se justifica en primer lugar porque, a pesar de constituir un número relativamente reducido, los entrevistados fueron empresarios que habían sido importantes desde el punto de vista de la articulación política de su clase y habían expresado posiciones definidas y muchas veces conflictivas en algunos de los acontecimientos más importantes del período reciente. En segundo lugar, porque a pesar de que consideramos que el discurso por sí solo no explica el comportamiento de los agentes sociales, es un elemento que, al constituir y al llegar al dominio del público, pasa a contar como uno de los elementos en juego. El surgimiento de un determinado discurso en una coyuntura dada puede significar mucho, transformándose en un dato de la lucha política, en un elemento importante del proceso

de constitución de los diversos sujetos sociales y en la delimitación del espacio de existencia de cada uno de ellos dentro de un orden determinado.

*El autoritarismo empresarial: la negación de la relación*

Durante los años transcurridos entre 1968 y 1974, los conflictos surgidos en el plano de las relaciones laborales no fueron considerados objeto de discusión, mas sí de represión. El gobierno y los empresarios se dividieron el trabajo y fueron solidarios en un objetivo común: el de suprimir la política del conjunto de la sociedad así como del interior de las fábricas. La actuación directa y represiva del Estado (intervención en sindicatos, anulación y prisión de líderes, prohibición del derecho de huelga, extinción de cualquier garantía de empleo) siempre fue aplaudida y con frecuencia solicitada por los empresarios.

Satisfechos con el control estatal sobre la política salarial, debido a su carácter de fuerte comprensión, se opusieron durante todo el período a la práctica de las negociaciones colectivas que los trabajadores demandaban con insistencia. Amparados por el autoritarismo político vigente y por la legislación específica, pudieron juntar, en el interior de sus empresas, una política de dilapidación feroz de la fuerza de trabajo con el despotismo fabril. Los términos de sus relaciones con los trabajadores se definían básicamente por la represión, la violencia, la omnipotencia y la impunidad de la compleja jerarquía interna encargada de mantener la disciplina y de aumentar la productividad del trabajo. El punto básico de esta política era la desconsideración del trabajador, en cuanto sujeto dotado de derechos, intereses y voluntades propias.<sup>1</sup>

En los movimientos de resistencia surgidos entre 1973 y 1977, los trabajadores fueron acumulando experiencias, creando identidades, desarrollando formas de sociabilidad, estableciendo aquí y allá algunos límites a esa desconsideración. Los empresarios cedieron en algunos momentos manteniendo, no obstante, su posición básicamente represiva y negándose a la relación. Fueron las huelgas de 1978, como su impacto, las que consiguieron modificar en forma significativa ese cuadro.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> "La Revolución de 1964 eliminó cualquier relación entre el capital y el trabajo. En el área de los recursos humanos, los profesionales que más se destacaron fueron los perseguidores y los punitivos", dijo el profesor Cleber Pinheiro de Aquino de la Facultad de Administración de la Universidad de São Paulo, en una conferencia pronunciada frente a un grupo de profesionales de Recursos Humanos, que tituló "La crisis de los Recursos Humanos" (en *Tendencias del Trabajo* núm. 60, 07/07/82). El profesor afirma que este personal, formado en esta mentalidad, mostróse absolutamente incapaz de negociar con los trabajadores con motivo de la eclosión de las huelgas en 1978.

<sup>2</sup> "Vinieron las huelgas de 1978 y los profesionales de Recursos Humanos también sufrieron sus consecuencias: durante cada huelga eran despedidos cerca de veinte profesionales del área de Recursos Humanos. Era ridículo asistir a una nego-

La coyuntura que precedió a la eclosión del movimiento de 1978 estuvo marcada por la generalización y radicalización del cuestionamiento al régimen autoritario, llevado a cabo por varios sectores de la sociedad civil: movimiento estudiantil, intelectuales, artistas, sectores de la iglesia, organizaciones de defensa de los derechos humanos. También los empresarios, que en 1974/75 por primera vez desde 1968, criticaron en público aspectos de la política económica del gobierno en torno a la campaña contra la estatización de la economía, comenzaron a hablar de democracia.

Según Fernando Henrique Cardoso,<sup>3</sup> en este momento, la crítica empresarial consistía en una especie de aceptación genérica de los puntos de vista opositoristas en lo que se refiere a las "distorsiones" sociales y económicas del modelo de desarrollo prevaleciente, el énfasis en la necesidad del control de la acción estatal directa de la economía, la prédica en favor de la participación de los empresarios en el proceso de decisión y la reiteración de la importancia de la democracia como forma de gobierno.

### *En tiempos de "apertura" y de huelgas*

Desacostumbrados, todavía, a pensar en los trabajadores como seres dotados de movimiento propio, la primera reacción de los empresarios, al irrumpir las huelgas de 1978, fue de sorpresa.<sup>4</sup> Las declaraciones diferentes, contradictorias y a veces mutuamente ofensivas que se sucedían diariamente en los periódicos denotaban la ausencia de una estrategia común para combatir contra un hecho nuevo que surgía. Como telón de fondo estaba también la disputa por la dirección de la Federación de Industrias del estado de São Paulo (FIEESP) en cuya elección, realizada al año siguiente, Luiz Eulalio Vidigal derrotaría a Theobaldo de Nigris, presidente de la entidad desde 1964, e identificado como la "vieja guardia" y la "línea dura" de los empresarios.

Las diferentes posiciones surgidas entre los empresarios en el tratamiento del conflicto pueden ser agrupadas en dos grandes tendencias: una que pretendía resolverlo por la represión y con la interferencia del gobierno; otra, que en cierta medida reconocía su legitimidad y la casi inevitabilidad de que ocurriera en aquellas circunstancias, manifestando también una disposición hacia la búsqueda de formas de convivencia con la nueva situación.

Para el primer grupo, la huelga representaba una amenaza al orden: se la consideraba responsable de una serie de "catástrofes" que ocurrían

ciación con profesionales presos todavía de la mentalidad de los años anteriores". Cleber Aquino, *op. cit.*

<sup>3</sup> "O papel dos empresarios no proceso de transição", SP, 1983, mimeo, pág. 16.

<sup>4</sup> El análisis que sigue está basado en una investigación realizada en los periódicos *A Folha de São Paulo*, *Estado de São Paulo*, *Jornal da Tarde*, y *Jornal do Brasil*, del año 1978, como parte del trabajo de elaboración de mi tesis de maestría.

en el plano de la economía<sup>5</sup> o una intolerable falta de respeto a la ley y al "principio de autoridad".<sup>6</sup> Su propuesta era la intervención del gobierno "para evitar el caos". La dirección de la FIESP aprovechó también la ocasión para reclamar por la falta de participación de la entidad en la definición de los rumbos de la política económica y laboral.

