

El sindicato en el año 2000: temas, desafíos

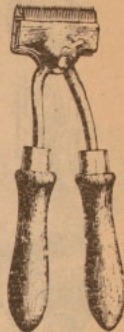
Gonzalo Falabella
Investigador de SUR

A. INTRODUCCION

Desde hace casi dos décadas, algunos autores sostienen que el paso de la sociedad industrial a la post-industrial producirá una acentuada baja en empleo el industrial, base del movimiento sindical (Bell, 1973). Otros plantean lisa y llanamente que el sindicato se transformará en reliquia a medida que se implante de lleno la sociedad post-industrial; en ella la información más que la producción de bienes será el centro de la economía y la base del poder, y los movimientos sociales culturales reemplazarán al sindicalismo como centro de las luchas sociales (Touraine, 1978). Hipótesis similares —provenientes de dentro o fuera del establishment— se aplican a América Latina (Seminario Proyecto CLACSO: Modernización y Sindicalismo, Buenos Aires, noviembre 1986), y específicamente al caso de Chile, donde algunos autores explican tales procesos por la modernización alcanzada bajo el régimen liberal autoritario (Lavín, 1987). En el presente artículo se argumenta, por el contrario, que la modernización no constituye por sí misma causa suficiente para establecer la declinación sin retorno del movimiento sindical en el mundo desarrollado, ni menos aún en América Latina, ni en Chile en particular. Bien puede surgir un nuevo sindicalismo basado en la producción microelectrónica y en los servicios modernos.

Lo determinante en el futuro del movimiento sindical en general, y en América Latina en particular, es más bien su capacidad de responder a los desafíos que tiene por delante. Desde este punto de vista, la crisis no es del sindicato sino de cierto tipo de política sindical que puede resumirse bajo el término "economicismo"; esta tendencia se identifica con una visión sindical limitada a intereses fragmentados y en general parciales e inmediatos de los trabajadores. Con una política así de restringida e inmediatista, el sindicato sin duda entrará en crisis. Pero si asume los nuevos desafíos, podrá proyectarse con confianza hacia el futuro. Los temas a los que deberá responder son empleo, nuevas tecnologías, salario y gestión económica, la dimensión post-industrial, estructuras sindicales, marco político y económico. La forma como el sindicato sueco enfrentó estos dilemas, robusteciéndose, son una clara demostración de la no inevitabilidad de la declinación sindical, cuestión que reafirman estudiosos del tema y organismos sindicales en países donde estos desafíos se presentan con mayor fuerza aún que en América Latina (ETUI, 1982; Shaiken, 1985).

Presentado al 1er Congreso Americano de RR.II. Quebec, Agosto 1988; publicado en *Relations Industrielles* 44, 1.



En un trabajo anterior, en el cual el autor estudió las experiencias de cuatro países europeos (Falabella, 1988), se concluyó que existen tres factores que condicionan la respuesta sindical a las nuevas tecnologías microelectrónicas: la conducta del capital (si reinvierte o especula y produce recesión), la fuerza sindical propia (porcentaje de sindicalizados y estructura sindical unitaria desde la fábrica hasta la cúpula nacional), y los apoyos políticos que logre el sindicato (partidos obreros fuertes, unidos y articulados con los sindicatos, gobiernos y leyes—Estado—pro-sindicales). Estos factores son estructurales e indican las condiciones bajo las cuales los sindicatos tienen mayor o menor probabilidad de lograr respuestas efectivas y alternativas. En este trabajo se discuten los factores que no dependen de esas condiciones externas a la voluntad sindical, esto es, aquellos que los sindicatos *hacen o no hacen* para alcanzar su posición en la sociedad. Tal es la política sindical frente a los seis desafíos que se discuten a continuación.

