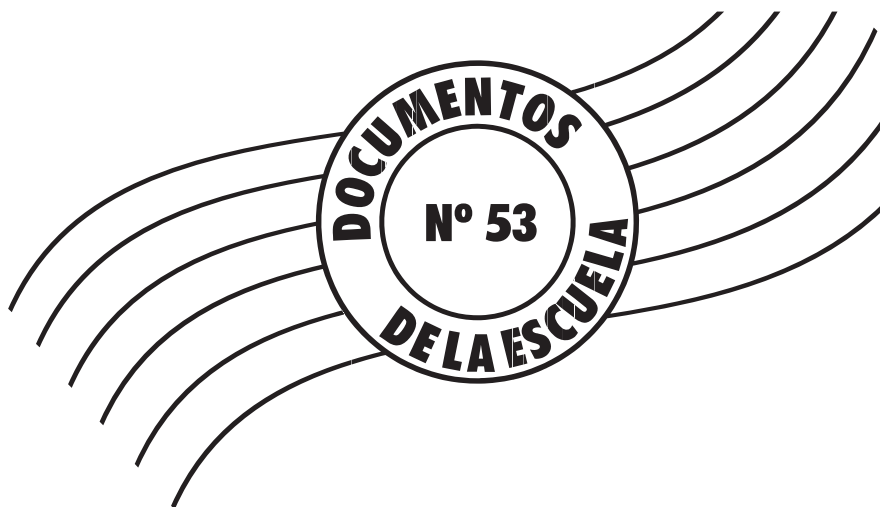




Enrique de la Garza Toledo

Alternativas sindicales en América Latina



Enrique de la Garza Toledo

Alternativas sindicales en América Latina

© **ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2004**

Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

E-mail: comunicaciones@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12175

Medellín-Colombia

2004

Director General:

Luis Norberto Ríos Navarro

Director Académico:

José Luciano Sanín Vásquez

ISSN: 1794-9270

El autor:

Enrique de la Garza Toledo es doctor en sociología, profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana. Apartado postal 55-536, 09340, México, D. F.

email: egt@xanum.uam.mx

Contenido

I.	La Gran Transformación y su efecto sobre los sindicatos	5
II.	La crisis del trabajo	21
III.	Nota sobre Antonio Negri	31
IV.	Los modelos sindicales en América Latina, antes y después	38
V.	Conclusión: del corporativismo y el clasismo al postcorporativismo	53
	Bibliografía	58

I. La Gran Transformación y su efecto sobre los sindicatos

En términos muy generales, los sindicatos pasaron, a mediados del siglo XIX, de ser organizaciones ilegales (Abendroth, 1978) a ser fuerzas políticas que, junto a los partidos, contribuyeron a construir instituciones centrales en las sociedades capitalistas modernas (Hobsbawn, 1980), y a ser parte integrante del funcionamiento institucional de los Sistemas de Relaciones Industriales en casi todo el siglo XX (Wedderburn, 1980) hasta llegar, desde la década de los ochenta, a su crisis actual e incierta reestructuración (De la Garza, 1994).

Sobre el contenido del concepto de *sindicato* han influido principalmente la extensión de la

actividad laboral asalariada y las formas de llevarla a cabo (concentración productiva, tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales, culturas del trabajo); la estructura del mercado de trabajo y su distribución por ramas y ocupaciones en la economía; la estructura organizacional de los sindicatos, sus demandas y formas de lucha; las ideologías dominantes y formas más amplias de subjetividad de sus agremiados, y el tipo de relaciones entre sindicatos, partidos, empresas y Estados (De la Garza y Melgoza, 1996). Las articulaciones entre estructuras como las anteriores han acotado espacios para la acción sindical que, como

veremos, han cambiado históricamente. Pero no sólo estos espacios de acción se han transformado en función de estructuras, también los sujetos obreros organizados y sus formas de dar sentido a la situación y a la propia acción, contribuyendo con ello al cambio de estructuras como las mencionadas.

En la etapa anterior a la Revolución Industrial no existían todavía los sindicatos (Hobsbawn, 1976). Las manufacturas prefabricables eran proveídas por dos sujetos proletarizados: los artesanos convertidos en asalariados, que alguna tradición gremial pudieron transportar a los talleres capitalistas, y los campesinos, sin tradición gremial. De estos dos sujetos, como antecesores manufactureros de los sindicatos, y en las nuevas condiciones de asalariamiento y no propiedad de los medios de producción, surgieron las mutualidades (Hobsbawn, 1980). Se trataba de organizaciones de ayuda mutua de los trabajadores en casos de enfer-

medad y muerte y frente al nascente maquinismo. Las mutualidades coexistían con cooperativas de consumo o de producción, que también apuntaban hacia un mitológico pasado gremial precapitalista. Pero los gremios eran diferentes a estas primeras organizaciones de asalariados del capital: aquéllos agrupaban a aprendices y maestros, propietarios y dependientes, en defensa del oficio y su reproducción. Así, el centro de sus reglamentaciones no era la relación salarial sino la actividad productiva, la especificación de las normas de producción, la delimitación del mercado del producto, y las pruebas de suficiencia profesional. En cambio, las nuevas organizaciones obreras mutualistas apuntaban hacia la protección de sus afiliados en aspectos elementales para la supervivencia, en su condición de asalariados no propietarios de los medios de producción que utilizaban (Thompson, 1978). Las mutualidades fueron entonces

derivando del campo de la reproducción de los trabajadores hacia el de la compraventa de la fuerza de trabajo y las condiciones de trabajo. Esta transformación, en tanto centralidad como espacio de acción de la compraventa de la fuerza de trabajo, dio origen a los sindicatos (Abendroth, 1978). Estos nacieron hacia 1830 en Inglaterra y Francia, iniciando la primera etapa de su historia que en Europa se extendió hasta poco después de la caída de la Comuna de París en 1871, y en los Estados Unidos y América Latina hasta principios de este siglo.

Etapas I

El sindicato de oficio

El sindicato de oficio solamente agrupaba a los trabajadores del mismo oficio y rechazaba a los que no lo tenían (Coriat, 1984). Se trata de un período del sindicalismo en el que aún es limitada la presencia del maquinismo en la producción, aunque éste se extiende en las ramas de punta

de la época: los textiles y los ferrocarriles. Sin embargo, en algunos sectores amplios todavía era importante la producción como sistema de hombres y no de máquinas. Los obreros de oficio agrupados en los sindicatos no eran los artesanos de la Edad Media, y aunque las características del producto estaban en función de su destreza manual, no poseían el conocimiento completo de todas las actividades del proceso productivo. Todavía no existía una organización científica del trabajo y, en esta medida, el trabajador tenía considerable autonomía en cuanto a los métodos y tiempos de producción (Taylor, 1932). La capacidad de resistencia a la explotación, basada en la posesión del saber hacer del oficio, iba de la mano con la centralidad del lugar de trabajo, como articulador de sus formas organizativas, y con la solidaridad del oficio, que dio gran cohesión a este sujeto obrero y generó altas tasas de sindicalización.

En esta etapa, el sindicato era concebido sobre todo como instrumento de resistencia del oficio en la compraventa de la fuerza de trabajo, en la lucha por mejores condiciones de trabajo y en el mantenimiento del monopolio del oficio; de esta manera, también era visto como reproductor de la cultura del oficio (Mallet, 1978). Todo esto en un período de la producción capitalista en el que se mezclaban procesos manufactureros con otros maquinísticos, pero en los que el control capitalista sobre el tiempo de producción era limitado. Por otro lado, no habían surgido los sistemas de relaciones industriales, los sindicatos eran ilegales y, en general, no existían el derecho laboral, las instituciones de conciliación de los conflictos entre el capital y el trabajo, ni la seguridad social (Aglietta, 1978). Por ello su forma principal de lucha no fue la negociación colectiva sino la huelga de hecho y la insurrección. La clase obrera organizada

en esta época reaccionaba en función de las crisis económicas que la sumían en la miseria. En Europa, su gran organización fue la *Primera Internacional* (en los Estados Unidos la *American Federation of Labor*), en la que disputaron anarquistas y marxistas: los primeros miraban hacia un ideal de artesano propietario, los segundos se anticipaban a los procesos de descalificación y homogeneización que traería el maquinismo. La Primera Internacional participó en su última intentona revolucionaria con La Comuna de París, derrotada sangrientamente en 1871. Las estructuras organizativas de los sindicatos de oficio eran con frecuencia simples, de democracia asambleísta, con poca formalización estatutaria y control directo de la base sobre los dirigentes, aunque por la escasa institucionalidad de las relaciones laborales favorecieron la emergencia de dirigentes heroicos, caudillos carismáticos entregados a la causa de los obreros con tendencias al martirolo-

gio. La extensión primero del maquinismo en las grandes empresas de Europa occidental y los Estados Unidos y, desde principios del siglo XX, del taylorismo como forma de organización del trabajo, cambió la estructura de las ocupaciones de la clase obrera, al mismo tiempo que crecían los sindicatos vinculados con partidos obreros y emprendían una lucha por la reforma (creación de instituciones de regulación del mundo laboral) o por la revolución socialista (Abendroth, 1980).

Etapas II

Lucha política y taylorismo: extensión del maquinismo y ascenso de las luchas obreras por la institucionalización de las relaciones laborales o bien por la revolución (finales del siglo XIX hasta la crisis de 1929)

La extensión del maquinismo tuvo un efecto importante en la estructura de las ocupaciones de

los trabajadores, al operarse la transformación del oficio manufacturero al especialista en una máquina, junto a trabajadores sin calificación. En Europa occidental, esta etapa abarcó desde el último cuarto del siglo XIX hasta la década de los treinta del siglo XX; la extensión de los métodos tayloristas se dio sólo después de la Segunda Guerra Mundial. En los Estados Unidos, la extensión del maquinismo se imbricó muy tempranamente –desde inicios del siglo XX– con el taylorismo como forma de organización laboral, que incrementó la descalificación del trabajador y su sujeción no sólo a la máquina sino a una organización científica del trabajo. En América Latina, en el siglo XIX y el primer tercio del siglo XX, el proletariado industrial era una minoría en un mar de campesinos, sin embargo, algunas ramas como el petróleo, los textiles, los ferrocarriles y la minería tuvieron un auge importante, y se establecieron tecnologías maquinizadas con efectos

laborales semejantes a los de los países europeos, aunque limitados en extensión poblacional.