El segundo grupo, al mismo tiempo que reconocía la legitimidad del movimiento de los trabajadores, criticaba al gobierno, básicamente en lo referente a la política salarial<sup>7</sup> y a la ley de huelgas.<sup>8</sup> También fue criticada la rigidez del empresariado en general, transformándose en un argumento para legitimizar las huelgas:

"Cuando de ambas partes existe disposición para el diálogo, la huelga es innecesaria. Cuando tal disposición sólo existe en el obrero, entonces la huelga es la única arma que tiene para convocar al patrón a negociar."<sup>9</sup>

En otras palabras, la responsabilidad por la radicalización del conflicto (hasta el punto de eclosión de una huelga) estaría siendo atribuida más a sectores del propio empresariado y al gobierno que a los trabajadores.

Otros empresarios aprovecharon la oportunidad para manifestar su insatisfacción en cuanto a sus posibilidades de participación en la vida nacional: Antonio Erminio de Maraes, en debate realizado en el teatro Ruth Escobar en julio de 1978, afirmó que "las reivindicaciones de los trabajadores son correctas y deben ser entendidas". En su opinión, así como los trabajadores, estudiantes e intelectuales, también los empresarios estarían insatisfechos por no participar de la vida nacional. La FIESP, minada por el capital extranjero, representaría poco para el capital nacional; los órganos de clase se habrían deteriorado a partir de 1964 debido a la presión del gobierno, que nunca estuvo dispuesto a ver en su dirección a empresarios que le dijese no.

Los empresarios de este grupo reconocían la seriedad del movimiento huelguístico, encarándolo no como algo circunstancial, sino como una rea-

<sup>5</sup> Wolfgang Sauer declaró al *Estado de São Paulo*, el 16/06/78, que la negociación directa resultante del movimiento implicaría el descontrol de los precios y comprometería el combate a la inflación, reduciendo las posibilidades de inversión y de la oferta de trabajo, aumentando los costos de producción y en consecuencia disminuyendo la capacidad de exportar. Dijo que "los trabajadores actúan en forma egoísta cuando hacen huelga".

<sup>6</sup> La dirección de la FIESP, en documento oficial enviado al presidente de la República el 09/06/78, afirmaba que la previsible generalización del movimiento huelguístico "traerá consecuencias imprevisibles para la seguridad nacional" del país. Subrayaba la necesidad de restablecer "el imperio de la ley" y del "principio de autoridad". *O Estado de São Paulo*, 15/06/78.

<sup>7</sup> Manoel da Costa Santos, presidente de ABINEE (Asociación Brasileña de la Industria Electro-Eléctrica), reconoce que la política salarial no atiende a los intereses del trabajador y precisa ser revisada.

<sup>8</sup> Laerte Stúbal, vicepresidente de FIESP, critica públicamente la ley de huelga (*Folha de São Paulo*, 14/06/78) diciendo que la considera una "ley leonina, que por eso perdió su valor. Es demasiado parcial".

<sup>9</sup> José Mindlin, presidente de Metal-Leve, *Folha de São Paulo*, 16/06/78.

lidad que a partir de aquel momento tendría que ser enfrentada, con la cual tendría que establecerse alguna forma de convivencia.<sup>10</sup> Se manifiestan en contra de la intervención del gobierno en el conflicto, contraponiéndose frontalmente al documento de la FIESP y a las declaraciones de su vicepresidente, Jorge Duprat:

“... el vicepresidente de la FIESP, Jorge Duprat, al reclamar del gobierno una acción coercitiva para contener el movimiento huelguístico, dice sencillamente un disparate”.<sup>11</sup>

Vidigal Neto afirma que, al defender la represión, Duprat demuestra poseer ideas ultrapasadas, no aceptadas por la mayor parte de los empresarios, en especial los más jóvenes y más próximos a la realidad brasileña. Y dice que el documento de la FIESP más parece “un pedido al Olimpo para que vengan a resolver un problema en São Paulo”.<sup>12</sup>

Lo más importante, es, sin embargo, que este grupo de empresarios elogie a los trabajadores y a su movimiento por su “madurez”. Antonio Hermirio de Moraes dice que “en los últimos 30 años nunca se vio un movimiento tan *serio, justo y responsable*”. Vidigal Neto afirma que los empresarios debieran encarar con mayor seriedad los movimientos de los trabajadores procurando analizarlos con más profundidad. Con la huelga en su empresa... “fue posible advertir *la madurez, la elegancia, la franqueza, la honestidad* de los trabajadores, embarcados en una *lucha legal y moderada* (...): *los trabajadores brasileños tienen hoy una madurez sorprendente*” (las cursivas son nuestras).<sup>13</sup>

Merece ponerse de relieve el hecho de que un significativo grupo de empresarios se muestre ante el público calificando a los trabajadores de “maduros”, “serios”, “elegantes” y “responsables”; que considere sus reivindicaciones como justas y legítimas en el momento en que éstos lanzaban a la sociedad un movimiento marcado por un fuerte sentimiento de afirmación frente a los patrones y al gobierno y lo permeaban de desafíos a la legalidad vigente. El surgimiento de una posición como ésta, diferente de la tradicional, la cual siempre calificaba la acción de los trabajadores como la de una amenaza al orden público, fue de gran importancia y reveló la amplitud del consenso conquistado por los huelguistas en ese momento.

Ese tipo de posición desapareció de las páginas de los periódicos a partir de 1979. Eso sucedió ya sea porque el movimiento de los trabajadores, en su propia evolución, había traspasado los marcos de lo que estos empresarios entendían como “elegancia”, “madurez” y “responsabilidad”,

<sup>10</sup> “... Sólo aquéllos que desconocen el momento brasileño se pueden imaginar que los movimientos de los trabajadores van a restringirse a una región”. Gastao Vidigal Neto, *O Estado de São Paulo*, 17/06/78.

<sup>11</sup> Gastao Vidigal Neto, presidente de CONFAB INDUSTRIAL, *O Estado de São Paulo*, 17/06/78.

<sup>12</sup> *Ídem*.