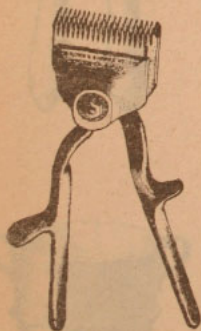
B. TEMAS Y DESAFÍOS

1. EL EMPLEO

Se trata de una temática dominante desde fines de los años setenta, tanto para los sindicatos de los países centrales como para aquellos de la periferia y semi-periferia. En efecto, el problema clave de la política sindical europea en los ochenta ha sido la rebaja de la jornada de trabajo con el objeto de paliar los efectos del paso de la sociedad industrial a la post-industrial; asimismo lo es para la CUT de Brasil. El sindicato del automóvil reemplazó en Estados Unidos el salario por el empleo como elemento principal de negociación en el período 1979-1987. Fenómenos análogos se han sucedido en América Latina como producto de la crisis de 1981 y la aplicación de políticas monetaristas que afectan fuertemente al empleo, en especial en el sector industrial. En Bolivia ha desaparecido casi por completo el sector minero del estaño, redefiniéndose de inmediato su peso sindical histórico en ese país.

Aparte de lo indicado, otra serie de temas que analizaremos más adelante—como la crisis del Estado de Bienestar en el centro y periferia o semi-periferia, las políticas económicas ejercidas para salir de la crisis y/o negociar la deuda externa, las nuevas tecnologías y la reconversión económica e industrial—tienen un profundo efecto sobre el empleo de los trabajadores y el sindicato. Lo ponen en crisis, y ante ello sus respuestas van desde políticas meramente *reivindicativas* (jubilación flexible, no despido, capacitación y reubicación, seguro de desempleo), a políticas más *estructurales* (aumento de las inversiones, reducción de la jornada de trabajo, plan de empleo y producción, control del ritmo de introducción de nuevas tecnologías), y por último *culturales* (que implican una nueva organización de la sociedad mediante la redefinición de la relación campo/ciudad, hombre/mujer e industria/servicios, medio ambiente, descentralización, energía y la cuestión nuclear, y otros temas "post-industriales", como veremos en otra sección).

El empleo es una temática central de lucha que cambia radicalmente la perspec-



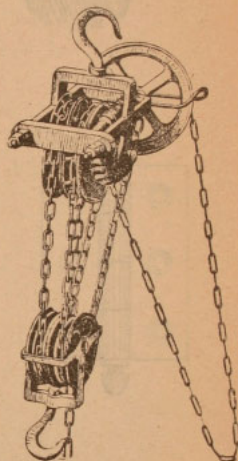
tiva sindical: la obliga a abrirse al campo de la política económica y proyectos alternativos de sociedad, y politiza al sindicato en su propia esfera. Esta situación es opuesta al apoliticismo sindical que intentan generar los regímenes militares, y diferente a la politización dependiente del populismo en América Latina. Proyecta además al sindicato con legitimidad como actor nacional propio y más autónomo. Cuando el sindicato transforma el tema del empleo en elemento central de su política, pone al capital a la defensiva; el tema del salario, en cambio, hace justamente lo contrario, si la lucha salarial no está vinculada a la productividad.

En casos como Chile—donde se calcula una pérdida de alrededor de 20 por ciento del salario real desde 1970, y fuertes diferenciaciones salariales entre los trabajadores— políticas sindicales como la descrita son esperables sólo en aquel segmento de empresas de alta productividad donde los sindicatos tienen probabilidades de lograr cierto éxito en sus luchas salariales—como en el ABC paulista de Brasil— a pesar del régimen militar. En empresas donde el aumento salarial está bloqueado—por lo general de menor productividad—, la lucha sindical puede ser, como en Chile, por la estabilidad laboral y el aumento de la jornada de trabajo como única forma de aumentar el salario, evitando en épocas de crisis incluso la negociación colectiva, que podría poner en peligro los logros anteriores. He aquí un ejemplo del tipo de especificación que deberá hacerse por países para considerar la relevancia de las variables en discusión.

2. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS (NT)

Producidas por el avance de la ciencia y tecnología de las grandes empresas transnacionales (ETN) y la investigación aeroespacial y de guerra en los Estados Unidos, las NT son un instrumento importante de estas empresas en su afán por aumentar su competitividad en el mercado a través de la reducción de costos, aumento de la calidad del producto y, en definitiva, de las ganancias. También son un instrumento importante de control del trabajo y su capacidad de organización. Su efecto sobre el empleo, la calificación, las condiciones de trabajo y salud, los salarios, la organización del trabajo y la organización sindical, son muy importantes. Es una de las respuestas principales del capital—en el nivel económico y político micro-fábril— a la crisis y, más en general, al avance de los trabajadores durante décadas anteriores. En forma análoga, las respuestas del capital a nivel macro han sido las políticas monetaristas que han desmantelado el Estado de Bienestar, disminuido el sector de empresas públicas, y promulgado legislaciones laborales que reducen las conquistas sindicales (Inglaterra en Europa y Chile en América Latina han sido los ejemplos más consistentes).

Pero el desarrollo de estos procesos tendrá seguramente una enorme heterogeneidad en América Latina. Brasil tiene protección del mercado, básicamente de aparatos microelectrónicos (*hardware*), y Chile, que no tiene producción alguna en este campo, exporta *software* en cantidades que, para el año 1996, se proyectan a los dos mil millones de dólares, según fuentes oficiales. A su vez, el impacto de estos procesos diferenciados tendrá un efecto decisivo sobre el nivel de crecimiento de



cada país y producirá una mayor diversidad regional. Hasta dónde es posible generalizar los efectos de estos procesos diferentes, está aún por verse.

a) Empleo

El desempleo estructural es una de las consecuencias directas de la introducción de NT, que reducen el colectivo laboral total, en especial el productivo, en desmedro del de servicios. La reinversión y aumento de la producción en otros sectores o empresas, así como otras medidas de control obrero de la producción, pueden paliar este efecto negativo. El aumento enorme de la productividad y de las utilidades ha motivado al sindicato en varios países de Europa y en Brasil a unificar criterios nacionales bajo la consigna de la reducción de la jornada de trabajo. Así, aunque en un inicio los trabajadores se ven fascinados por las NT, muy luego advierten la inestabilidad en el empleo que ellas acarrearán, y ello los empuja a la plataforma general de reducción de la jornada. Esto requiere un nivel de democratización mínimo que permita plantearse como factible tal tipo de luchas. No es el caso de Chile, por ejemplo, donde la negociación colectiva estuvo cerrada desde 1983, debido a la crisis, y se ha recuperado sólo muy recientemente; en estas circunstancias, la lucha ha sido más bien por extender la jornada como única forma de aumento de los ingresos.

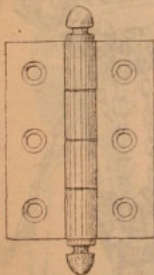
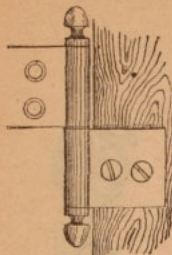
Otras políticas sindicales sobre el empleo han sido ya enumeradas en la sección anterior, calificándolas como reivindicativas, estructurales y culturales.

b) Calificación

En general las NT microelectrónicas llevan a una polarización entre un reducido número de trabajadores (ingenieros) de alta especialización, y un ejército de trabajadores descalificados. El proceso se da por igual en el sector productivo y en los servicios. Pero esto no es inevitable, como demuestra la lucha de los sindicatos escandinavos, que han logrado controlar el proceso de introducción de las NT, e incluso aumentar el nivel de calificación de la fuerza de trabajo. Esto lo han logrado mediante la obtención de leyes nacionales; convenios con los patrones; políticas de alianza con los ingenieros de la fábrica, a quienes incorporan al sindicato; la realización de cursos de capacitación; el desarrollo de su propia ciencia y tecnología; y fondos para contratar expertos.

c) Salud y seguridad

Varias dificultades en el trabajo —algunas graves— son eliminadas con las NT (peligrosidad, peso, ambiente tóxico), mientras otras nuevas aparecen (stress, monotonía y aburrimiento; dolores de cabeza por la luminosidad y posición del video; insomnio; nuevos peligros derivados de esa monotonía que lleva a una pérdida de interés, de atención, y a accidentes; aislamiento; trabajo nocturno, trabajo a domicilio, etc.). Ejemplo: plantas automotrices robotizadas y oficinas de varios servicios que usan computadores y videos.