En Europa la época de la *Segunda Internacional*, fue la que reivindicó al marxismo como su doctrina oficial, a pesar de que muy pronto en su seno disputaron las corrientes revolucionarias con las reformistas. Se trata de una fase de crecimiento de los sindicatos y de creación de grandes confederaciones nacionales en relación muy estrecha con los partidos obreros. Este crecimiento organizacional trajo aparejada la burocratización de los sindicatos la cual fue teorizada, en su momento por Michels y Weber: incremento de la distancia organizacional entre dirigencia y base, complejidad y formalización mayores, así como fenómenos de concentración de poder en las cúpulas; es decir, formación de oligarquías con intereses propios con respecto a los de sus representados (Lipset, 1970). La base obrera de estos sindicatos ya no estaba en los tra-

bajadores de oficio sino en una masa de origen reciente de campesinos, especialistas en una máquina o descalificados por el maquinismo y los métodos tayloristas y fordistas. Esto contribuyó a afianzar entre los trabajadores el sentimiento de ser una clase opuesta al capital que sólo podría adquirir derechos—los políticos incluidos— mediante la lucha y la creación de sus propias organizaciones y partidos, pensados principalmente no para la negociación colectiva, ni mucho menos para recrear el oficio, sino para la lucha política al nivel del Estado. Tanto la corriente reformista como la revolucionaria en los sindicatos vieron en el Estado su espacio principal de acción, unos para derrocarlo y construir otro proletario, o bien para reformarlo y crear desde ahí instituciones protectoras de los trabajadores. Durante este período se legalizaron los sindicatos en los países más avanzados, como en Alemania e Inglaterra desde fines del siglo XIX; se es-

tablecieron también las primeras reglamentaciones de las condiciones de trabajo y un *Welfare* primitivo en Alemania con el gobierno de Bismarck, antecesores de lo que sería hasta los años veinte y treinta del siglo XX el Estado benefactor. Este tipo de sindicalismo ideó su campo principal de acción parecido al del partido político en Europa y estuvo muy vinculado con partidos laboristas, socialistas o comunistas. En los Estados Unidos la legalización tendría que esperar hasta los años treinta del siglo XX, y la débil relación del sindicalismo con los partidos y el Estado antes del *New Deal* prolongó las luchas de acción directa, ejemplificadas por las de los *International Workers of the World*, hasta los años veinte. Desde otro punto de vista, en esta fase se produjo el tránsito del sindicato de oficio al de empresa, que no distinguía entre oficios, y en su segunda fase se pasó a la negociación colectiva (Touraine, 1970).

En esta etapa se acuñaron las tres grandes concepciones teóricas, que primaron hasta los años setenta, acerca del papel de los sindicatos:

a) La marxista leninista (caracterizada por Touraine (1970) como sindicalismo de oposición). En Marx, la concepción sobre los sindicatos osciló entre una libertaria y otra de magnificación del papel del partido mediante los conceptos de “clase en sí” y “para sí” (Hyman, 1978). Pero al fortalecerse la corriente bolchevique con el triunfo de la Revolución de Octubre y fundarse la Tercera Internacional y la Internacional Sindical Roja, se impuso la concepción leninista de los sindicatos como correa de transmisión de los partidos, desde el momento en que, dejados a sus propias fuerzas, tenderían hacia el economicismo (Lenin, 1954). Las dicotomías leninistas entre lucha económica y lucha política, entre la demanda inmediata (que puede ser asimilada al funcionamiento capitalista, y que

puede romper la unidad del movimiento obrero mediante la formación de aristocracias proletarias) y el papel histórico de derrocamiento del capitalismo, llevaron a subordinar el sindicato al partido. El partido sería el depositario de la *conciencia de clase*, además de llevarla desde afuera al proletariado y a los sindicatos que, por sí solos, no pasarían de tener una conciencia “tradeunionista” (Bologna, 1980). Es decir, el papel asignado por el leninismo a los sindicatos tenía su fundamento más íntimo en la contradicción estructural entre el capital y el trabajo, sin embargo, para los obreros volverse revolucionarios la conciencia de clase debía ser importada desde los partidos (Castoriadis, 1980). El papel de los sindicatos sería de oposición al capitalismo y de coadyuvantes de los partidos para su derrocamiento, pero de cualquier manera subordinados a éstos. Aunque esta corriente estuvo presente con fuerza en el ámbito internacional hasta la década

de los setenta por medio de la Federación Sindical Mundial (restos de esta permanecen en el tercer mundo), se enfrentó a la contradicción de proclamar propósitos revolucionarios y al mismo tiempo actuar en un mundo cada vez más institucionalizado en relaciones industriales: la contradicción entre sindicato político a nivel del Estado y sindicato de contratación colectiva, que fue hacia lo que derivó el sindicalismo en general en el mundo desarrollado a partir de los años treinta (Trenttin, 1978).

b) Laborismo y socialdemocracia (corresponde a lo que Touraine (1970) llama sindicatos de integración). A principios del siglo XX, los esposos Webb sentaron las bases doctrinarias de este tipo de sindicalismo que siguió en términos generales a la Internacional Socialista, rival de la Tercera Internacional. Para los esposos Webb, el fundamento de la existencia de los sindicatos era la separación de los productores de sus medios de producción.

Los sindicatos tendrían el papel de luchar por mejorar las condiciones de vida de sus agremiados, y para ello era necesario el vínculo con los partidos obreros que permitiera la conquista de leyes favorables al trabajo. La sociedad propugnada era la de un Estado interventor en la economía y benefactor, y el enemigo el capitalismo liberal desregulado en lo laboral. Fue un sindicalismo que también definió como principal el campo de lo político estatal, y cuando sus demandas progresaron se le abrió también el campo de la negociación colectiva (Ferraroti, 1990). Esta corriente fue la que de manera más coherente estableció pactos corporativos en el norte de Europa y, con ellos, una suerte de intercambios entre orden social y elevación del nivel de vida de los trabajadores. En algunos países subdesarrollados también se establecieron pactos corporativos que llevaron a los sindicatos a considerar el nivel del Estado como su arena principal de negociación (Sch-

mitter, 1978).

c) Sindicalismo de negociación colectiva. Este prosperó en países en los que la imbricación entre sindicatos y partidos fue débil, como en los Estados Unidos. Uno de sus ideólogos principales fue Perlman (1980), quien también planteó que la relación capital trabajo, como para los socialdemócratas y los marxistas, traía aparejado un conflicto inherente de intereses, pero entre ganancia capitalista y mejoras en salario y condiciones de trabajo. A diferencia de la conclusión marxista, que conducía a la revolución frente a lo insalvable de la contradicción anterior, la conclusión de Perlman era que los obreros, sin la injerencia de los intelectuales y partidos, no transitarían de manera natural hacia posiciones radicales, sino que podían permanecer en el nivel de luchas por mejorar sus condiciones de trabajo, de donde, según él, nacía la conciencia obrera de negociación y no de revolución. Por lo tanto,

este conflicto inherente no era visto como catastrófico para el capitalismo, como tampoco implicaba rupturas finales, aunque fuera permanente por el control sobre el puesto de trabajo. Es decir, las luchas del movimiento obrero no tenían por qué ser políticas, podrían permanecer en el ámbito de la fábrica por mejores salarios, empleo y condiciones de trabajo, y estar los sindicatos de negociación colectiva en un marco institucional cada vez más regulado (Clegg, 1986). Este tipo de sindicato ha tenido su centro en los Estados Unidos con su organización principal la AFL-CIO, que hacia los años cuarenta repartió posiciones internacionales en la CIO-SL con la socialdemocracia (Laski, 1967).

La etapa II del sindicalismo culminó, por un lado, con el establecimiento del socialismo de Estado en la periferia capitalista (los sindicatos revolucionarios parecieron cumplir un papel en este sentido) y, por otro, con los Estados interventores en la eco-

nomía y benefactores en los países desarrollados, y sus versiones subdesarrolladas. Los sindicatos en esta segunda versión fueron actores centrales en los recién constituidos sistemas de relaciones industriales que les dieron legitimidad, institucionalidad y capacidad de negociar con las empresas y los gobiernos (Flanders, 1968). Aunque en el mundo hubo de las tres corrientes sindicales internacionales y sus objetivos parecieron diversos, muchos sindicatos tuvieron que entrar finalmente en la negociación colectiva institucionalizada con las empresas, y en algunos países en pactos corporativos a nivel del Estado.

Etapas III Los sindicatos en el capitalismo organizado (1930-1970)

En esta etapa se produce una consolidación en las empresas grandes del taylorismo fordismo con sus consecuencias en intensificación del trabajo y alienación

(Blauner, 1968). Se trata de la extensión del trabajador taylorizado sin calificación, o bien del especialista rutinario y estandarizado en una máquina (Braverman, 1972). Las fábricas crecen en volumen y se burocratizan, con lo cual se hacen más formales y complejas en el ámbito organizacional. La abundancia de reglas formales de cómo trabajar va en consonancia con las reglas contractuales negociadas por los sindicatos. Los sindicatos se especializan en la contratación colectiva, aunque en algunos países no abandonan el terreno político institucional de alianzas con los partidos (Hyman, 1975). Como dijimos, en términos de doctrina subsistieron las diferencias entre sindicatos de oposición, de integración y de negociación, pero muchos de ellos tuvieron que entrar a la negociación en sistemas de relaciones industriales cada vez más regulados. Este período corresponde a una expansión larga del capitalismo, que duró desde el fin de la

Segunda Guerra Mundial hasta principios de los años setenta, y que, junto con el aumento de la negociación sindical y las políticas keynesianas, llevaron a una elevación de los niveles de vida en el mundo desarrollado y a una influencia importante de los sindicatos en las políticas económicas y sociales de los Estados. Es decir, el sindicalismo tendió a ser un *sindicato de la circulación*, centrado en la compraventa de la fuerza de trabajo, pero, a diferencia del primer período reseñado, caminando sobre espacios institucionales de negociación (Baglioni y Crouch, 1990). En los países donde se constituyeron pactos corporativos o predominó el sindicalismo revolucionario, los sindicatos combinaron la acción en la circulación con la acción política con el Estado o contra él. En los países del socialismo real, los sindicatos fueron integrados al orden estatal de manera subordinada, y aunque formalmente tenían capacidades de negociación colectiva, ésta se

subsumía en el plan económico central, de tal modo que derivaron su campo de acción hacia los servicios que ofrecían a sus agremiados en el espacio de la reproducción social (clínicas, hoteles, lugares de descanso), como complemento de los servicios sociales del Estado (De la Garza, 1991). En los países subdesarrollados se dieron dos situaciones: una en la que se establecieron pactos corporativos, sin la profundidad ni la extensión que tuvieron en los países desarrollados, pero que implicaron a los sindicatos en el mantenimiento del orden social con algunas ganancias para las dirigencias y sus agremiados. En este caso, los sistemas de relaciones industriales fueron imperfectos y muy dependientes de las relaciones políticas, a pesar de estar formalmente regulados. La otra situación fue la de aquellos países donde los sindicatos subsistieron en condiciones de represión abierta, se adhirieron a corrientes revolucionarias parecidas a las de

las primeras épocas del sindicalismo y, en ocasiones, lograron coadyuvar al triunfo de revoluciones socialistas o anticoloniales.

En síntesis, el sindicalismo en este período, dependiendo del contexto y su historia, significó contratación colectiva, en ocasiones combinado como fuerza política, pero actuando en general institucionalmente, y sólo en la periferia subsistió como sindicalismo de oposición consecuente, cuya tarea era contribuir a hacer la revolución. En los Estados socialistas reales derivó hacia un nuevo tipo de “sociedad de apoyo mutuo” frente a las rigideces e ineficiencias del sistema.