<sup>13</sup> *O Estado de São Paulo*, 17/06/78.

o porque con rapidez, por iniciativa propia o por imposición del gobierno, se había logrado unificar a los empresarios en su enfrentamiento a las huelgas, impidiendo inclusive la expresión de opiniones divergentes.<sup>14</sup>

El futuro presidente de la FIESP, Luiz Eulalio Bueno Vidigal, en sus declaraciones a los periódicos, dejaba bien claro el límite de lo que consideraba aceptable: la huelga era justa y legítima, no obstante su carácter ilegal, porque habría sido hecha “sin la interferencia de curas, estudiantes y políticos”, “sin fines políticos e ideológicos” y sin “radicalización”.<sup>15</sup>

Lo que eso expresa es una posición según la cual el movimiento sería aceptable mientras se mantuviese lejos de la política y de cualquier vuelo más alto en el sentido de afirmación de los intereses más amplios de los trabajadores, o aun de la generalización del movimiento. La represión desencadenada sobre las huelgas en los años que siguieron mostró de manera rápida y concreta la estrechez de esos límites.

La actuación de los empresarios y sus concepciones acerca de los trabajadores, de la sociedad y de sí mismos no podrían continuar iguales después de los acontecimientos de 1978. Como Dorian Gray, están obligados a enfrentarse con el otro lado del milagro. Los sufrimientos que éste provocara en los trabajadores, no obstante haber estado encubiertos durante toda una década, ahí estaban impresos, y la visión repentina de ese cuadro, por tanto tiempo encerrado bajo siete llaves en el cuarto de los fondos, puso a los empresarios frente a la necesidad de repensar sus relaciones con los trabajadores, así como frente a su propia actuación dentro de las fábricas y en el conjunto de la sociedad.

El análisis de las entrevistas realizadas en 1983 reveló la existencia de tres posiciones, claramente marcadas, en el seno del empresariado.

En todas ellas, los empresarios reconocen el surgimiento de los movimientos huelguísticos de 1978 a 1980 como un marco de modificación de su propia “mentalidad”, así como de sus relaciones con los trabajadores. Las tres posiciones identificadas fueron siendo construidas a partir de las colocaciones que, a lo largo de las entrevistas, pudiesen responder a las preguntas enunciadas en la introducción de este texto. Fueron proyectadas teniendo en cuenta las opiniones específicas de los entrevistados, tales como las de estar a favor o en contra del derecho de huelga y de la organización de centrales sindicales y, principalmente, la articulación más general de su pensamiento expreso. Ése fue el principal criterio de demarcación entre las

<sup>14</sup> Durante la huelga de 41 días en San Bernardo en el año 1980, varios empresarios no lograron concretar su disposición de firmar el acuerdo por separado con el Sindicato de Metalúrgicos, debido a las presiones ejercidas por el Grupo de los 14 de la FIESP y principalmente por el gobierno. Esa situación fue alterada sólo en 1982, cuando en la misma ciudad los establecimientos de montaje de máquinas suscribieron el acuerdo por separado con los huelguistas, por lo cual fueron duramente criticados por dirigentes de la FIESP, acusados de “romper la unidad patronal”.

<sup>15</sup> *Folha de São Paulo*, 16/06/78.

tres posiciones. Cada una de ellas tiene como base un punto de referencia distinto, como se verá a continuación. En cuanto a la primera, localiza la relación entre trabajadores y empresarios básicamente en el interior de la *fábrica*; para la segunda, eso se daría en el *mercado*. La tercera, no obstante partir también del ámbito del mercado, introduce al *Estado* como elemento fundamental de regulación de las relaciones.

### *Una relación más democrática a partir de las fábricas*

Ése es el discurso más democrático y, por eso mismo, tal vez el que encuentra menos adeptos, entre ellos apenas algunos empresarios paulistas del sector metalúrgico.

Existe en él una coherencia bastante grande: se critican todos los mecanismos de ingerencia del Estado en la vida sindical (control financiero, estatuto modelo, poder de intervención del Ministerio de Trabajo) y se propone como alternativa su pura y sencilla extinción. Se defiende clara y abiertamente el derecho de huelga y de organización de centrales sindicales, lo cual lo diferencia sustancialmente de los demás. El obrero es reconocido como un agente colectivo enfrentado al empresario en la fábrica, visión opuesta a la del liberalismo clásico, que no concibe sino una acción del individuo en el plano general de la sociedad (a imagen y semejanza del mercado y de sus leyes reguladoras). Se considera al surgimiento del movimiento reciente de los trabajadores como un hecho positivo y se acepta y defiende su “agregación progresiva” como factor de su fortalecimiento.

Como antes se señaló, el punto de referencia principal de esta posición es la relación entre trabajadores y empresarios en el interior de *las fábricas*. A partir de ahí hablan los empresarios y en ese ámbito es donde se definen los actores involucrados (ellos mismo y los trabajadores) y la relación entre ellos.

La elección de este punto de referencia hace como que la definición de los sujetos parte de un punto importante: el reconocimiento de la existencia de una desigualdad básica entre ellos. En la fábrica y en el conjunto de la sociedad, los empresarios son más poderosos y más privilegiados que los trabajadores, los cuales sufren de una carencia básica, en el plano de la sobrevivencia económica, de los derechos políticos e inclusive de la igualdad formal establecida por el Estado, por la ley.<sup>16</sup> Esto hace del conflicto un componente necesario de la relación. No existe la ilusión de una “convivencia armoniosa” entre las partes, núcleo de la

<sup>16</sup> Por ejemplo, la ley prohibía a las dos partes organizarse en centrales sindicales; pero desde años atrás los empresarios poseían las suyas —las diversas asociaciones empresariales— que nunca habían sufrido ninguna represión por parte del gobierno.

segunda posición. Se trata de establecer formas de tratamiento de ese conflicto a partir de la consideración de la desigualdad existente.

Para ello, en primer lugar sería necesario igualar los derechos mediante el reconocimiento de aquello que viene siendo sistemáticamente negado por las relaciones existentes; la libre organización de los trabajadores y el derecho a su agregación sucesiva, es decir, de comisión de fábrica a Central Única, pasando por la posibilidad de unificar los actuales sindicatos divididos por categoría y por base territorial.

“Encuentro que la tendencia normal y saludable sería la de juntar aquello que hoy día está muy pulverizado...”<sup>17</sup>

El entrevistado continúa su razonamiento diciendo que, por ejemplo, si en el estado de São Paulo hubiese libertad sindical, sería deseable que hubiese... “un sindicato único para la región de la Zona Oeste del estado, un sindicato único para la región del ABC, en la capital, que fuese promoviendo una *agregación progresiva* que después podría inclusive seguir el camino de unir distintas categorías de un mismo sindicato, y, tal vez, ya como necesidad de tener un tipo de organización por debajo del sindicato, para que eventualmente se juntasen, en la parte superior del sindicato, el metalúrgico, el textil, pero que hubiese dentro del sindicato, o debajo de él, alguna área que fuese más específica del textil, porque también existen realidades distintas a las que fueran contempladas por parte de la entidad que lo representa” (las cursivas son nuestras).<sup>18</sup>

La propuesta principal contenida en el discurso es la de la organización en el interior de las empresas, encarada no sólo como un derecho de los trabajadores sino como el núcleo central de una nueva forma de relación entre clases y de una nueva estructura sindical.