d) Salario

No es automático el aumento del salario con la introducción de NT. Muchas veces los salarios bajan al implantarse una línea nueva o una planta nueva con obreros jóvenes que ingresan sin las "conquistas" de antigüedad, nivel de calificación y otras garantías sindicales. A veces es la ocasión de cambiar desempleo para muchos por empleo para pocos a mayores salarios, pero para realizar un trabajo más descalificado y aburrido. En general el salario depende del nivel de presión y lucha sindical; hay casos, como Olivetti en Italia, donde el sindicato conquistó salarios más altos con la introducción de las NT.

e) Organización del trabajo

Las NT permiten, por un lado, controlar sin capataces a los trabajadores: al automatizarse cada puesto de trabajo se puede tener un record en detalle de la jornada de trabajo del trabajador x. Además, cada puesto de trabajo queda ligado a un computador central de la sección de la fábrica, de la empresa, del país de la ETN. Tal es el caso del sistema computacional de la Ford, que le permite a Henry Ford y a su gerente mundial planificar desde Detroit como un todo su producción mundial, sobre la base de una información detallada de cada trabajador, sección, fábrica, país y región del mundo donde operan; y hacer frente a huelgas, mercados nacionales, competitividad de otras empresas en ciertos mercados, etc.

Por otro lado, las NT permiten, bajo presión sindical, quebrar la tan odiada línea de montaje y organizar grupos autónomos de trabajo, en los cuales se descentralizan todas las funciones de producción en el colectivo, y se dividen y rotan con libertad los puestos de trabajo. Los trabajadores son responsables por el producto total desde el inicio hasta el fin, y del control de calidad, lo que les permite incluso organizar horarios de trabajo flexibles: su única responsabilidad es entregar un número x de productos en un plazo x convenido. Ello es posible gracias a la enorme flexibilidad de la tecnología, con lo cual se resuelve un viejo debate sobre el determinismo social de la tecnología (se afirmaba que cierta tecnología determinaba relaciones de cierto tipo; jerárquicas, por ejemplo). La implicación es ciertamente la capacidad enorme de apropiación de las NT que tiene el trabajador individual y colectivo. Y sin embargo, cada trabajador del grupo autónomo puede estar realizando, a su vez, trabajos específicos descalificados.

f) Organización sindical

Se ve fuertemente golpeada con la introducción de las NT, pues a veces reducen los colectivos de trabajo en las secciones más sindicalizadas; justamente para hacer frente a la militancia sindical, se automatizan primero estas secciones, se incorporan obreros jóvenes sin tradición sindical y entrenados para manejar las NT bajo una concepción moldeada por la empresa, etc. Pero esto no es inevitable. A veces es la ocasión para organizar el sindicato de fábrica o servicio y terminar con la división sindical por profesiones, como ocurrió en los puertos australianos con la "containerización", por ejemplo. Nuevamente esto depende de la fuerza y de las políticas del sindicato.

La conclusión más general es que, sin control sindical, las NT pueden tener un efecto nefasto sobre los trabajadores y los sindicatos. Sin embargo, su enorme flexibilidad permite que los sindicatos las manejen, presentándose a los trabajadores no como anti-progreso y anti-consumidores, pero sometiendo las NT al hombre, particularmente al hombre colectivo. Incluso en el caso sueco esto se produjo junto con un proceso de desarrollo del sindicato como un verdadero "empresario colectivo", según veremos más adelante.

En segundo lugar, la razón por la cual los trabajadores logran controlar las NT no es sólo su fuerza propia al momento de negociar; también es importante su fuerza política y apoyo externo, de partidos, gobiernos y del Estado, dado a través de leyes que permiten al sindicato negociar mejor y manejar mejor el nuevo proceso, como ocurre, nuevamente, en los países escandinavos.