En dos momentos importantes el sindicalismo fue cuestionado en forma enérgica en lo teórico y en lo práctico, en cuanto a que no representaba los intereses de los trabajadores sino los de los partidos o del Estado, por haberse asimilado a las reglas capitalistas y por no saber cómo resolver la contradicción entre institucionalización y revolu-

ción. El primer momento fue el consejismo de los años veinte (Mandel, 1978), y el segundo entre 1968 y 1974 (Trenttin, 1978), principalmente en Europa. Además de los problemas de burocratización y de representatividad y democracia de los sindicatos, se les cuestionó que redujeran su campo de acción a la circulación de la fuerza de trabajo (compraventa) y que olvidaran lo que en sus orígenes fue importante: el control sobre el trabajo. Es decir, si el “conflicto estructurado” (Edwards, 1979) nace del trabajo y no del reparto de la ganancia, es allí donde debería centrarse la acción obrera. Así, el espacio de la producción podría convertirse en espacio político de lucha por el poder. En los años sesenta estas críticas relacionaron las ideas anteriores con aquella de que las reestructuraciones productivas implicaban cambio de poder en los procesos de trabajo, por los efectos en las calificaciones y las recomposiciones que alteraban la com-

posición técnica de la clase obrera (Panzieri, 1978). La solución se planteó con la transformación del terreno de acción de los sindicatos, de la circulación a la producción –*sindicatos de la producción*–, y la creación de sus instituciones en los lugares de trabajo –los consejos o comités de empresa– (Batstone, 1977), las cuales serían de democracia directa y estarían arraigadas en los lugares de trabajo, en tanto que su espacio principal sería el del control del proceso productivo. El obrerismo se agotó en los años setenta, sin embargo dejó detrás la consolidación de comités de fábrica en Europa, que han resultado más resistentes a su decadencia que las organizaciones sindicales tradicionales en las nuevas condiciones de reestructuración productiva.

Etapas IV

Reestructuración estatal-productiva y crisis del sindicalismo

A partir de los años ochenta,

entraron en crisis el sindicalismo institucionalizado de negociación colectiva o corporativo, así como las reminiscencias revolucionarias. En este cambio han influido:

a) La crisis del *Estado social*, tanto en su forma desarrollada como subdesarrollada, que ha llevado a la ruptura o reducción del impacto de los acuerdos corporativos, a la disminución de la influencia sindical en la gestión del sistema de relaciones industriales con su descentralización y flexibilización, junto a la crisis de sus aliados los partidos keynesianos (Hyman, 1989).

b) La reestructuración productiva, que combina una revolución tecnológica con otra organizacional, y que impacta las relaciones laborales en las empresas. Es la crisis del taylorismo-fordismo y del carácter instrumental del trabajo que tiende a ser sustituido por las políticas de *Gestión de recursos humanos* de las empresas, mediante las cuales se margina al sindicato y se trata

directamente con los trabajadores (Fernie y Metcalf, 1995).

c) La transformación de la estructura del mercado de trabajo y las ocupaciones, primero expresada como decadencia del sector industrial (reducto principal del sindicalismo) respecto del de servicios; también por el crecimiento del número de trabajadores de cuello blanco, técnicos y mujeres, menos propensos a sindicalizarse; finalmente, por el incremento del empleo precario de tiempo parcial, por horas, de migrantes (en el mundo subdesarrollado la extensión del sector informal) más difícil de sindicalizar (Hyman, 1996).

d) La globalización de las economías y de las empresas, que vuelve más difíciles las luchas sindicales nacionales (Thomas, 1996). En estas condiciones se han reeditado las tesis del *fin del trabajo* y de la centralidad del trabajo en los mundos de vida de los trabajadores para explicar la crisis de la identidad sindical (Offe, 1985).

La crisis actual del sindicalismo es una realidad, sin embargo habría que preguntarnos si cada uno de los períodos analizados no implicó la crisis de la forma sindical precedente (Lipset, 1986): del sindicalismo de resistencia inicial, del sindicato como fuerza política, del de negociación en el sistema de relaciones industriales. En la última etapa analizada, el sindicato del sistema de relaciones industriales también lo era de la circulación. En el período actual este tipo de sindicato no puede aspirar a incrementar simplemente las condiciones de vida o de trabajo por presión en el Estado o por medio de la negociación colectiva, porque el sistema de relaciones industriales, así como el Estado en el que encontraba apoyo en términos de política económica y laboral, han cambiado. Hoy se enfrenta a un mundo en el que los Estados inducen la flexibilización de los sistemas de relaciones industriales y los mercados laborales, en el que reducen las

protecciones de la seguridad social, en el que los mercados abiertos implican para las empresas tener niveles superiores en productividad y calidad, en el que la globalización supone entre otras cosas el posible traslado rápido de capitales entre países en busca de mejores condiciones para las empresas, utilizando la fragmentación de los procesos productivos y la subcontratación. Se trata de la crisis de un tipo de sindicato circulatorio y de Estado. ¿Lo anterior significa el fin de la forma sindicato como tal?

Sin embargo, la globalización no ha traído la prosperidad homogénea del mundo, por el contrario, los estándares laborales han ido hacia la baja aun en países desarrollados; tampoco las crisis económicas y financieras han sido abolidas con el libre mercado, por ende el problema del desempleo sigue latente. Teóricamente, la tesis del conflicto estructurado no ha sido rebatida, y la concepción de desarticulación de mundos de vida igno-

ra que en el pasado tampoco existió una sociedad totalmente articulada, sobre todo en el siglo XIX, y que la desarticulación y la rearticulación parciales pueden ser una característica a más largo plazo de las sociedades de lo que

suponen aquellas tesis (Hyman, 1996). En fin, que las prácticas sociales también pueden ser articuladoras más que concebir la articulación como condición dada (De la Garza, 1994).

II. La crisis del trabajo

A fines de la década de los sesenta, André Gortz estableció su famosa tesis acerca del “Adiós al proletariado”. En ese momento se iniciaba apenas la reestructuración productiva internacional en su forma inicial de introducción de nuevas tecnologías, y no estaba claro todavía el cambio en la forma de Estado hacia el neoliberalismo, excepto en Inglaterra. El neocorporativismo en Europa era la regla, con influencia fuerte de los sindicatos en las políticas estatales, y resonaban aún los ecos de las revueltas obreristas por el control sobre el proceso de trabajo. En este contexto la tesis de Gortz era optimista, el adiós al proletariado era,

más que una tendencia estructural, un programa político por la abolición del trabajo y la recuperación del tiempo libre, potenciado todo esto por la naciente revolución tecnológica que supuestamente permitiría satisfacer las necesidades de la humanidad con menos trabajo. A su vez, las tesis de Gortz fueron un cuestionamiento de las de Marx, en cuanto a pensar que la esencia del hombre era el trabajo y, por tanto, centro de la estructuración de las otras relaciones sociales. Por el contrario, Gortz reivindicaba la sociedad del no trabajo, y llamaba a luchar por ella no al proletariado, sino a lo que denominaba la “no clase”.

Las tesis de Offe, posteriores a las de Gortz, son de transición entre la primera visión optimista y de lucha de la “no clase” por el fin de la sociedad del trabajo, y las actuales visiones catastrofistas acerca del futuro del trabajo y, en particular, de las organizaciones de los trabajadores. Para Offe, el fin de la centralidad del trabajo como espacio estructurante de la sociedad se define a partir de dos grandes transformaciones. En primer lugar, el cambio en la estructura de la economía hacia el sector terciario en menoscabo del industrial y, en especial, de las ocupaciones: más cuellos blancos que azules; diferencias entre pequeñas y grandes empresas, y extensión de las ocupaciones no manuales en detrimento de las manuales, todo esto dentro de los procesos productivos y en los mercados de trabajo. En segundo lugar, el otro argumento de Offe, más teórico, remite a la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores, en particular entre el mundo del traba-

jo y el de la familia, el tiempo libre y el consumo; se trataría también de la pérdida de importancia del mundo del trabajo en la conformación de identidades y subjetividades. Es decir, para Offe, la anulación de capacidades transformadoras amplias de los trabajadores, o de sujetos que tengan su centro en el trabajo, parte de la heterogeneidad de los obreros y, de manera más profunda, de la fragmentación de sus mundos de vida; esto último se convertirá en los posmodernos en obstáculo absoluto para la conformación de identidades amplias, no sólo de los obreros sino de todo sujeto social.

Para la posmodernidad la fragmentación no es sólo de los mundos de vida, sino de todo: de la cultura y la personalidad, ya no habría la posibilidad de grandes proyectos, ni grandes sujetos o identidades, se vive en lo sincrónico, el concepto de historia ha perdido sentido. La tesis de fin del trabajo se puede desglosar en tres:

Tesis N° 1: *El cambio en la estructura de la economía hacia los servicios y en particular de las ocupaciones ha generado una gran heterogeneidad entre los trabajadores dentro y fuera de los procesos productivos, que se traduce en valores y actitudes diferenciados que imposibilitan la conformación de sujetos amplios del trabajo.*

Desde el punto de vista teórico esta tesis es profundamente estructuralista, son las ubicaciones en ocupaciones las que determinan valores, actitudes, cultura y, por tanto, identidades, y si las ocupaciones son heterogéneas no es posible pensar en sujetos amplios del trabajo. A esta visión estructuralista y estática de la cultura y la identidad se podría oponer otra, dinámica, donde las estructuras no determinan completamente las subjetividades, sino que éstas se construirían a partir de espacios diversos de acción, no sólo los ocupacionales. Además, habría que rechazar la noción de subjetividad también como estructura más o

menos fija para dar sentido, y pensarla como heterogénea, con plasticidad y reacomodo para dar sentido a situaciones concretas. Las antiguas nociones gramscianas de mal y buen sentido en las concepciones del mundo podrían ser actualizadas, y en determinadas circunstancias pueden emerger estratos profundos del buen sentido subjetivo y opacar, relegar, los malos sentidos del individualismo y la falta de solidaridad; seguramente en las culturas populares existen elementos fosilizados pero actantes de buen sentido que pueden ser la base de una nueva solidaridad e identidad. La emergencia de movimientos sociales amplios de nuevo tipo, como los de los indígenas, muestra que la solidaridad no ha terminado, que puede ser relanzada con imaginación y ubicación clara en las nuevas circunstancias. La explicación de la crisis de los sindicatos a partir de la supuesta decadencia estructural de un tipo de obrero, que habría sido la base

de las luchas durante un siglo, es un mito construido por Touraine y otros intelectuales y repetido hasta convertirse en profecía autocumplida. El supuesto obrero de industria pesada, calificado, hombre, con trabajo estable y sindicalizado siempre fue una minoría en todas las épocas, y no en todos los países y épocas ha sido la vanguardia del movimiento proletario. Basta pensar que los trabajadores que crearon la Primera Internacional eran sobre todo de oficios; que la vanguardia durante años en América Latina fue de trabajadores de servicios como los ferrocarrileros, los electricistas y los maestros, y que en los años setenta irrumpieron trabajadores de servicios modernos como telefonistas, bancarios, o de la aviación, para los cuales no siempre fue una limitación no ser trabajadores de industria o manuales.

En términos empíricos, la industria no ha declinado en todos los países desarrollados, más bien hay dos trayectorias, aquella de

los Estados Unidos e Inglaterra donde la industria declina en favor de servicios modernos y tradicionales, y la de Alemania y Japón que conservan una industria fuerte con desarrollo de los servicios modernos. Lo mismo se puede decir en el mundo desarrollado sobre la extensión de los trabajadores de oficinas con relación a los de producción, en algunos países aumentan y en otros no; es la misma situación para los trabajadores que generan nuevos conocimientos (que no hay que confundir con aquellos que utilizan equipo informatizado en forma más o menos rutinaria), tampoco es claro en todos los países su incremento. Ciertamente, en Europa hay extensión del trabajo en empresas subcontratistas, de tiempo parcial o por horas, como indicador de la precarización del trabajo más que de la utopía de la flexibilidad en favor del trabajador. En América Latina, la reestructuración productiva también se presenta desde la década de los

ochenta, pero su extensión y forma no han impactado tanto la estructura de las ocupaciones. Los datos muestran que la extensión de cuellos blancos y técnicos es limitada, y si bien ha disminuido el trabajo asalariado (a diferencia de Europa donde el trabajo por cuenta propia es muy bajo), el impacto mayor en el mercado de trabajo ha sido más por la informalidad de los empleos y la incapacidad del sector formal de crear suficientes puestos de trabajo para desempleados y nuevas generaciones de demandantes de empleo. Hay que rechazar, por mistificadoras, las tesis acerca de que el autoempleo en América Latina es una salida a largo plazo para el mercado de trabajo, pues este es de baja productividad, precario en muchos aspectos y reducido a unas cuantas ramas de los servicios y de la industria. Una economía no puede basar su crecimiento en este tipo de actividades.