“Encuentro absolutamente necesario que exista en forma de organización de los trabajadores en el ámbito de la empresa [...] Si se imagina como deseado, necesario —lo que *no significa convivencia pacífica*, sino deseable que exista— el contacto, el diálogo, la negociación entre [...] el sindicato de los trabajadores y los sindicatos patronales, yo encuentro que no se puede prescindir de la forma que tal vez sea la más inspiradora, que es la de la relación en el ámbito de la empresa” (las cursivas son nuestras).<sup>19</sup>

Aquí el discurso se diferencia profundamente de la concepción liberal clásica. La individualización del trabajador en el interior de la empresa es vista como una falacia y como una de las bases de desigualdad anteriormente denunciada:

“Decir que la relación en el ámbito de la empresa se establece entre la empresa y cada trabajador por separado, es una gran cobardía, porque en la realidad eso no se verifica, no existe forma de que usted diga: en ese ámbito de la empresa todo va bien, porque nosotros aquí estamos

<sup>17</sup> Empresario paulista del sector metalúrgico.

<sup>18</sup> *Idem.*

<sup>19</sup> *Idem.*

siempre negociando con el gerente de relaciones industriales: cualquier trabajador que lo desee, en cualquier momento puede ir a su despacho a pedir lo que quiera. *Es una broma. No se puede*" (las cursivas son nuestras).<sup>20</sup>

En ese contexto, una de las condiciones fundamentales para el funcionamiento efectivo de la Comisión de Fábrica propuesta sería una garantía de estabilidad para sus miembros ya que, como denuncia el entrevistado, la "libertad de despedirlo" acostumbra ser utilizada por los patrones en forma "tremendamente injusta".

Como consecuencia del razonamiento se afirma la necesidad de autonomía de esas comisiones en relación con la empresa y con el sindicato.

La organización de los trabajadores en el interior de la empresa no debe estar "obligatoriamente ligada, o establecida, o determinada por el sindicato". Se defiende como principio democrático que "todas las formas de organización tienen que darse de abajo hacia arriba". La comisión es vista como una forma de que los trabajadores expresen directamente sus problemas y nadie mejor que ellos para saber cómo hacerlo, ya que ellos conocen la realidad cotidiana de la fábrica mucho más que el directorio de la empresa o el sindicato.

Además de eso, la comisión, en la medida en que representa al conjunto de los trabajadores de la empresa, es potencialmente una forma de representación más amplia y masiva de lo que es el Sindicato, cuya dirección es elegida apenas por un pequeño porcentaje de la categoría: "15% o cuantos sean".

También se ve como una forma de vitalizar y democratizar al sindicato el hecho de que la comisión no sea remolcada:

"Encuentro que es muy saludable para el propio sindicato. Pienso que los sindicatos, algunos de ellos por lo menos, están necesitando conocer un poco más cuáles son los pensamientos de los trabajadores, y esa sería una forma de llevar al interior del sindicato lo que piensan los trabajadores" [...] La existencia de las comisiones acabaría con la "representatividad por decreto", existente en la mayoría de los sindicatos y establecería una relación más orgánica de éstos con la base.

El cuestionamiento de la representatividad de los sindicatos y de su capacidad de expresar los reales intereses y voluntades de las bases señala un problema real. Una vez más el discurso se vuelve contra la estructura sindical vigente: la contribución sindical y el derecho de concesión de la carta sindical por el Ministerio de Trabajo garantizan la existencia de sindicatos sin ninguna representatividad. La relación individualizada en el sindicato como una categoría, es también en gran medida producto de esa estructura. Las comisiones de fábrica abrirían la perspectiva de transformar profundamente esa situación, empleando también al sindicato en la tarea de reconocimiento de sus bases en cuanto sujeto colectivo.

<sup>20</sup> *Idem.*

Hasta aquí el discurso mantiene su coherencia, siguiendo el rumbo de una propuesta más democrática del tratamiento de los conflictos en el local de trabajo, y de organización de la vida sindical. En un examen más detallado de las colocaciones puestas a consideración del sindicato, surgen sin embargo ambigüedades importantes.

A pesar de que la organización de los trabajadores en el interior de las empresas se presenta como el núcleo de una nueva propuesta de ordenamiento, existe un significativo rechazo de admitir como deseable y de igual importancia la actuación del sindicato en ese mismo espacio. O sea, en alguna medida se establece un corte entre la representación de los trabajadores dentro de las fábricas y su organización sindical más amplia, lo cual en el fondo estaría colocando límites a la idea de "agregación sucesiva" propuesta inicialmente. En otras palabras, esa "agregación" sería admitida sin mayores problemas sólo a partir de los sindicatos de categoría y no a partir del interior de las fábricas, en una línea continua.

El entrevistado se defiende alegando que su punto de vista no es anti-sindical, sino sólo favorable a la renovación y democratización de los sindicatos actuales. Pero una clara subestimación de la actuación del sindicato en el interior de la fábrica en relación con la comisión de empresa ("el delegado sindical *aún puede existir*") y una visión de los sindicatos como instituciones externas a los trabajadores, volverían a hacer ambigua la posición.

Tampoco hay un reconocimiento claro del derecho y de la importancia de que los trabajadores se constituyeran colectivamente en el plano de la política. Lo cual en este caso se relaciona con una cierta dificultad de esos empresarios para concebirse a sí mismos como sujetos políticos. Es curioso que, a semejanza de lo que ocurre en el discurso de muchos sindicalistas, las entrevistas indiquen la existencia de una cierta tendencia hacia la base. O sea, una gran desconfianza en cuanto a la eficacia de la acción política y en particular de la actuación de negociar en el sentido de la transformación de las relaciones existentes. Ésta pasaría básicamente por la relación empresario-trabajador (mediada por la comisión de representantes) en el interior de la fábrica.

"Tengo mucho miedo de esos caminos abiertos por los proyectos disparatados que se hacen a nivel del Congreso, que tantas veces no tienen nada de racional para quien entiende un poco de lo que es la relación capital/trabajo [...] Están lejos, muy lejos."

### *La falla que viene del mercado*

El punto de referencia básico de la segunda posición viene del *mercado*. Es de este plano del que hablan los empresarios; en él afirman su identidad y reconocen a los trabajadores.

¿Se trata de simples sucesos de la vieja visión liberal acerca de la

sociedad, su composición y funcionamiento? En parte sí. Pero por otro lado es algo que debe ser pensado dentro de un contexto histórico más concreto. Esa concepción fue y continúa siendo cómplice de los fundamentos legitimadores del orden autoritario vigente en el Brasil durante los últimos veinte años.