Finalmente, es importante la conducta del capital. Si no reinvierte, y el país entra por ello en un receso económico, la fuerza sindical será menor que en el caso en que sí reinvierta y produzca desarrollo económico. Asimismo, es importante si las NT se introducen masivamente y en forma aplastante, o muy lentamente. Si el nivel es mediano, el sindicato puede reaccionar mejor; en cambio frente a una introducción violenta y global de NT, puede no ser capaz de advertir y responder a lo que sucede, o verse aplastado por la vertiginosidad del cambio en curso (caso de plantas nuevas automatizadas por completo, con obreros jóvenes no sindicalizados e ideologizados por la empresa para el manejo de las NT).

3. SALARIO Y GESTION

Una lucha sindical centrada en el salario y los beneficios sociales lleva al sindicato a un callejón sin salida, como demuestra el caso de la "scala mobile" en Italia. Rigidiza las relaciones laborales y coloca al capital a la ofensiva, como ya se dijo, logrando luego golpear al sindicato (Inglaterra, Estados Unidos) o cooptarlo (Japón). La única solución es la politización sindical en su propia esfera, y la entrada de lleno en el problema económico, particularmente a partir de políticas alternativas para solucionar el desempleo. El paso siguiente es hacerse co-responsable del éxito de la empresa, introduciendo criterios sociales respecto a qué producir, para quién producir y a qué calidad y costo (el caso de Lucas Aerospace en Inglaterra a fines de los años setenta). Ello coloca al capital a la defensiva, puesto que se le disputa su terreno propio, el de la hegemonía en la producción. Así, hay varias experiencias que indican tanto las dificultades como los logros de los sindicatos según apliquen o no políticas como las descritas:

- no dar este salto llevó a la crisis al sindicalismo minero, y del país en su conjunto, en Bolivia;
- los sindicatos, debilitados, no supieron responder con políticas alternativas al desaffo monetarista de la Sra. Thatcher en Inglaterra, de Pinochet en Chile y de Reagan en Estados Unidos;
- el caso japonés es distinto, pues —quizás como ocurrió anteriormente en México— permitió a los trabajadores lograr ciertas conquistas claras a cambio

de su cooptación (empleo de por vida e incorporación de miles de iniciativas de los trabajadores a la gestión de la empresa);

- asimismo, los sindicatos se opusieron, y en todo caso no plantearon alternativas frente a las exitosas experiencias de reconversión industrial implementadas por los empresarios para enfrentar la crisis 1981-83 bajo el gobierno militar brasileño y por el gobierno socialista español. Ello les restó legitimidad nacional como movimiento sindical;
- la co-gestión sueca y el fondo de inversión de los sindicatos indican claros avances sindicales en la dirección indicada. Son dos leyes que permiten a los sindicatos, por un lado, co-dirigir todas las dimensiones de una empresa "de igual a igual" con el capital, o sencillamente paralizar la producción; por otro, les permite controlar un fondo de inversiones a partir de impuestos a los empresarios que no reinvierten sus utilidades, pudiendo éstos llegar incluso a perder su empresa.

Debe resaltarse que, en todo caso y como ya se ha indicado, sin haber logrado los trabajadores niveles mínimos de salarios no es posible para el sindicato enarbolar políticas, como las aquí descritas, que vayan más allá de sus intereses inmediatos. Así en Chile la incapacidad de obtener esos niveles salariales mínimos ha obligado al sindicato de fábrica a cerrarse en la defensa del puesto de trabajo y la extensión de la jornada.

4. EL DESAFÍO POST-INDUSTRIAL

Los grandes saltos en la productividad ya no están en la producción sino en los servicios, particularmente los ligados a ella. También están allí (especialmente en la elaboración de *software*) los grandes cambios en las ganancias. La tendencia histórica apuntan en esa dirección. Aun en países industriales de la periferia se ve esta tendencia, aunque, claro está, paralelamente al desarrollo del sector de recursos naturales o de industrias (Chile y Brasil).