En síntesis, no hay una demostración fehaciente de que

tercería o nuevas ocupaciones tengan que darse con rechazo de los sindicatos. La prueba empírica es simplista porque ha consistido en escoger un período en el que las tasas de sindicalización han bajado y, por correlación, se han asociado con el surgimiento de nuevas ocupaciones, para concluir, por tanto, que una es la causa de la otra. En todo caso los trabajadores asalariados no privilegiados son suficientemente numerosos en todos los países como para ser potenciales miembros de organizaciones obreras; además, por ahora resulta exagerado el impacto de la reestructuración productiva en las ocupaciones.

Tesis N° 2: *Hay un nuevo individualismo basado en la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y en la pérdida de importancia del mundo del trabajo en la conformación de subjetividades.*

En primer lugar, el problema de la fragmentación de lo social puede ser una característica ge-

neral de las sociedades, y no sólo de la sociedad posindustrial, así lo han planteado algunas de las tesis posmodernas más consistentes. Lo anterior, por supuesto, va en contra de las tesis holistas que predominaron en casi todas las grandes teorías sociales por más de un siglo. Pero a las tesis de las fragmentaciones absolutas se pueden oponer no sólo el holismo con su ontología del todo articulado, sino también la idea de las articulaciones parciales y potenciales en función de prácticas, como construcciones sociales.

Volviendo a nuestro terreno, la desarticulación posmoderna y las concepciones de Offe no son asimilables a las ideas actuales acerca de la descentralización de la producción o de las relaciones laborales, porque la descentralización de la producción mediante redes de subcontratistas implica a la vez articulaciones muy precisas entre empresas por medio de los sistemas “justo a tiempo”. Por otro lado, las estrategias

empresariales para involucrar a los trabajadores con los fines de la empresa, la productividad y la calidad, implican la idea de identidad colectiva, cultura y articulación entre campos de la producción con otros de la reproducción externa de los trabajadores, como la familia, la religión, el tiempo libre o el consumo. Es decir, espacios que no están vinculados de por sí o lo están en forma ambigua tratan de ser voluntariamente articulados mediante las estrategias de sujetos empresariales y a veces sindicales. La sociedad del no trabajo que imaginaban algunos teóricos de principios de los ochenta con la aplicación de las nuevas tecnologías, se ha convertido más bien en la sociedad del mucho e intenso trabajo para los que tienen empleo, y de la desocupación no deseada ni enriquecedora para los otros. Las estrategias toyotistas empresariales de involucramiento de los trabajadores implican a su vez el renacimiento de la ética del traba-

jo, basta ver su uso productivo en Japón, donde se habla del uso de la ética confuciana, superior a la protestante, en beneficio de la productividad.

¿Es importante todavía el espacio del trabajo en la conformación de subjetividades e identidades? Los argumentos en contra son insuficientes, la fragmentación no es un límite absoluto y no está claro el fin de la ética del trabajo. La posición contraria tampoco es obvia. Es probable que sobre la capacidad de dar sentido a las situaciones y sobre la construcción de la voluntad de la acción colectiva influyan estructuras parciales de diversos mundos de vida de los actores. Estas estructuras parciales pueden estar relacionadas con elementos valorativos –de personalidad, estéticos, sentimentales, discursivos– y formas de razonamiento que permiten dar sentido a las situaciones concretas. Los diversos elementos subjetivos no son todos ellos coherentes, algunos pueden permanecer

relegados, dependiendo de las condiciones externas al sujeto. Asimismo, las diferentes configuraciones de los elementos para dar sentido pueden ser unas más rutinarias y probadas que otras. Pero en relación con prácticas, estos elementos subjetivos y, eventualmente, las configuraciones más complejas para dar sentido a situaciones específicas, pueden modificarse por medio de asimilaciones, rejerarquizaciones o resemantizaciones. Estos cambios en subjetividad pueden ser moleculares o bruscos. En particular, habría que preguntarse cuál es la posibilidad de que los movimientos sociales provoquen cambios bruscos en las subjetividades, y las reestructuraciones productivas cambios en las condiciones ocupacionales o en el mercado de trabajo. La posibilidad de estos cambios bruscos viene de la irrupción súbita de espacios de acción para los cuales las rutinas subjetivas se muestran limitadas o impotentes. También habría que añadir

que los recambios, por bruscos que sean, no hacen tabla rasa de las subjetividades anteriores, no obstante pueden hacer emerger estratos que habían permanecido fosilizados o relegados, eran poco actuantes, lo eran de manera ambigua o no consciente. En otras palabras, más que buscar una respuesta a priori acerca de si el espacio del trabajo es todavía importante en la conformación de subjetividades e identidades habría que investigarlo en concreto para las diferentes categorías de trabajadores. En todo caso la predicción acerca del aumento del tiempo libre no se cumplió, y los que tienen empleo en general deben trabajar más tiempo y más intensamente que antes para subsistir; en segundo lugar, las investigaciones concretas sobre el tema muestran que el trabajo sí puede ser importante en la conformación de cultura.

Tesis N° 3: *La decadencia del movimiento obrero se debe principalmente al triunfo de las estrategias de*

los empresarios para ganarse a los trabajadores y hacerles ver que el enemigo no es el capital sino las empresas competidoras en el mercado; también a la transformación del Estado hacia el neoliberalismo que ha reducido espacios de acción de los sindicatos y ha apoyado a las empresas en la flexibilidad del mercado de trabajo.

Es cierto que las gerencias y el Estado han establecido estrategias de recursos humanos en las empresas reconvertidas que implican saltarse los sindicatos y conseguir la adhesión de los empleados para los fines de las empresas. También es cierto que han emprendido tácticas de flexibilización del trabajo y descentralización de las relaciones laborales que con frecuencia se han traducido en desregulación del trabajo y, en parte, en precarización. Por otro lado, los Estados neoliberales han apoyado la flexibilización del trabajo promulgando leyes laborales menos rígidas, favoreciendo la firma de contratos colectivos flexibles y debilitando los pactos corpora-

tivos, con implicaciones en la seguridad social y en la influencia política de los sindicatos. Pero todo esto no puede verse como una necesidad irremisible de las nuevas condiciones del mercado, hay que rechazar las concepciones que hablan de una sola vía en el modelo económico y sus implicaciones laborales. En esta medida, los cambios anteriores en las estrategias de las empresas y de los Estados sí han debilitado a los sindicatos, pero más como resultado de una lucha política que como necesidad económica insalvable, donde la peor parte la han llevado los sindicatos y los trabajadores; se ha perdido una batalla pero la guerra no ha terminado.

Sin embargo, la base material de un relanzamiento del movimiento obrero se encuentra en la extensión de la heterogeneidad y la desigualdad laboral y no laboral. El neoliberalismo en todas partes ha creado una nueva “situación social”. Así llamaron en el siglo XIX los efectos des-

tructores de la revolución industrial en Europa y en los Estados Unidos: miseria y analfabetismo entre los trabajadores, extenuantes horarios de trabajo, niños encadenados a las máquinas, comunidades agrarias destruidas, culturas desarticuladas, exclusión política de los obreros, ilegalidad de sus organizaciones, inexistencia del derecho laboral o social. Esta situación social fue la base material en donde anidaron las ideologías anarquistas, comunistas y socialdemócratas. Las condiciones de vida de los trabajadores no las mejoró el libre mercado, ni los Estados benefactores, simples concesiones del capital, establecidos mucho después, sino que fueron resultado de largos años de luchas del proletariado, durante los cuales se acuñaron nuevas ideologías, teorías, organizaciones de nuevo tipo y proyectos de sociedad alternativa. Hoy, como ayer, el capital genera una “situación social”, las promesas de bienestar derivadas de las nuevas tecnolo-

gías, con nuevas calificaciones, trabajo creativo y flexibilidad enriquecedora del trabajo quedan reducidas para una minoría de la humanidad, el resto tiene que soportar peores condiciones de trabajo y de salarios, inseguridad en sus empleos y una flexibilidad destructiva no sólo de las calificaciones sino de la dignidad. La nueva “situación social” abarca a la mayor parte de los pobladores de esta tierra, no todos ellos son empleados del capital pero igualmente sufren por la forma como ese capital global se desarrolla. Ya no existe el Estado benefactor que amor-

tiguaba los desmanes del mercado, la sociedad reducida al mercado está generando los gérmenes de su propia destrucción, al ofrecer para las grandes mayorías paraísos imposibles de alcanzar por medio del intercambio de bienes, servicios o fuerza de trabajo. Es en esta nueva situación social, y desechando los mitos acerca del posfordismo, la posmodernidad y la sociedad posindustrial, donde los sindicatos y otros tipos de organizaciones de los trabajadores pueden empezar a construir una nueva utopía de sociedad.

III. Nota sobre Antonio Negri

Frente a las decepciones sociales, económicas, industriales y políticas, en particular acerca de los sindicatos de todo tipo, se vuelven atractivas las teorías mesiánicas que, con una apariencia de gran novedad, hacen una mezcla entre un marxismo muy sui géneris, posmodernidad y teorías de la sociedad de la información y la globalización. Para los adherentes a estas teorías en América Latina parece no importar si corresponden a nuestra propia realidad, la cual pareciera tan chocante que es mejor olvidarla y dar nuevas luchas abstractas en contra de quienes insisten en proyectos históricos. Antonio Negri resucita en América Lati-

na con una *novísima* teoría, siempre dispuesto a asombrar a incautos o poco conocedores de sus fuentes teóricas y sus prácticas anteriores. Negri tuvo importancia en las discusiones de la llamada izquierda extraparlamentaria en Europa en los años setenta, años de revuelta obrera y estudiantil, de crítica y alejamiento de los proyectos del tipo de partidos comunistas y socialistas (Negri, 1976, 1977, 1979, 1979^a, 1981).

En un contexto de revuelta en Italia, donde el otoño caliente obrero fue seguido por el radical movimiento estudiantil de 1977, Antonio Negri acuñó su famoso concepto de obrero social. La

explicación de la radicalidad de los estudiantes italianos de los años setenta, diferente de la de los del 68, era que el capitalismo había ya subsumido a su lógica el conjunto de las relaciones sociales, de tal forma que la clase obrera no había sido desplazada por otros sujetos sociales como los estudiantes, sino que estos eran parte de una clase obrera universalizada. Es decir, en el capitalismo avanzado casi toda la población se habría vuelto, según Negri, generadora directa o indirecta de plusvalía. Esta posición seguía aferrada a la tesis clásica de la centralidad de la clase obrera, y trataba de salvarla planteando que cualquier sujeto social alternativo era realmente otra manifestación, muy hegeliana, de ella. Sin embargo, su concepto en los ochenta tuvo poca relevancia, por una parte porque el movimiento autónomo declinó en la práctica y, por otra, porque los sujetos sociales que encabezaban nuevas luchas muchas veces no parecían tener relación

con la extracción de plusvalía, y subsumirlos sin más en la clase obrera impedía investigar las determinantes reales y potencialidades de su acción. Así fue con los, en esa época, nuevos movimientos ecologistas, feministas y de homosexuales, que también sustituyeron a los movimientos estudiantiles que entraron en un largo reflujo. Negri, refugiado en Francia, dejó de tener un papel importante en las discusiones teóricas, en parte porque el mundo académico ya no era el militante de los setenta y le importaba muy poco el obrero social.