El golpe militar de 1964 se hizo bajo el lema de la restauración del "orden" frente al "caos" reinante en la sociedad, expresado en el trinomio "inflación, corrupción, subversión". El proyecto englobaba el cierre de todo el espacio institucional reservado a la expresión del conflicto y a la desarticulación de los canales de organización y expresión de los diversos sectores de la sociedad (sindicatos, partidos, asociaciones de clase, parlamento). En otras palabras, se trataba de suprimir la política de la sociedad, no sólo destruyendo a todos los demás sujetos políticos existentes que no fuesen los círculos concentrados del poder autoritario del Ejecutivo, sino también articulando un discurso de deslegitimación de la actividad política en cuanto a tal. Para ello se hizo estratégico inclusive no asumir la propia actuación política del Estado en cuanto a tal, disfrazándola bajo un discurso técnico neutral.

La gran mayoría de los empresarios brasileños desempeñó su parte en la tentativa de implantación de ese proyecto, no sólo en los tiempos más duros del orden autoritario. Su contribución principal en ese sentido fue y continúa siendo la resistencia para aceptar la legitimidad de la organización y de la actuación de los trabajadores, principalmente en el plano de la política.

La propuesta de los empresarios reunidos en esa segunda posición es fundamentalmente la de una convivencia armoniosa entre trabajadores y empresarios, posible y deseable para el bienestar de la economía y de la sociedad, mientras no sean traspasados ciertos límites y reglas de ordenamiento.

Empresarios y trabajadores no son en lo fundamental diferentes entre sí. El mercado los iguala. No existe el reconocimiento de cualquier desigualdad básica a ser subsanada: económica o política, de condiciones de existencia o de poder. El conflicto, por lo tanto, no es inherente a la relación, y mediante la negociación, la plática, la vigencia de una cierta racionalidad en la relación, sería posible el entendimiento.

La primera condición para la convivencia armoniosa entre las partes sería el fortalecimiento de cada una de ellas a través de sus auténticas relaciones, libres de control estatal.

La principal oposición presente en el discurso se halla entre el Estado y la sociedad en su conjunto y no entre las partes componentes de esta última. Los trabajadores y los empresarios estarían unidos en la reivindicación de su derecho de existencia en cuanto fuerza social (sujetos autónomos) si estuvieran libres del control gubernamental:

"El Brasil de hoy no desea que la sociedad entregue los instrumentos para que el poder político administre en nuestro nombre. Es necesario

fortalecer a los ciudadanos y a sus representaciones clasistas administradas por éstos y no por el Estado [...]"<sup>21</sup>

"Tanto del lado patronal como de los empleados, nos es preciso un sindicalismo mucho más vigoroso, sin la intervención del gobierno bajo ningún pretexto."<sup>22</sup>

La sociedad es capaz de autoordenarse. La interferencia del Estado perturba las relaciones entre las clases y la posibilidad de entendimiento. Subyacente en ello está el rechazo del Estado como agente regulador de las relaciones, y la propuesta de restaurar la pureza y la armonía de las leyes del mercado, liberando a los empresarios de las amarras que hoy dificultan su constitución en cuanto sujeto, su libertad en el plano de la economía y de la política.

Esta idea involucra, sin embargo, una contraparte: el reconocimiento, en cierto nivel, del trabajador en cuanto sujeto. El trabajador también es consumidor, también es ciudadano y también posee el derecho de organizarse libre y auténticamente. El trabajador también tiene su lugar en la relación básicamente solidaria que se da en el interior de la empresa, ya que ésta existe en función de la sociedad, de la "integración de los hombres" y no del lucro, que es sólo su "tarea complementaria".<sup>23</sup>

El reconocimiento del trabajador, en cuanto sujeto, se manifiesta básicamente en las partes de las entrevistas que se refieren al *sindicato*: la existencia de sindicatos, "vigorosos" y "auténticos", es vista como un derecho básico, condición para el entendimiento y la mejor convivencia entre las partes. Por "sindicatos vigorosos" se entiende aquéllos libres de control estatal, el cual durante mucho tiempo inmovilizó y debilitó a las entidades de los trabajadores, obligándolas a desempeñar funciones básicamente asistenciales e impidiendo así que éstas ejerciesen sus "auténticas" funciones. Por supuesto no se hace ninguna referencia a los sindicatos colocados \* por los propios empresarios, al amparo de la libre organización de los trabajadores, dentro y fuera de las fábricas.

En cuanto a las Comisiones de fábrica, o sea el derecho de libre organización en el local de trabajo, la posición es más bien ambigua. Uno de los entrevistados afirma que éste es un derecho legítimo. Informa que la cuestión es bastante polémica entre los empresarios y que en los últimos años el asunto viene siendo bastante discutido en las entidades de clase, "introducido por la fuerza de las negociaciones del Grupo 14", aunque las resistencias a la idea, que siempre fueron muy grandes, han disminuido.

Por otra parte, ese mismo empresario intenta también deslegitimar a las comisiones de fábrica como "auténticas" formas de organización de los trabajadores, considerándolas "ideas que vienen de afuera", o sea, de los organismos sindicales internacionales que estarían presionando a los sindi-

<sup>21</sup> Importante empresario paulista del sector comercial.

<sup>22</sup> Empresario paulista ligado a la posición dominante en la FIESP.

<sup>23</sup> Empresario paulista del sector comercio.

\* En México, sindicatos "blancos". (Nota del traductor.)

calistas y directores de las empresas multinacionales. Desde su punto de vista, las comisiones podrían ser sustituidas "con ventaja" por una relación "más íntima" y más fluida con los trabajadores de cada fábrica. Manifiéstase aquí la idea de la relación individualizada entre el empresario y el trabajador que, como se vio, fue considerada "falacia" o "cobardía" por los representantes de la primera posición.

También sería condición para la "convivencia armoniosa" o la autorregulación racional de la sociedad mediante el entendimiento entre sus partes, el estricto respeto de ambas a ciertos límites. Por supuesto, la preocupación de los empresarios en este punto se dirige casi exclusivamente hacia los trabajadores.

La idea del trabajador como amenaza potencial al orden, que será el núcleo estructurante de la tercera posición, aparecerá aquí en la discusión del derecho de huelga y de organización de las centrales sindicales. Ambos son aceptados en principio y definidos como "derechos democráticos". Pero hay una inmensa preocupación en reglamentarlos, encerrarlos dentro de los límites estrictamente "laborales" y una gran vacilación en aceptar su concreción inmediata.