Lo anterior tiene un profundo impacto sobre el empleo, sobre el carácter de las luchas sociales, en las que se cruzan luchas culturales y económicas, sociales y políticas. Implica un nuevo tratamiento de la relación campo/ciudad, para solucionar las aglomeraciones urbanas sin sentido, como en Santiago, São Paulo o México; plantea la necesidad de descentralizar el poder político y administrativo; obliga a replantear la relación/hombre mujer si ésta se incorpora masivamente al trabajo, lo que significa cuidado de la casa compartido, guarderías, jornadas de trabajo flexibles, etc.; supone redes de micro-computadores y nuevas posibilidades para las comunicaciones de masa, uso de la TV Cable con programas *ad hoc* para cada consumidor, videos, etc. Si los sindicatos quieren mantener su vocación hegemónica, no pueden estar al margen de estas transformaciones ni plantearse defensivamente ante ellas.

Hay diferentes tendencias en el desarrollo de los países del tercer mundo, y de América Latina en particular. Sin duda en países como Brasil, Puerto Rico, Chile y otros, estas temáticas "culturales" ligadas a la calidad de la vida en sociedad y al

desarrollo de los servicios modernos en ciertas áreas —a pesar de la degradación paralela aun mayor en otras— irán moldeando aspectos importantes de estas sociedades y la naturaleza de sus intereses y luchas. La política de alianzas sindicales deberá cambiar, particularmente en el terreno de la incorporación de los trabajadores de los servicios y de la cultural en sentido amplio, y de los consumidores más en general. Todo le deberá interesar, como al partido o al gobierno, pero en su propia esfera, es decir, como sindicato. Lo que hará esto posible es el entrecruzamiento de movimientos “económicos” y “culturales”.

5. ORGANIZACION SINDICAL

Bajo fuertes cambios económicos, sociales, culturales y políticos, la organización sindical no puede permanecer igual, sino debe redefinirse. Ello implica tratar temas como: la crisis o las limitaciones del sindicato por especialidad (por ejemplo, gremios de varios puertos, ferrocarriles y diarios, en muchos países), por grupos económicos, por capa social (empleados, profesionales), por ideologías (Italia, España, Chile, Brasil, Perú, etc.), de base encerrado en la fábrica (Chile), regional bajo dictadura (Polonia), estructuras horizontales de inter-comisiones de fábrica por ETN (Ford), sindicato millonario con poder de cúpula (Argentina). En general existe la necesidad de combinar distintos niveles y formas de modo original para hacer frente a los desafíos que se indicaron, y aquellos que son particulares a cada país. Una tendencia más general observada es el robustecimiento tanto del nivel de central nacional como de comisión o sindicato de fábrica, y la redefinición —a veces debilitamiento— de los niveles intermedios. En momentos de fuertes cambios y crisis, ello es esperable.

6. MARCO POLITICO Y ECONOMICO

Aunque tratado en último lugar, no por ello estas variables macro son de menor importancia; muy por el contrario. Se refieren a las condiciones más generales que dan el contexto económico y político en el cual operan las cinco dimensiones ya analizadas, es decir, el conjunto de condiciones políticas y económicas más estructurales en las cuales se desenvolverá la región.

a) Marco político

i) Estructura de clases y marginalidad. El sustento último de la política es la estructura de clases. Desde el punto de vista del sindicalismo, es fundamental considerar el tamaño cuantitativo, peso cualitativo y composición del sector asalariado, tanto productivo como de servicios, particularmente sus sectores de punta en cada caso. Un aspecto central será el peso del sector marginal, tanto en términos de desempleo como de autosubsistencia. Todos estos aspectos serán determinantes para enmarcar la política estatal y civil (partidos, movimientos sociales, instituciones no-estatales), particularmente la política de los propios sindicatos. Dos aspectos que se deben tener en cuenta son el tamaño del sector marginal permanente, en especial el

urbano, y la disminución de la importancia cuantitativa y/o cualitativa del sector industrial productivo, cuestión que sin duda puede variar de país en país. Dos casos opuestos podrían ser Chile y Brasil, con el primero incorporando a la subsistencia y ciudadanía al sector marginal por el retorno a la democracia, pero manteniendo un asalariado industrial reducido; y Brasil, caso opuesto, con un sector marginal sin ciudadanía mucho mayor, y un proletariado industrial grande y centrado en su sector de punta. El carácter del sindicalismo en cada caso estaría condicionado de diferente manera.