Muchos años después, Negri vuelve a la carga con nuevo instrumental teórico y edita su impactante libro *Empire* (Hardt y Negri, 2001). Este texto ha tenido una acogida desigual entre países, pero, al parecer, donde más ha prendido es en aquellos en los que el neoliberalismo se ha traducido en desastre económico y productivo. Veamos cuáles son sus tesis principales:

a) El eje de su análisis es se-

mejante al de los años setenta, es el obrero social, que ahora aparece como proletario frente al descrédito de las tesis de centralidad obrera, el explotado directa o indirectamente por las normas capitalistas de producción y reproducción. Por supuesto desaparece como anticuado el concepto de plusvalía, y las luchas no son en contra de la explotación sino por nuevas formas de vida. Acorde con las modas intelectuales que dan poca importancia a la producción, ya no hay esqueleto de la vida social, y el dominio del “imperio” es sobre la vida social en su totalidad (Hardt y Negri, 2001: 10), es el biopoder. Es decir, aunque la visión de totalidad de la dominación parece sugerente, hay una revisión que parte de un marxismo cuyo eje son las relaciones de producción a otro centrado en las relaciones de dominación.

b) Para sostener esta abstracción de la dominación sobre la vida en su totalidad, tiene que despojar a las vidas de sus parti-

cularidades espaciales y temporales. Retoma en su auxilio ciertas teorías de la globalización que barren, en la abstracción, con las diferencias nacionales. Y así se inicia uno de los planteamientos más desafortunados del libro: la decadencia del Estado nación y su soberanía no es en favor de la economía, ni tan siquiera de las empresas transnacionales o del Fondo Monetario o la bolsa de valores de Nueva York, porque el desplazamiento es hacia el dominio imperial y “este no es nadie ni nada en concreto, el imperio no tiene ningún centro de poder” (Hardt y Negri, 2001: 15), por ejemplo los Estados Unidos. “Estados Unidos no constituye el centro de un proyecto imperialista” (Hardt y Negri, 2001: 15), ninguna nación será ya líder mundial. Luego especula acerca de la constitución de una soberanía global, con un derecho global, donde “las Naciones Unidas apuntan al orden global” y ésta es “la fuente del derecho global, porque se transfiere

re la soberanía a un centro supranacional”. Es el único poder que ultradetermina a todas las potencias y las trata según una noción común del derecho, poscolonial y posimperialista (Hardt y Negri, 2001: 20). “El punto de partida del imperio es una nueva noción del derecho”, un derecho que abarca todo el espacio, es ilimitado” (Hardt y Negri, 2001: 27). Bellas frases que buscan impactar por estrafalarias, abstracciones indeterminadas, decía Marx de Hegel, como también son sin contenido los posibles sujetos que están detrás de la globalización. Los sujetos supranacionales de Negri son totalmente abstractos, no tienen apellidos porque están “legitimados por el consenso”, es decir que la gente del planeta ha aceptado la globalización y sus reglas, así como la pérdida de soberanías nacionales. Su orden global y el poder se vuelven abstracciones sin sujetos. La noción de consenso de Negri parte de Foucault, puesto que el imperio no es una dictadura se basa

en el dominio de la ley, y es un dominio sin mediaciones porque ha sido interiorizado; poder y subjetividad son iguales. La conclusión de la globalización es la desterritorialización de las luchas y su desnacionalización, hay que aprovechar la globalización para dar luchas globales, puesto que cada lucha es por definición global.

c) El tercer tipo de argumento reasimila las teorías acerca de la desindustrialización y de la constitución de la sociedad de la información. Lo que muchos han dicho: el trabajo industrial decae y asciende el trabajo comunicativo, el cooperativo y lo que él llama el afectivo, es decir, el que implica el buen trato con el cliente, lo cual no es sino una forma de nombrar una parte de la producción inmaterial que existe sólo frente al cliente en el momento de su producción, y afirma que de esta forma lo económico, lo político y lo cultural se superponen. Atrasado resulta Negri con estas consideraciones,

pues, desde hace decenios la sociología del trabajo descubrió el poder y la cultura en la propia actividad productiva industrial, y no fue necesario esperar a que surgiera la sociedad del conocimiento (De la Garza, 2002).

Negri reconoce que la industria no desaparece del todo, se rejuvenece, aunque se vuelve un servicio. En esto tampoco tiene originalidad, sigue a Castells (Castells y Aoyama, 1994) en los modelos de economía de servicios y de infoindustria, así como en la clasificación de los países: desarrollados con infoservicios, subdesarrollados con industria y otros con economías agrícolas. De manera similar copia el concepto de economía o de empresa red, en el que la informatización de la producción permite su descentralización (Castells, 1994). Sin abundar demasiado, esta parte, poco original, resulta la más coherente, aunque relativamente inútil para la conclusión, puesto que al final no importan las diferencias anotadas.

El nuevo proletariado implicaría la no distinción entre trabajo productivo, reproductivo e improductivo, todo el que reproduce la vida social sufre la explotación. Es la tesis del obrero social con adornos posindustriales, posmodernos y posobreristas.

Qué sugerente resulta la tesis de la lucha por la vida, especialmente en sociedades deshechas por el neoliberalismo, donde la desarticulación social no es postulado posmoderno sino vivencia diaria. Es sobre todo en estas circunstancias, en las que las luchas clásicas han perdido sentido no por posmodernización sino por la debacle política y económica, que estas tesis resultan atractivas. Sin embargo, en el fondo existe una profunda mistificación de la novedad del neoliberalismo y la globalización. A diferencia de lo que plantea Negri, el eje de esta globalización es económico, y aunque también sea político y cultural, tampoco este proceso es totalmente coherente, no es sistémico. No es re-

sultado de una gran conjura a pesar de que en ella juegan grandes sujetos, que no son omnipotentes, pero sería mistificador negarles en la abstracción de la dominación un centro y un territorio. Aunque las redes puedan ser globales sí tienen centros económicos, políticos, informáticos o culturales, y cada vez más el centro más importante son los Estados Unidos. Negri reconoce que lo global no homogeneiza, que existen una dialéctica global y dialécticas locales, en esta medida, lo mismo debería plantearse para el carácter de las luchas, y no subsumirlas de golpe sólo en lo global.

Por esto, si se reconoce la diferencia con articulaciones, y si finalmente en Negri hay un distanciamiento del planteamiento posmoderno, no necesariamente el concepto más apropiado es el de obrero social, porque es un concepto metafísico, no sujeto a la falsación. En cambio, habría que reconocer que la clase obrera puede desdoblarse en varios

sujetos, y a veces ni siquiera los llega a constituir, y que siempre está junto a otros sujetos; que no siempre los sujetos obreros van o han ido a la cabeza en las luchas, ni han sido permanentemente los más activos, no obstante, la multiplicación de los sujetos no implica su separación absoluta, aunque tampoco su comunicación inmediata sin la intervención de la voluntad. De esta manera, la investigación de las determinantes de la acción de los sujetos diversificados puede llevar a conclusiones diferenciadas y no a subsumirlos en el ambiguo concepto de “vida”. Es ambiguo en Negri porque no se desglosa en mundos de vida: el trabajo, la familia, el espacio urbano o rural, el sindicato, el partido, etc. La eficiencia de cada mundo de vida, con sus articulaciones, para cada sujeto debe ser un tema a investigar más que un supuesto. Los traslapes entre mundos de vida siempre han existido, hoy existen otros y pueden ser importantes, pero no son

igualmente determinantes para todos, ni la segmentación espacio temporal ha desaparecido completamente. En síntesis, Negri llega en un buen momento a la América Latina, frente a la decepción de los intelectuales, con respecto de los sujetos tradicionales y sus organizaciones, por la debacle económica en algunos países que ha arrojado a amplias masas al trabajo más precario, en el cual todos los espacios se confunden. Pero es difícil pensar que haya en Negri un

programa de reconstrucción de la sociedad bajo nuevas bases, cuando después del tabique teórico, lleno de simplificaciones y exposiciones escolares, demasiado pobre para el “manifiesto comunista del siglo XXI” –como llamara, su compinche Michel Hardt, al texto que comentamos–, llega a proponer las demandas que las luchas globales tendrían que enarbolar: el salario social, la reapropiación de los medios de producción y la auto-organización.

IV. Los modelos sindicales en América Latina, antes y después

Los sindicatos en América Latina se han visto afectados, en primer lugar, por el neoliberalismo porque la política salarial ha sido manejada para contener la inflación, así los incrementos salariales han sido, en general, menores al crecimiento de la inflación, con excepción del 2000 y el 2001, y para atraer la inversión extranjera directa. También por la decadencia de las políticas de seguridad social dirigidas a los asalariados, y su sustitución por las de focalización sobre la extrema pobreza. Asimismo, los sindicatos tienen menor influencia

sobre los gobiernos y sobre la política económica, y la presencia sindical en los partidos es menor que antes. Además, una parte importante de los grandes contratos colectivos de trabajo han sido flexibilizados (De la Garza, 2001).

En segundo lugar, los sindicatos han sido afectados por las reestructuraciones productivas, y, aunque centradas en un grupo limitado de grandes empresas, sus impactos han sido importantes desde el punto de vista del empleo y de la producción. Sin embargo, los modelos producti-

-
1. Llamamos modelo productivo a la configuración entre tecnología, organización, relación laboral, perfil de la fuerza de trabajo y cultura laboral, que caracteriza un proceso productivo.

vos¹ dominantes oscilan entre el taylorismo-fordismo y un toyotismo² de la precariedad, caracterizado por aplicaciones parciales de la “calidad total” y el “justo a tiempo”, con una división del trabajo que continúa segmentando y que asigna a los técnicos e ingenieros las tareas de concepción y deja a los obreros las de ejecución, con mayor responsabilidad pero reducidas al puesto de trabajo, con bajos salarios, poca inversión en capacitación y alta rotación externa de personal (De la Garza, 1993). Es decir, un toyotismo basado en el bajo salario y la alta intensidad del trabajo con nuevas formas de organización. La reestructuración productiva ha afectado sobre todo al núcleo central de la clase obrera en América Latina, que se encuentra en el sector industrial exportador, los servicios

y el comercio modernos.

En tercer lugar, por el crecimiento del sector del empleo no estructurado, el autoempleo y el empleo en microestablecimientos, sector difícil de sindicalizar, no sólo porque la leyes laborales establecen comúnmente un mínimo de trabajadores para formar un sindicato, sino porque en estos pequeños negocios las relaciones salariales se confunden con la cooperación familiar, y constituyen estrategias más de sobrevivencia que de conformación de empresas y empresariado (De la Garza y Neffa, 2001).

En cuarto lugar, porque el neoliberalismo, la apertura de la economía y la reestructuración productiva crearon una nueva clase obrera más joven en comparación con la antigua, con presencia alta de mujeres y sin identidad con el trabajo, la empresa

2. Preferimos utilizar el concepto de toyotismo, en lugar de posfordismo, organización posmoderna, y especialización flexible, para restringir el concepto a las características del modelo de producción inspirado originalmente en la experiencia de la Toyota en Japón y que implica una combinación entre “control total de la calidad” con “justo a tiempo” y una cultura laboral de participación e involucramiento de los trabajadores en los problemas de la producción.

o el sindicato, que rota frecuentemente y establece estrategias familiares de vida que no están en función del colectivo obrero.