El "abuso" del derecho de huelga o de libre organización de los trabajadores es considerado como un peligro: las huelgas realizadas en forma indiscriminada, en cualquier momento, bajo cualquier pretexto y no como último recurso para la negociación, así como las huelgas "políticas", representan una amenaza para la sociedad. Lo mismo puede significar, en determinadas circunstancias, la organización de una central sindical, en la medida en que, concentrando demasiado poder, desequilibra la balanza en favor de los trabajadores.

*La lógica militar, o "No se debe conceder la libertad al zorro en un gallinero"*

Los empresarios de la tercera posición también parten de la idea del trabajador como un individuo que se encuentra aisladamente con el empresario en el mercado. Las reclamaciones, sin embargo, no se resuelven en ese ámbito. Se reclama la presencia del *Estado* como agente regulador y represor, frente al cual la fábrica y el mercado se vuelven secundarios. La principal preocupación de estos empresarios es la amenaza que, desde su punto de vista, trae la constitución del trabajador en cuanto sujeto colectivo, no sólo para el mercado, sino para el orden social y para la política como un todo.

Esa posición fue encontrada en sectores importantes de empresarios paulistas, que ocupan inclusive puestos de poder en la FIESP. Sus expresiones más radicalizadas, sin embargo, se advierten en el habla de los empresarios mineros (del sector metalúrgico) y de los nordestinos.

La posición es claramente autoritaria por lo que respecta a su con-

cepción general del orden social y, en particular, al espacio reservado dentro de esa concepción al reconocimiento de los trabajadores en cuanto interlocutores legítimos. Son autoritarias las posiciones particulares que se derivan de esta concepción general: en favor del mantenimiento del poder gubernamental de intervención en los sindicatos (necesario para corregir los “desvíos” de la acción sindical), abierta y vigorosamente contra el derecho de huelga y de organización de centrales sindicales.

La intervención del Estado es criticada sólo en cuanto a su dimensión reguladora de los salarios: se propone la restauración del “libre juego de las fuerzas del mercado” como forma de definir el precio de la fuerza de trabajo.

También en cuanto a ese aspecto, la intervención del Estado es considerada por algunos empresarios como “aún necesaria” debido a la falta de madurez de la sociedad brasileña, afirma esto el director de una importante industria metalúrgica de Minas Gerais, manifestando al mismo tiempo su inconformidad con el hecho de que la realidad del país no se adapte a las llamadas “leyes del mercado”.

“Desde un punto de vista puramente técnico, esa intervención sería absurda. El *mercado* es el que debiera ser el regulador del empleo, de los salarios, de las ganancias.”

El papel del Estado, en esas condiciones, sería “proteger a los más débiles”, ya que el mercado por sí sólo aún no es capaz de promover el deseado “equilibrio”. Por otro lado, su función sería la de proteger a la sociedad frente a las diversas formas de negatividad representadas por los trabajadores, vistos por estos empresarios como “ignorantes” que precisan ser tutelados, o como una amenaza al orden público, que necesita ser mantenido.

Es otro el empresario minero que dice:

“Los sindicatos podrían tener más autonomía financiera, pero por ahora sin libertad total; hay necesidad de un cierto control [...] La interferencia del Estado a través del Ministerio de Trabajo en la organización interna del sindicato es importante, porque el nivel educacional, cultural, es muy bajo; cuando éste se eleve, *ahí sí el gobierno podrá apartarse y dar más autonomía a los sindicatos*. Eso todavía es prematuro” (las cursivas son nuestras).

Este empresario dice “horrorizarse” ante la idea de la libertad de huelga. Funcionaría en el Japón, donde el trabajador es disciplinado, patriótico, tiene sentido de responsabilidad. Aquí generaría la anarquía, el tumulto: “Aquí, a pesar de la ley y de la política, en el 79 fue una vergüenza, imagínese lo que sería sin eso. La ley 4330, a pesar de ocasionar algunas limitaciones, garantiza un ordenamiento de las huelgas. El derecho de huelga, así como la CUT, traería a los trabajadores un poder mucho mayor, lo cual desorganizaría la sociedad y la nación.”

Los empresarios de esta tercera posición también afirman su disposición para la negociación colectiva y para el “diálogo” con los trabajado-

res. Reconocen el anacronismo de algunas leyes y disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el Brasil y la necesidad de su modificación para corresponder mejor con la nueva situación "democrática" que vive el país. Hay más de una referencia a los "avances" de las relaciones entre empresarios y trabajadores, verificados durante los últimos años (referencia implícita a la fase de resurgimiento del poder reivindicativo y movilizador del movimiento sindical).

En otras palabras, obligados a tomar en cuenta al trabajador como un sujeto nuevo que surge y se impone, se resisten cuanto pueden a reconocer cualquiera de sus derechos básicos. Su gran preocupación es cómo modernizar las viejas armas que ya no sirven más, para dar cuenta de la nueva realidad que, felizmente a contragusto, están obligados a enfrentar.

Aquí no aparece del mismo modo, de la misma forma que entre los empresarios de la primera posición, la ilusión de acabar con el conflicto, de instaurar una coexistencia pacífica con los trabajadores. Éstos son calificados en todo momento de *enemigos* en potencia, una amenaza que debe ser controlada y contenida. Más que cualesquiera de los otros, estos empresarios reconocen la fuerza potencial del trabajador, en el plano interno de la fábrica y general de la sociedad, directamente proporcional a su capacidad de agregación. A partir de ahí, su discurso es un discurso de disolución del sujeto que está naciendo. Una tentativa de impedir la constitución del poderoso sujeto colectivo que se teme y cuyo fortalecimiento implicaría el debilitamiento de quien habla y, en el límite, su propia destrucción. Un discurso, por lo tanto, dominado por una lógica militar, que instituye un juego de suma cero.

A medida que se concreta, la posición se explicita: la forma ideal de relación entre las partes (el ideal de la "libre negociación") sería la "*comunicación individualizada de cada trabajador con la empresa*", posible siempre que hubiese un "cambio de mentalidad de los empresarios" y que fuesen perfeccionados los canales de comunicación, hoy enredados por "aquellas bandas nebulosas de gobierno que afianza todo el esquema de comunicación".<sup>24</sup>

Para esos empresarios, la relación individualizada con cada trabajador dentro de la fábrica, tan duramente criticada por los de la primera posición, sustituiría con ventajas y haría innecesarios tanto al delegado sindical como a las comisiones de fábrica.

Estas últimas, obligatoriamente desvinculadas del sindicato, son las únicas instancias de organización que los trabajadores aceptan, felizmente con mucho rechazo. Alguna forma de organización en el interior de las empresas es considerada inevitable. Se tiene conciencia de que cada vez más los trabajadores van a insistir en esa reivindicación.