ii) Régimen político. Se refiere a la relación Estado/Sociedad e indica el grado en el cual la sociedad se socializa y el estado se estatiza, es decir, se hace público. De ello dependerá el nivel de autonomía de la sociedad civil o, por el contrario, el nivel de ingerencia estatal en la vida social, que en América Latina ha sido fuerte (gobiernos oligárquicos, populistas y dictaduras militares), y por ello la ha marcado. En general se prevé una tendencia a la autonomía relativa de cada una.

iii) Democracia y violencia. La estabilidad democrática y el nivel de violencia en las relaciones sociales y de poder, así como si la violencia es un fenómeno más o menos de masa (Perú, Salvador), estatal (Guatemala hasta hace poco), compartido (Chile), o civil de derecha (Argentina), condicionará la acción sindical. Su campo de acción se verá limitado si la democracia, entendida como único método de resolución de disputas, no se afianza en la constitución y en la práctica política de la región.

iv) Descentralización estatal. Indica el grado en que las decisiones se toman central o descentralizadamente. La autonomía regional y/o local de los aparatos estatales y civiles es el indicador específico, e influirá en el tipo de sindicalismo que prevalezca. Por ejemplo, el carácter federal del Estado brasileño ha favorecido el fuerte regionalismo del nuevo sindicalismo representado por la CUT.

b) Marco económico

i) El monetarismo y la productividad, como determinantes más generales del nivel salarial, serán temas siempre presentes en los años que vienen, como demuestran los procesos de redemocratización que han seguido a los gobiernos militares de la región. Un respeto relativo a estos marcos es planteado incluso por muchos políticos y sindicalistas chilenos de oposición para el período futuro de transición, a pesar del fuerte retroceso salarial experimentado como consecuencia de los cambios introducidos durante los quince años de régimen de Pinochet. La reducción salarial en Chile desde 1970 se calcula en 19 por ciento. Pero no sólo el Estado de Bienestar está en crisis; también lo está el monetarismo después de vivir su utopía en varios países durante estos años. Sobre esta base, será el grado de fuerza de la sociedad civil, en particular de los sindicatos, lo que explicará el nivel de retroceso de las políticas monetaristas, así como la legitimidad que ellas hayan logrado alcanzar.

ii) Por razones análogas a las anteriores, la reconstitución del Estado de Bienestar en América Latina, destruido por lo general por una alianza de militares y monetaristas, no será cosa fácil, y quizás nunca se logre. Pesa en su contra el volumen de la deuda externa, y el creciente consenso en torno a las políticas de mercado y la austeridad fiscal en casi todo el mundo. Probablemente el marco en el cual deberán actuar los sindicatos será más bien híbrido. En el caso de Chile se recuperará, probablemente, parte de los derechos sociales de la anterior democracia. Pero bajo el nuevo régimen político democrático permanecerá, y quizás se reforzará, el marco de economía libre institucionalizado durante el gobierno de Pinochet. En general, el grado en el cual los derechos sociales sean recuperados en los distintos países dependerá, como en el caso anterior, del nivel de ciudadanía alcanzado, recuperado y desarrollado a partir de allí. Es posible que se produzca una diferenciación entre costos ligados a la producción (educación y salud del trabajador) que asume de lleno el Estado, y aquéllos menos productivos (desempleo, jubilación), que el Estado intentará delegar. Pero como ya se ha dicho, si no se supera el nivel de subsistencia, o incluso si el deterioro del nivel de vida de los trabajadores ha sido muy marcado, la lucha bajo la democracia será para que el Estado asuma lisa y llanamente la satisfacción de todos esos derechos, incluso los "improductivos".