En América Latina, una de las tipologías de los sindicatos más abarcadoras los clasificaba, hasta la década de los ochenta, en *corporativos* y *clasistas*. Corporativo para señalar las experiencias dominantes del sindicalismo en México, Argentina (la CGT), Paraguay, Brasil y Venezuela (la CTV), y en momentos específicos en Bolivia, Perú y Colombia. Clasista para referirse a los sindicatos dominantes en Chile (hasta antes de los noventa), Uruguay, Bolivia (en la época de la revolución) y algunas de las centrales de Ecuador, Perú, Colombia y Centroamérica. Pero estas clasificaciones pueden remitir a un concepto superior como sería el de *modelo sindical*.

Un modelo sindical debería de considerar la estructura y el funcionamiento interno del sindicato, pero también sus articulaciones con el trabajo y la empresa,

el Estado y la sociedad (incluyendo otros sindicatos, ONG y movimientos sociales). Veamos:

1) Estructura y funcionamiento interno del sindicato. Este nivel debería de comprender los problemas de representatividad, legitimidad y democracia en la elección de dirigentes y en la toma de decisiones, asimismo la constitución de burocracias y la relación al interior del sindicato entre consenso y coerción, entre poder y dominación.

La legitimidad en un sindicato es posible obtenerla de diversas formas, no sólo mediante el respeto de las normas democráticas, también puede ser de caudillista, clientelista o patrimonial, e incluso el terrorismo y el gangsterismo llegarían a ser legítimos.

La democracia puede ser delegativa o directa, y es posible que se den procesos de burocratización, de concentración de poder en una capa de funcionarios sindicales, y de formación de una oligarquía que busque mante-

nerse en el poder acaparando conocimientos y habilidades, así como relaciones e influencias que la presenten como insustituible para el buen funcionamiento del sindicato.

Las estructuras organizativas de los sindicatos también pueden ser más o menos complejas, con pocos o muchos niveles de autoridad, y estar sujetas a reglamentaciones simples o minuciosas. Las estructuras, como formas de funcionamiento, concentración y ejercicio del poder y la dominación, no son ajenas a la cultura sindical, la cual implica formas de dar significado al sindicato, a los dirigentes y a los procesos de toma de decisiones. En esta medida, las culturas sindicales pueden ser democráticas, caudillistas, clientelistas y patrimoniales, terroristas y gangsteriles. Democráticas en tanto se mantienen las convicciones sobre el valor del respeto a los estatutos, la rotación de los dirigentes si no cumplen las expectativas de la base, y que el voto

es el que decide (Lipset, 1986); de caudillismo, en tanto se cree que el líder está investido de poderes extraordinarios de gestión e influencia para defender los puestos de trabajo y obtener beneficios económicos o políticos (Sánchez, 1997); clientelistas y patrimoniales, en tanto se consideren como normales los intercambios de favores y lealtades entre trabajadores y dirigentes, o se vea al líder como el patrón del sindicato, a quien no se reclama sino que se le solicitan favores (Novelo, 1991); terrorista y gangsteril, a causa del asentamiento de una cultura del miedo a ser despedido o afectado físicamente (Quintero, 1995).

2) Relaciones del sindicato con el trabajo y con la empresa. El sindicato puede ser autónomo, y ver a la empresa como enemiga o como otra parte con la cual negociar (De la Garza, 1995), o bien subordinarse pasivamente a la empresa en el proceso de trabajo o ser subordinado activo en favor de ella, pero los límites

entre estas posiciones no siempre son muy precisos. De manera más general, en cuanto a espacio privilegiado de acción, el sindicato puede ser de la circulación, es decir, que se concentra en la negociación de la compraventa de la fuerza de trabajo como mercancía (empleo, salario y prestaciones); o puede ser de la producción, y centrarse en la intervención en el proceso productivo. Dentro de esta última opción caben cuatro posibilidades: obrerista (el espacio del proceso de trabajo es definido como de lucha por el poder en las decisiones productivas con el capital); de conciliación de intereses (se negocia la relación laboral en el proceso de trabajo con posiciones sindicales pero sin buscar el enfrentamiento); de defensa (en contra del desgaste de la fuerza de trabajo), y de subordinación a la empresa (coadyuvando o no en tareas de gestión de recursos humanos).

En este apartado cabe el concepto de microcorporativismo o

corporativismo de empresa, diferente del de Estado, aunque pueden combinarse. En la teoría internacional este concepto se reserva para aquel sindicato que, representando a los trabajadores, negocia con la empresa los problemas de la producción (Standing, 1999). Sin embargo, en el caso de América Latina habría que abrir el espectro de formas sindicales corporativas de empresa, al igual que el de las de Estado, que también ha incluido varias formas: desde aquellos sindicatos que no sólo negocian sino que hacen tareas de gestión de mano de obra, hasta los pasivos que sirven para controlar a los trabajadores, e incluso los de protección, que aparecen en la escena pública solamente cuando hay peligro de formación de sindicatos alternativos (De la Garza y Bouzas, 1988). El corporativismo de empresa puede tener asociadas culturas sindicales y laborales específicas, como el paternalismo patronal y el patronaje entre los obreros, en los

que el empleo es visto como una dádiva del patrón con su componente de compromiso moral con aquél; o el instrumentalismo productivista, más productividad a cambio de bonos e incentivos, sin otro compromiso moral con la empresa.

3) Relaciones entre sindicato y Estado. El sindicato puede ser corporativo de Estado, y ser corresponsable del diseño y funcionamiento de políticas estatales; o ser de oposición política al Estado, o copartípe crítico, o bien estar ausente de la arena estatal. Por otra parte, el sindicato puede ser protegido por el Estado por medio de mecanismos legales y extralegales; ser hostilizado por éste, como ocurre con muchos sindicatos independientes, o establecer con él un *modus vivendi* sin invasión de esferas. En torno a estas relaciones con el Estado pueden haberse acuñado también culturas sindicales: el estatismo, como creencia de que lo laboral es asunto del Estado y se resuelve por influencia

y política estatal; la de oposición, por principio, a todo lo que viene del Estado; la de la empresa vista como gran familia, dirigida por el empresario patriarcal, en donde el Estado no tiene por qué intervenir.

4) Relaciones sindicato y sociedad. Puede haber sindicatos muy gremialistas, sólo interesados en sus problemas laborales con la empresa; otros que participan en federaciones y confederaciones, y algunos que formen frentes más amplios con ONG y movimientos sociales para abordar problemas que trasciendan el ámbito laboral, incluyendo los de intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo en el territorio, como los servicios públicos, urbanos o rurales.

Es decir, un modelo sindical debería de incluir al menos las articulaciones entre su estructura y funcionamiento internos con el trabajo y la empresa, con el Estado y con la sociedad. Estas articulaciones no tienen que

ser totalmente coherentes, lo que implica la posibilidad de tener contradicciones, se constituyen históricamente, y están embebidas de cultura como formas de interpretar y de acción social que les dan contenidos y articulan niveles y procesos.

El sindicalismo, en un país y período determinados, no sólo llegó a reconocer uno o más modelos sindicales, sino que los sindicatos pudieron definir y constituir espacios de acción e intervención privilegiados (Di Tella, 1970). Estos espacios fueron contruidos sindicalmente, pero de acuerdo con condiciones que los sindicatos no escogieron. Además, la definición de espacios de acción lo es también de amigos y enemigos, en donde comúnmente el más fuerte está en condiciones de fijar el terreno del conflicto o la negociación (Buroway, 1985). Antes del neoliberalismo, los espacios privilegiados por el sindicato corporativo fueron la arena estatal y la circulación de la fuerza de tra-

bajo, entendida como compraventa, y a lo sumo una posición defensiva del lugar y el puesto de trabajo (Bizberg, 1990). La negociación de la compraventa se realizó al nivel de la empresa (aumentos salariales y sistema de prestaciones), pero los parámetros generales para el conjunto del sistema de relaciones de trabajo los fijaron las cúpulas estatales, empresariales y sindicales. Los sindicatos clasistas se vieron indirectamente favorecidos por aquellas negociaciones nacionales, sin intervenir propiamente en ellas, también participaron en la negociación al nivel de empresa o institución del empleo, en temas como el salario y las prestaciones, pero el eje de su acción fue el cuestionamiento de las políticas estatales. Es decir, tanto en los corporativos como en los clasistas el espacio estatal tuvo privilegio, en los unos de apoyo, y en los otros de oposición.

Aunque se privilegie algún espacio de relaciones sociales, la acción sindical puede articularse

con otras en espacios diferentes: del ámbito estatal al de las relaciones laborales en la empresa, o al de la reproducción social en el territorio, o bien seguir el camino inverso (Sariego, 1988).

En la conformación de espacios de acción sindical la génesis histórica también es importante, porque las etapas anteriores dejan sus huellas en las posteriores, y porque al decidirse una trayectoria histórica a veces se anulan otras opciones que pudieron haberse emprendido. En el siglo XIX predominaron los protosindicatos de oficios, pero éstos fueron reprimidos por la dictadura, de tal forma que al iniciar el siglo XX los nuevos sindicatos no eran sus herederos, nacieron no por oficios, como en Inglaterra, sino por empresa, en las compañías más modernas de la época, de minería, ferrocarriles, textiles y electricidad. De esta manera, el cambio histórico más importante en el siglo XX fue que los sindicatos de empresa nacieron al margen de la institucionalidad y

tornaron a la institucionalidad con corporativismo, y no lo fue la centralidad del oficio en procesos manufactureros (en el sentido de Marx, como procesos productivos no maquinizados). Pero lo característico de esa gran transformación no fue que se constituyera un sistema de relaciones industriales con normas, valores y actores convencidos de que ese era el canal adecuado para entrar en negociación colectiva, sino que las relaciones laborales se subsumieran a las estatales. Una parte del “sistema de relaciones de trabajo” ha sido a su vez constitutiva del “sistema político”. El corporativismo también ha sido permeable al nacionalismo, el anti-imperialismo, el populismo y el socialismo.

El espacio de posibilidades para la reconstitución en la coyuntura actual está enmarcado por procesos y estructuras más amplios que los de las estructuras y vida interna de los sindicatos. Tales procesos y estructuras cumplen, por un lado, la función

de parámetros que fijan límites a la acción viable, y, por el otro, están sujetos también a cambios por la acción. Los más importantes serían los siguientes:

1) El modelo neoliberal. Este modelo ha implicado abrir la economía y someter a las empresas a la competencia en el mercado internacional, como exportadoras, y en el propio mercado interno. Se trata de una política económica que ha abandonado la inversión productiva pública y el fomento industrial por el combate a la inflación, y el término(¿fin o concepto?) políticas de desarrollo por el de equilibrio macroeconómico. Esta apertura, y su complementario proceso parcial de reestructuración productiva, han significado la polarización del aparato productivo, en particular del industrial, entre un grupo minoritario de empresas, reestructurado sobre todo en organización y flexibilidad laboral, que es competitivo y exportador, y el mundo de la pequeña y mediana microempresa,

con condiciones opuestas al primero pero muy importante como fuente de ocupación (De la Garza, 1993). La polarización no implica una visión segmentacionista, superada como concepción desde las polémicas dependencistas en los setenta sobre la marginalidad. Se trata, más que de segmentos, de constelaciones, con un núcleo central reestructurado, satélites en órbitas sucesivas y, en el otro extremo, un pantano sin núcleo. Las articulaciones entre estos extremos, en la forma de cadenas productivas, son escasas, se vuelven más abundantes las de servicios, y tienen mayor densidad las cadenas reproductivas entre el pantano de las micro y pequeñas empresas y los trabajadores del polo reestructurado.