Los demás niveles de agregación de los trabajadores son progresiva y

<sup>24</sup> Importante empresario paulista del sector metalúrgico. Las cursivas son nuestras.

violentamente rechazados: “yo particularmente y la entidad como un todo estamos totalmente contra cualquier tipo de representación sindical en las empresas”;<sup>25</sup> los actuales sindicatos únicos por base territorial debieran ser divididos de acuerdo con los varios subsectores industriales de que se componen;<sup>26</sup> yo encuentro que no debiera haber *nunca* una Central de Trabajadores [...] lógicamente estoy en contra de ella, porque pienso que está encaminándose mucho más hacia un fortalecimiento total en contra del capital.<sup>27</sup>

Aquí se pone en evidencia el proyecto de desagregación del otro: el trabajador es aceptado como un sujeto con el cual se puede tener un entendimiento siempre que se presente aislado e individualizado en el interior de la empresa. Su agregación representa una amenaza al orden, a la sociedad, a la nación. Los trabajadores son potencialmente peligrosos, hay que precaverse contra ellos. Es necesario debilitar y dividir al adversario, ya que éste se constituye en una fuerza potencial que, una vez realizada, tendría como consecuencia el aniquilamiento de quien habla.

La amenaza al orden reside también en la dimensión política de la existencia del otro: el trabajador brasileño es egoísta, inmaduro (fácilmente manipulable), irresponsable. Los sindicatos todavía se manejan mucho por *un punto de vista exclusivista, de pedir y exigir, sin saber reflexionar sobre las condiciones de la empresa.*<sup>28</sup>

Por otra parte, el sindicalismo en el Brasil “jamás fue auténtico. Nunca tuvo una independencia real, *una madurez saludable en el sentido de dialogar realmente bajo un punto de vista sencillamente laboral* [...] siempre fue utilizado como masa de maniobra política”.<sup>29</sup>

Un sindicato “auténtico” y “responsable” sería por lo tanto aquel que se atuviese a “cuestiones meramente laborales”, manteniéndose así bien lejos de la política.

La creación de una central sindical y la liberalización del derecho de huelga podrían ser desastrosas para el sindicalismo brasileño, que está apenas “comenzando a madurar”:

“Una central sindical tendría un cuño eminentemente político, como en todos los países donde existe central. En éstos, la consolidación de las centrales fue trágica para el resto de la sociedad.”<sup>30</sup>

El libre ejercicio del derecho de huelga tornaría todo más difícil de coordinarse, porque sería manipulado e instrumentalizado por “intereses extraños”. El “espíritu” de la actual ley de huelga no es el de amordazar

<sup>25</sup> Empresario paulista del sector metalúrgico, que tiene un puesto importante en la dirección de la FIESP.

<sup>26</sup> *Id.* Posición opuesta a la defendida por los empresarios de la primera posición.

<sup>27</sup> *Ídem.*

<sup>28</sup> Empresario minero del sector metalúrgico.

<sup>29</sup> *Ídem.*

<sup>30</sup> Empresario minero del sector metalúrgico.

al trabajador (aunque también se reconoce que no lo favorece), pero sin “dar tiempo para la solución del conflicto”. Para justificar o no el reconocimiento del derecho de huelga, se suele citar una frase de Carlos Lacerda que, aparte de su carácter evidentemente despectivo, sintetiza la visión de que el trabajador representa una seria amenaza contra la cual hay que precaverse:

*“No se debe conceder la libertad al zorro dentro del gallinero.”*<sup>31</sup>

La falta de reconocimiento de la legitimidad de la actuación política de los trabajadores se revela también en la valorización del sector técnico. La única vez que el discurso se refiere positivamente a los trabajadores es cuando reconoce que, en algunos aspectos, los sindicatos están más preparados para las negociaciones colectivas que los propios empresarios:

*“Tuve en la renovación del contrato del año pasado una gran alegría: me quedé sorprendido porque en el último contrato vi al delegado sindical con una máquina de calcular. Eso lo considero en realidad como un acto de buena voluntad, el de evaluar el costo técnicamente, porque este es un aspecto importante en un contrato colectivo.”*<sup>32</sup>

La “capacidad técnica” que sustituye por fin a la política y al “egoísmo”, sintetizada en el fetiche de la “máquina de calcular” que sorprende e impresiona positivamente al empresario, caracterizaría a la “negociación responsable” a la cual sí estaría dispuesto: una propuesta de entendimiento que no traiga en sí el reconocimiento de ninguno de los derechos básicos del trabajador, y por el contrario, suponga su control y su castración. Un “diálogo” en el transcurso del cual no se hable más de los instrumentos necesarios para el enfrentamiento con el enemigo y la conducción de la “guerra” contra éste, siempre presente en el horizonte.

### *¿Evolución democrática o reacción conservadora?*

¿Qué podría sacarse en conclusión después de analizar las tres posiciones, con respecto a los interrogantes presentados inicialmente?

En primer lugar, que no hay homogeneidad entre los empresarios. Las diferencias encontradas en sus posiciones son significativas y apuntan hacia perspectivas concretamente distintas de tratamiento de las relaciones de trabajo. En segundo lugar, que hubo en los últimos años un avance importante en el sentido del reconocimiento de la legitimidad de organización y de actuación de los trabajadores, y que este progreso es fruto básicamente de la presión ejercida por el propio movimiento sindical en sus luchas recientes.

Si fuese posible sintetizar las posiciones de los empresarios en relación

<sup>31</sup> *Idem.*

<sup>32</sup> *Idem.*

a las cuestiones concretas puestas en la mesa de los conflictos laborales de los últimos años, tendríamos: el rechazo a la ingerencia del Estado en la vida sindical y el reconocimiento de la necesidad de una mayor autonomía de organización para los empresarios y los trabajadores, que aunque no sea unánime, se van ampliando. En relación a la cuestión clave del poder de intervención del gobierno sobre los sindicatos, se reconoce ampliamente que este instrumento, tal como existe hoy día, es por demás rígido y debería ser flexibilizado, lo cual se haría mediante su transferencia del Ministerio de Trabajo (poder ejecutivo) al poder judicial. Sin embargo, y como puede verse en este caso inclusive, la posición prevaleciente es la de la liberalización de las medidas de control y represión gubernamentales. Sólo los empresarios de la primera posición preconizan su extinción pura y simple. Parece haber grandes dudas, en el conjunto del empresario, en proponer o aceptar el fin de algo que durante tanto tiempo les había sido tan fácil.