iii) El nuevo carácter de la dependencia es financiero; existe especial dependencia en el campo del *software* utilizado por los modernos equipos microelectrónicos (*hardware* que bien puede ser, como en Brasil, de manufactura nacional). Lo anterior indica la tendencia general sobre cuya base debe establecerse matices y resaltar la heterogeneidad de situaciones. En efecto, aparte de Brasil, prácticamente ningún otro país tiene capacidad de crear *hardware*, y países como Chile están exportando *software*. En cuanto al aspecto financiero, el volumen de la deuda y la capacidad exportadora de la economía estarán conspirando contra el desarrollo de derechos salariales no ligados a la productividad, y más en general contra el tamaño del nuevo Estado Benefactor. Una política sindical realista deberá tomar en cuenta estos factores si desea desarrollar su poder de convocatoria, movilización y logros concretos en términos de legislación y conquistas económicas.

C. CONCLUSIONES

Seis son los factores anotados que estarán demandando una política sindical de nuevo tipo como alternativa a su declinación sin retorno. Si el sindicalismo no logra desarrollar políticas alternativas que den respuestas a estas interrogantes, los pronósticos fatalistas se cumplirán, al menos respecto al peso e importancia del sindicalismo y su fuerza propia. Vista así, la situación se trataría no tanto de un fenómeno estructural sin salida en el cual el sindicato muere inevitablemente con la baja en la centralidad de la industria manufacturera y extractiva, sino más bien un desafío para el movimiento de los trabajadores. Para enfrentar tales desafíos, el sindicato deberá combinar una propuesta reivindicativa y alternativa que acepte la

modernidad y la compatibilice con una nueva política de clase. En definitiva, deberá combinar las perspectivas de clase y nación, es decir, los intereses de los trabajadores y de los consumidores, de la mayoría del país, exigiendo derechos y ofreciendo productos mejores y más baratos para una mejor calidad de vida.

Lo anterior implica que habrá variaciones de un país a otro según el grado de desarrollo político sindical (peso y fuerza propia, programas alternativos y aliados políticos con influencia estatal) y, más en general, según el grado de ciudadanía logrado en ese país bajo las condicionantes específicas que se detallaron a lo largo de la presentación de las hipótesis.

Finalmente, cabe señalar que los argumentos respecto de la inevitabilidad de la pérdida de peso del sindicalismo se refieren básicamente a la situación de los países desarrollados, donde la baja del movimiento sindical se asocia a la baja del contingente de obreros manufactureros. Este argumento no es convincente ni siquiera para esos países. Por de pronto, en el caso de América Latina la caída del empleo fabril no es por cierto un fenómeno generalizado (en Brasil, aun considerando la crisis de 1981-83, hay un aumento espectacular) y ni siquiera mayoritario. Aun en países como Chile parece representar un momento específico de hegemonía del capital financiero más que un fenómeno estructural. Esta política ha sido desplazada, a partir de 1985, por otra hegemonizada por el capital productivo que, como consecuencia, ha aumentado significativamente el empleo productivo después de la crisis 1982-84. Y esto es natural, ya que en una economía cada vez más transnacionalizada, con costos de producción manufactureros varios cientos de veces más bajos que en el centro, el desplazamiento de procesos industriales hacia nuestros países es inevitable. Ello estaría cuestionando el corazón mismo del argumento acerca del opacamiento definitivo en el futuro del movimiento sindical en la región.

BIBLIOGRAFIA CITADA

BELL, D.

1973 *The coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.

FALABELLA, G.

1988 "Microelectrónica e Sindicatos: A experiência Europeia". Em Hubert Schmitz e Ruy Quadros de Carvalho (Org.). *Automacão, Competitividade e Trabalho: A experiência internacional*. São Paulo: HUCITEC. Pp. 175-220.

INSTITUTO DIL CONSELHO DE SINDICATOS EUROPEOS

1982 "Negotiating Technological Change", *ETUI*. Bruselas.

LAVÍN, J.

1987 *La revolución silenciosa*. Santiago: Zig-Zag.

SHAKEN, H.

1985 *Work Transformed*. New York: Holt Reinhard and Winston.

TOURAINE A. ET AL.

1978 *La voix et le regard*. Paris: Seuil.