En el polo reestructurado predomina la empresa grande industrial y de servicios, con tecnologías intermedias, nuevas formas de organización del trabajo y flexibilidad toyotista; con presencia de la nueva clase obrera

(compuesta por jóvenes y mujeres, de carácter semicalificado, y bajo nivel salarial), de alta rotación externa, situada en procesos de trabajo intensos en cuanto a desgaste de la fuerza de trabajo (que no hay que confundir con el concepto económico de trabajos intensivos en mano de obra frente a intensivos en capital), escasa identidad laboral, empresarial o sindical, con poca injerencia sindical en las decisiones de la producción, escasa delegación de las decisiones por parte de la gerencia hacia los obreros, que reproduce la separación entre el trabajo de los técnicos e ingenieros con respecto del de los obreros, fácilmente sustituibles y con poca inversión en capacitación. Se trata del modelo de producción toyotista precario, que ha permitido incrementar la productividad pero basado en el desgaste de la fuerza de trabajo. Este modelo se enfrenta a límites físicos en la resistencia del trabajador, y sociales, hasta hoy individuales,

representados por la alta rotación y la escasa identidad con la empresa, que repercuten en la participación y el involucramiento y limitan las capacidades del modelo mismo para elevar la productividad. En este núcleo, en el que participa sobre todo la nueva clase obrera, no puede hablarse todavía de la constitución de uno o más sujetos, por ahora se trata de un estrato sin identidad específica, ni acciones colectivas amplias, aunque tenga tasas altas de sindicalización en su parte formal, y los trabajadores puedan tener una potencialidad que parta de condiciones semejantes de trabajo y de vida.

En el otro extremo no se encuentra un polo, sino un pantano, el de la micro y la pequeña empresa, con autoempleo y trabajo familiar, el trabajo agrícola no capitalista, la venta a domicilio y la venta callejera. Sus tecnologías son de bajo nivel y sus formas de organización no están basadas en alguna ciencia de la

dirección de empresas, las tasas de sindicalización son muy bajas, los estilos de mando son patriarcales autoritarios y su identidad, cuando la hay, es por relaciones de patronazgo, familiarismo o compadrazgo. En este sector los salarios son bajos y la inestabilidad no es sólo por rotación voluntaria sino también por quiebra de las microunidades; sus tiempos de vida promedios son cortos. Se trata de un sector concentrado en pocas actividades: en la manufactura y la confección y talleres de reparación, en servicios y comercio, los servicios personales, la preparación y venta callejera de alimentos, el transporte urbano y la pequeña construcción. La nueva clase obrera también participa en este sector y tampoco constituye un sujeto, es un estrato difícil de sindicalizar porque, para empezar, una parte importante de sus miembros no son asalariados.

Entre estos polos se encuentra la antigua clase obrera de la sustitución de exportaciones,

muy menguada cuantitativamente, situada en lo que queda de empresas paraestatales, universidades públicas y algunas privadas grandes reestructuradas. Los procesos productivos pueden ser sofisticados, con modelos de producción que oscilan entre el taylorismo-fordismo y la aplicación parcial del toyotismo, con relaciones laborales flexibilizadas pero no al extremo. La mano de obra es sobre todo masculina, de edad madura, de calificación relativamente alta, de mayor salario y prestaciones, a pesar de que muchos de sus contratos cambiaron entre las décadas de los ochenta y los noventa; la tasa de sindicalización es muy alta y el sindicato, aunque ha visto reducida su capacidad protectora, defiende todavía el empleo y el desgaste en el proceso productivo. Esta clase obrera constituyó hasta los años setenta el núcleo central del movimiento obrero, y fue la que mayores resistencias ofreció durante los ochenta y los noventa a la flexi-

bilización laboral. Es posible que en esta clase obrera antigua estén en juego varios sujetos, los restos en decadencia del obrero populista, el obrero de los años sesenta de la sustitución de exportaciones corporativizado, y embriones de nuevos sujetos reconvertidos. Sin embargo, habría que dudar de que la cultura laboral haya cambiado tanto entre éstos, probablemente se mueve entre el consenso cómplice³ con el sindicato (sindicato que solapa el relajamiento del trabajo) (Leyva, 1995) y el instrumentalismo productivista (trabajo intenso por el bono de productividad y no por identidad con la empresa).

En síntesis, las opciones sindicales tendrán que considerar de entrada la heterogeneidad de los trabajadores, que no en todo se asimila a las teorizaciones internacionales (Hyman, 1996). En el otro extremo, en el sector

no estructurado, las diferencias a su interior entre manufactura y servicios son menos importantes que en las grandes empresas, porque en ambos es frecuente el cara a cara con el cliente; porque se presenta el traslapo entre producción y reproducción en la unidad doméstica, en cuanto al tiempo, el espacio y la actividad misma, por la importancia del trabajo no asalariado; porque su fragmentación no es por mundos de vida, sino entre unidades pequeñas pero con condiciones de producción y de reproducción semejantes, donde las diferencias en procesos productivos, calificaciones y condiciones de trabajo llegan a ser secundarias. En esta medida, el significado del trabajo y su confusión con el mundo de la reproducción puede ser semejante entre unidades, a pesar de su separación y la identidad difusa de los trabajadores precarios, donde el enemigo po-

3. En una investigación de Marco Antonio Leyva sobre el sindicato de ferrocarrileros, llama "consenso cómplice" a la relación de complicidad entre el sindicato y los trabajadores para relajar el ritmo y la disciplina laborales.

tencial puede no ser el pequeño patrón sino la sociedad global de los ganadores (De la Garza, 1997).

En los sectores estructurados, diferenciando entre el polo reestructurado y aquel donde participa la antigua clase obrera, la separación entre el mundo de la reproducción social y del trabajo puede ser más estricta. En la antigua se tiene mayor identidad laboral y hasta restos del orgullo del oficio, mientras que en la nueva no deja de ser la potencial identidad de los que comparten condiciones de trabajo, y trayectorias laborales y de vida en general muy semejantes.

2) El sistema de relaciones de trabajo y sus cambios. El anterior sistema de relaciones de trabajo se caracterizó en América Latina por la asunción de que la sociedad estaba dividida en clases con intereses contradictorios, y frente a ellas el Estado se erigía como tutelar de la más débil. La arena estatal era el espacio principal para dirimir los conflictos

y las negociaciones laborales, es decir, las relaciones laborales quedaban subsumidas en las político-estatales, y los agentes de negociación e intercambios eran las organizaciones –sindicales y empresariales–, en unos casos, corresponsables de la marcha del Estado y de su política económica y en otros, al margen de las políticas estatales. En el caso del corporativismo, se daba una imbricación de las relaciones corporativas estatales con el sistema político de partidos y electoral, y se establecía un sistema de intercambios estratificado con los trabajadores sindicalizados, a partir de las negociaciones entre sindicatos y Estado. Había un monopolio de la representación garantizada por el Estado a cargo de los sindicatos corporativos, un corporativismo autoritario en lo interno con constitución de oligarquías sindicales, escasa rotación de la elite y represión de la oposición, con apoyo en culturas clientelistas y patrimoniales con la

base. Los sindicatos ejercían una protección estratificada del empleo, el salario (concepto de salario según gastos de reproducción sin vínculo con la productividad) y las condiciones de trabajo (intervención defensiva y clientelar en el proceso de trabajo).

Pero este modelo de relaciones de trabajo ha cambiado a partir de los años ochenta en la mayor parte de los países de América Latina. Dicho cambio se ha producido por la flexibilización de las leyes laborales en mayor o menor proporción, por la flexibilización de los contratos colectivos de las grandes empresas y por la pérdida de poder del corporativismo sindical: disminución de prestaciones económicas, achatamiento del escalafón con aumento de las funciones de los puestos, pérdida de importancia del escalafón por antigüedad, acercamiento salarial hacia los salarios mínimos, aparición de los sistemas de bonos e incentivos por productividad y

grandes recortes de personal en las empresas al privatizarse. Pero sobre todo se ha dado por la pérdida de poder de los sindicatos en la orientación de la política económica y laboral.

3) Las organizaciones de los trabajadores. Las culturas sindicales en América Latina se mueven entre el estatalismo (creencia en la omnipotencia del Estado) de los corporativos, que los lleva a buscar una restauración de la cúpula, la de los reestructurados que privilegian el espacio de la empresa, y los nacionalistas y clasistas que lo combaten en ese mismo nivel. Al interior de los sindicatos sigue primando el patrimonialismo sindical, la delegación en la cúpula, el autoritarismo y el caudillismo. Es decir, el espacio de posibilidades de renovación sindical en la coyuntura actual tiene como parámetros principales:

- El abandono del Estado de su carácter benefactor para la capa alta de los trabajadores organizados y la polarización en-

tre empresas, con un polo sujeto a la competencia de calidad en el mercado internacional, y el otro dirigido al mercado interno, hacia mercado de pobres.

- Una acumulación de capital con modelos de producción basados en la intensificación del trabajo y el bajo salario.
- Una clase trabajadora (no sólo asalariada) heterogénea que va de la antigua a la nueva clase obrera, situada también en parte de la industria y de los servicios modernos, sin identidad con el trabajo, la empresa o el sindicato, y el pantano del sector no estructurado en el que producción y reproducción se confunden muchas veces. En ambos sectores la mayor parte de las potenciales identidades no provienen de experiencias y memorias co-

lectivas compartidas subjetivamente, sino de condiciones de trabajo y de vida semejantes.

- Un sistema transformado de relaciones de trabajo y la flexibilización de grandes contratos colectivos, que han debilitado la influencia sindical en las políticas del Estado.
- Culturas empresariales que arrastran un concepto unilateral, no compartido, de propiedad y dirección, del trabajo como factor de producción y del empleo como favor; culturas sindicales de no proporción en la producción y autoritarias en la vida interna de las organizaciones obreras, y culturas obreras que van del patronaje en el sector no estructurado al instrumentalismo productivista en el modernizado.

V. Conclusión: del corporativismo y el clasismo al postcorporativismo

El contenido cambiante del concepto de sindicato ha contado cómo ha sido construido el propio concepto de *trabajo* socialmente. En el siglo XIX el trabajo al que aludían los sindicatos era el de la industria, pues la agricultura y los servicios no se habían transformado al unísono. Esta situación se continuó hasta los años cincuenta, aunque habría que anotar que algunos servicios como los del transporte y las telecomunicaciones se maquinizaron en forma temprana y han sido tradicionalmente de alta sindicalización. Sin embargo, en la década siguiente los servicios modernos se taylorizaron (la maquinización era limitada hasta la

entrada de las computadoras en las oficinas), de tal forma que la sindicalización se extendió a estos sectores de cuello blanco, como los trabajadores de los bancos y los profesores universitarios, y se dio en Europa, en los años setenta, lo que algunos autores llamaron la “terciarización del conflicto”. Pero los servicios han crecido más que la industria, la cual en algunos países ha decaído como lugar de ocupación, y en esta medida el trabajo industrial ha dejado de ser el modelo de la actividad productiva, especialmente sectores como las telecomunicaciones y la computación compiten con la industria automotriz en expansión, ocupa-

ción y, sobre todo, capacidad de cambio tecnológico. Visto en otro sentido, el trabajo de los departamentos de administración, ventas, finanzas y compras involucra cada vez más personal en relación con los de producción directa, y sus labores se asemejan a las de los servicios modernos. Entre los cambios adicionales que transforman el sentido del trabajo está el de mantenimiento, a pesar de la existencia de grandes corporaciones, por parte de pequeñas y medianas empresas, que son ahora posibles subcontratistas de las grandes con condiciones de trabajo diferentes de las de éstas; también está la extensión de los trabajos precarios y no estructurados, así como del autoempleo, en países como los de América Latina. Es decir, la centralidad del trabajo industrial ha sido sustituida por una heterogeneidad muy superior al pasado con la existencia no de un centro sino de varios (automotriz, telecomunicaciones, computación, bancos y fi-

nanzas, educación y electrónica, por ejemplo).