La mayoría de los empresarios se manifiesta también en favor de la "libre negociación" con los trabajadores, contra la cual se habían resistido durante toda la década de los setenta, pidiendo el fin de la interferencia del Estado en la fijación de los índices y mecanismos de ajuste salarial.

Hay posiciones divergentes, sin embargo, en cuanto a otra cuestión clave: *quién negocia y con qué poder*. Las negociaciones entre sindicato y sindicato, y entre empresa y comisión de representantes de los trabajadores son las formas más fácilmente aceptadas. Sin embargo hay mucha resistencia a la negociación entre empresa y sindicato, y un rechazo total a la atribución de cualquier poder de negociación a los organismos intersindicales, en especial una central única de trabajadores.

La aceptación de la negociación colectiva con los trabajadores, inclusive a nivel interno de las empresas, refleja el avance del movimiento sindical ocurrido a partir de 1978, aunque pudiese estar respondiendo también al interés empresarial de negociar reajustes salariales sin la obligatoriedad de respetar índices definidos por el gobierno en una época en que la recesión y el desempleo masivo debilitaban el poder de negociar de los trabajadores. Ese avance hizo necesario e inevitable el reconocimiento de algún especio institucionalizado de relación entre empresarios y trabajadores o sea, en otras palabras, la consideración, en algún nivel, de los intereses y reivindicaciones de estos últimos.

También se refleja esto en la disponibilidad observada entre los empresarios para, al menos, discutir el tema de *la organización de los trabajadores en el interior de la empresa*.

La falta de la organización de base siempre fue un gran problema para el sindicalismo brasileño y uno de los principales factores de su fragilidad histórica. Los empresarios jamás reconocerán ese derecho y siempre se aprovecharán de la omisión de la CLT a ese respecto para instaurar las prácticas más autoritarias y destructivas en relación con cualquier tentativa de organización en el interior de las empresas.

La posición actual representa, por lo tanto, un gran avance. Parece por fin comenzar a existir entre los empresarios una conciencia de la necesidad y de la legitimación de un espacio institucionalizado de negociación con los trabajadores en la base. Nuevamente, esto estaría respondiendo a los acontecimientos de los últimos años. En primer lugar, sencillamente se hizo imposible dejar de considerar la existencia de los trabajadores en este plano y reprimirlos a la más leve manifestación, como fue la tónica de la década de los setenta. Por otra parte, para los propios empresarios parece que se ha hecho mejor disponer, en los momentos de conflicto, de interlocutores definidos, que tener que enfrentar explosiones generalizadas, tales como las que ocurrieron en las primeras huelgas.

De manera repetida hay matices y limitaciones en cuanto al reconocimiento de este derecho. La posición dominante es la de separar y desviar la organización de los trabajadores, en el interior de la empresa, de su organización sindical por categoría.

La cuestión de la *estabilidad en el empleo* tal como es reivindicada por los sindicatos de trabajadores, permanece como punto negociable para los empresarios. Todos se niegan inclusive a admitir que la institución del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) haya propiciado una política de rotación en el empleo, perjudicial para los trabajadores aun durante la época del "milagro". Consideran la estabilidad como contraria a la propia racionalidad empresarial. Algunos llegan a admitir reformas del FGTS dirigidas a penalizar más a la empresa cuando despiden a sus empleados y al establecimiento de criterios de despido para ser negociados con las comisiones de representantes.

Los puntos más delicados, sin embargo, en las diferentes posiciones, serían aquéllos en los cuales se aborda el derecho de huelga, de organización de centrales sindicales y de participación política de los trabajadores. Al referirse a esos temas, los entrevistados revelan concepciones, pensamientos y temores que en muchos casos habían permanecido encubiertos en el resto de la entrevista. Aquí aparecen los "fantasmas", que al ser activados, tienen el poder de relativizar muchas de las ideas que se expresaban como nuevas.

La primera posición analizada es la única que realmente acepta y reconoce al menos los dos primeros de esos tres derechos básicos de los trabajadores, sin duda fundamentales para su constitución en cuanto sujeto autónomo. Además, como ya se dijo, esa posición, en relación con la mayoría de los temas, se constituye en "un punto fuera de la curva".

Los más variados argumentos en favor de los controles, la reglamentación o la sencilla negación de esos derechos, aparecen en todas las demás entrevistas: abiertamente, en los empresarios de la tercera posición; veladamente, en el grupo intermedio, o sea aun entre aquéllos que inicialmente reconocen al trabajador como "igual", sujeto portador de una "racionalidad" que permite el "entendimiento" y la "buena convivencia". Por otra parte, la negación de esos derechos está siempre asociada a la concepción

del trabajador como agente potencialmente disgregador del orden y portador del caos. Sin el debido control, el trabajador "abusará en forma irresponsable" de esos derechos y amenazará al orden establecido.

Se podría concluir diciendo que un proyecto democrático de reordenamiento de las relaciones laborales en el Brasil, supondría, sin duda, el cambio de una serie de concepciones todavía hoy fuertemente arraigadas en el discurso empresarial. Supondría, en primer lugar, no pensar más en el trabajador como "tema económico" o un mero factor de producción, reductible a algunos porcentajes de más o de menos en los cálculos empresariales de costo-beneficio. Supondría no pensarlo más como un ser inmaduro, irresponsable, fácilmente manipulable y peligroso, como lo presenta la tradición ancestral de las élites políticas y empresariales. Supondría dejar de considerar la cuestión social como caso policiaco y pasar a reconocer las desigualdades realmente existentes en la base de la sociedad y en los diversos espacios culturales y políticos reservados a cada una de las diferentes clases que la componen. Y dependería por lo que respecta a los empresarios, del tipo de respuesta que ellos estuviesen dispuestos a dar a las reivindicaciones insistentemente expresadas por los trabajadores en los últimos años, relativas a sus derechos de participación sindical y política.

La posición que más avanza en ese sentido es la primera. Las otras dos establecen, aunque de manera y en grados diferentes, límites claros al proceso de democratización de las relaciones de trabajo. La primera posición, todavía minoritaria, es políticamente significativa y se puede pensar que tendería a crecer en un cuadro de continuidad de las luchas de los trabajadores y del proceso de transición democrática en curso. Por otra parte, la democratización de la sociedad, al mismo tiempo que tiende a fortalecer esa posición, exige su profundización y su generalización. Se puede afirmar sin muchas dudas que, de mantenerse las concepciones autoritarias y excluyentes de la mayoría del empresariado brasileño, se tenderá a comprometer seriamente la democratización de uno de los sectores e instituciones fundamentales de la sociedad brasileña. Y en esa medida, al proyecto democrático en su conjunto.

*Traducción de Rosa Cusminsky de Cendrero*