¿Hasta qué punto los sindicatos podrán mutar de organizaciones centradas en la contratación colectiva del salario, el empleo y las prestaciones económicas, a otras de la producción con varias modalidades? ¿De organismos que pactaban con los Estados, y de esta manera obtenían beneficios para sus afiliados, a formas más autónomas de participación política con las nuevas fuerzas sociales? ¿De un sindicato centrado en la industria a otro que se introduzca en los nuevos servicios y en el empleo precario? ¿De una organización con base nacional a otras globalizadas? Las respuestas a estas cuestiones ayudarían a definir cuál puede ser el futuro de los sindicatos.

Sin embargo habría que hacer la siguiente acotación: el concepto *mundo del trabajo*, separado de otros mundos de vida (familia, tiempo libre, estudio, etc.), es en parte una construcción social. En

las sociedades antiguas, por ejemplo, no había una separación entre trabajo y religión. Habría que pensar entonces que las reestructuraciones productivas, las nuevas formas de subordinación del trabajo no asalariado a la producción capitalista, y las posibles articulaciones entre mundo de la producción y mundos del no trabajo permitirían replantear hasta dónde se extiende el espacio de acción colectiva de las organizaciones obreras. En el caso de los micronegocios, una parte de los cuales implica autoempleo, las articulaciones se extienden ahora por la vía de la subcontratación con las grandes corporaciones, y cuando estos pequeños negocios tienen trabajadores asalariados abren el espacio de lucha por mejorar sus precarias condiciones de trabajo, lucha que puede tener su centro en los cambios legislativos, tomando en cuenta la dispersión de los trabajadores. Asimismo, las relaciones desiguales entre empresas abren la posibilidad de alianzas

de los trabajadores con sus patrones de las pequeñas empresas buscando vínculos más equitativos con los grandes consorcios.

En cuanto a las relaciones entre mundo del trabajo y otros mundos de vida, de entrada son las empresas toyotistas las que plantean las articulaciones de la empresa con las familias de los obreros, sus barrios, la religión, el tiempo libre y el consumo, todo esto para lograr la adhesión de los trabajadores hacia la empresa. Pero estas relaciones presentan a su vez incertidumbre, son articulaciones nuevas y voluntarias y en esta medida pueden convertirse en un terreno en disputa con intervención de sindicatos.

Ciertamente que el espacio del proceso de producción, tan importante ahora y en reestructuración por las gerencias, se convierte en fundamental en las luchas de los trabajadores. Es ahí donde se experimentan nuevas tecnologías, formas de organización del trabajo, relaciones labo-

rales y culturas. Pero como espacio nuevo en sus formas está lleno de incertidumbres y de posibilidades de una nueva “negociación del orden” por parte de los trabajadores y sus organizaciones. En este nivel no pueden ser las cúpulas sindicales las mejor armadas y más capaces de dar la negociación y la lucha, sino formas de organización semejantes a los comités de fábrica, sean o no parte de los sindicatos, pero descentralizadas en los lugares de trabajo, aunque articuladas para facilitar la comunicación y la extensión de las luchas. Está visto que el empleo y el salario dignos no se resuelven con el libre mercado, en esta medida el campo del mercado de trabajo tiene que ser un espacio de acción obrera que reciba nuevas regulaciones y protecciones. En este sentido, los trabajadores deben insistir en el concepto de estándares mínimos laborales, más abajo de los cuales es indigno trabajar, independientemente del mercado.

Los trabajadores no sólo pro-

ducen sino que viven en otros espacios, urbanos o rurales, tienen problemas educativos, ecológicos, como habitantes de cierto territorio y como consumidores o deudores. Estos espacios no están de manera natural articulados en la subjetividad pero pueden llegar a articularse. Algunos de ellos pueden abordarse desde la acción local, pero otros necesitarán de la conversión de las organizaciones de los trabajadores en fuerzas políticas. Es decir, ante las nuevas heterogeneidades, desarticulaciones y globalizaciones se impone la acción múltiple, sin pretensiones hegemónicas a priori por nadie; la “guerra civil de guerrillas” de los movimientos sociales, ágil, multiforme y rearticulable en formas diversas, que no siempre involucra a los mismos actores, que sabe hacer uso creativo de los medios de comunicación, nacionales e internacionales, que crea y recrea símbolos y discursos en un nuevo lenguaje seductor. Los nuevos tipos de organizaciones

lo serán por el contenido de sus discursos y por sus demandas y formas de lucha, pero no habría que apostar demasiado a su conformación burocrática, la época

actual es de flexibilidad y recreación permanente más que de creación de estructuras muy sólidas y definitivas.

Referencias bibliográficas

- Abendroth, W., *Historia social del movimiento obrero europeo*, Barcelona, Tusquets, 1978.
- _____, *La Socialdemocrazia in Germania*, Roma, Editori Riuniti, 1980.
- Aglietta, M., *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Siglo XXI, 1978.
- Baglioni, G. y C. Crouch, *European Industrial Relations*, Londres, SAGE, 1990.
- Batstone, E., *Shop Stewards in Action*, Oxford, Basil Blackwell, 1977.
- Bizberg, I., *El sindicalismo mexicano*, México, El Colegio de México, 1990.
- Blauner, R., *Alienation and Freedom*, Chicago, Chicago University Press, 1964.
- Bologna, S., *Crisi e organizzazione operaia*, Milán, Feltrinelli, 1980.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo, 1972.
- Buroway, M., *The Politics of Production*, Londres, Verso, 1985.
- Castells, M., *La era de la información*, México, Siglo XXI, 1999.
- _____, y Yuko Aoayama, "Paths toward the Information Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990", *International Labor Review*, 133, 1, 1994.
- Castoriadis, C., *La experiencia del movimiento obrero*, Barcelona, Tusquets, 1980.
- Clegg, H., *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*, Madrid, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, 1986.
- Coriat, B., *El taller y el cronómetro*, Madrid, Siglo XXI, 1984.
- De la Garza Toledo, Enrique, "Trabajo y mundos de vida", en: H. Zemelman (coord.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Madrid, Anthropos, 1997.
- _____, "Cogestión, calidad total y sistema de relaciones industriales", en: *Competitividad vs Democracia industrial*, México, Fundación F. Ebert, 1995.
- _____, "Neoliberalismo y estrategia del movimiento obrero", en: *Productividad. Diversas experiencias*, México, Fundación F. Ebert, 1994.
- _____, *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, IIEC-UNAM, 1993.
- _____, "La crisis del socialismo real y retos para el marxismo", *Dialéctica*, 15, 21, 1991.
- _____, y J. C. Neffa (comps.), *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*, Buenos Aires, CLACSO, 2001.
- _____, y A. Bouzas, *Contratación colectiva y flexibilidad del trabajo en México*, México, IIEC, 1998.
- _____, y J. Melgoza, "Los ciclos del movimiento obrero en México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2, 3, 1996.

- Di Tella, T., *Estructuras sindicales*, Buenos Aires, Nueva Visión, 1970.
- Edwards, R., *Contested Terrain*, Nueva York, Basic Books, 1979.
- Fernie, G. y D. Metcalf, "Participation, Contingency Pay, Representation and Workplace Performance", *British Journal of Industrial Relations*, 33, 3, 1995.
- Ferraroti, F., "Preliminary Remarks on the Policentric Society and the Fate of the Unionism", ponencia presentada en el XIII Congreso Mundial de Sociología, Madrid, 1990.
- Flanders, A., *Trade Unions*, Londres, Hutchison University Library, 1968.
- Hardt, M. y A. Negri, *Imperio*, Buenos Aires, Paidós, 2002.
- Hobsbawn, E., *Trabajadores*, Madrid, Crítica, 1980.
- _____, *En torno a los orígenes de la Revolución Industrial*, México, Siglo XXI, 1976.
- Hyman, R., "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2, 4, 1996.
- _____, *The Political Economy of Industrial Relations*, Londres, McMillan Press, 1989.
- _____, *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México, ERA, 1978.
- _____, *Industrial Relations*, Londres, McMillan, 1975.
- Laski, H., *Los sindicatos en la nueva sociedad*, México, FCE, 1967.
- Lenin, V. I., *Obras escogidas*, Moscú, Ed. Progreso, 1954.
- Leyva, M. A., *Poder y dominación en los Ferrocarriles Nacionales de México*, México, UAMI, 1995.
- Lipset, S., *Unions in Transition*, Nueva York, ICS Press, 1986.
- _____, *Unions and Capitalism*, Nueva York, Yale University Press, 1970.
- Mallet, S., *La nueva condición obrera*, Madrid, Blume, 1978.
- Mandel, E., *Control obrero, consejos obreros y autogestión*, México, ERA, 1978.
- Negri, Toni, *L'Anomalia selvaggia*, Milán, Feltrinelli, 1981.
- _____, *Dominio y sabotaje*, Barcelona, El Viejo Topo, 1979.
- _____, *Dall'operario massa all'operario sociale*, Milán, Múltipla Edizioni, 1979.
- _____, *La forma Stato*, Milán, Feltrinelli, 1977.
- _____, *Proletari e Stato*, Milán, Feltrinelli, 1976.
- Novelo, V., *La difícil democracia de los petroleros*, México, El Caballito, 1991.
- Offe, C., *Disorganised Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1985.
- Panzieri, R., "Acerca del uso capitalista de la máquina", en: *Economía política de la acción sindical*, México, Siglo XXI, 1978.
- Perlman, S., *Per una teoría dell'azione sindacale*, Roma, Edizioni Lavoro, 1980.

- Quintero, C., *Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas*, México, El Colegio de la Frontera Norte, 1995.
- Sánchez, Sergio, *Poder y dominación en la maquila de Chihuahua*, México, Cuadernos de CIESAS, 1997.
- Sariego, J. L., *Enclaves y minerales en el norte de México*, México, Ediciones de la Casa Chata, 1988.
- Schmitter, K., “¿Continuamos en el siglo del corporativismo?” en: *Teoría del neo-corporativismo*, Guadalajara, U de G, 1993.
- Standing, G., *Global Labor Flexibility*, Londres, MacMillan, 1999.
- Taylor, F., *Principios del manejo científico del trabajo*, Monterrey, Fundidora de Monterrey, 1932.
- Thomas, H., “The Erosion of Trade Unions”, en: *Globalization*, Londres, Age, 1996.
- Thompson, E., *La formación histórica de la clase obrera*, Barcelona, Laia, 1978.
- Touraine, A., “Clase obrera y sociedad global”, en: G. Friedman y P. Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, México, FCE, 1970.
- Trentin, B., *Il sindacato dei consigli*, Roma, Editori Riuniti, 1978.
- Wedderburn, G., *Democrazia politica e democrazia industriale*, Bari, De Donato, 1980.