

Reflexiones sobre los paradigmas contemporáneos de análisis del movimiento obrero

BRUNO TRENTÍN

Parto en esta exposición de la convicción, que naturalmente puede ser impugnada de que el sindicato industrial que hemos visto afianzarse como modelo de organización sindical en el curso de este siglo, y sobre todo de algún tipo de sindicato industrial organizado en grandes confederaciones interprofesionales e intersectoriales, se ha vuelto una de las grandes víctimas de las importantes transformaciones tecnológicas y organizativas que han experimentado el sistema de las empresas y las economías industriales de la mitad de los años setentas.

Se manifiesta así, en casi todos los países industriales, aquella que se puede definir como una verdadera y propia crisis estructural, histórica, del sindicalismo confederal, no sólo, como se conoce, en términos de adhesión —allí donde estas adhesiones son voluntarias—, sino en tres frentes esenciales sobre los cuales se califica la acción de un sindicato: su representatividad, su capacidad de mediación entre intereses diversos y su poder contractual en las confrontaciones de las contrapartes poniéndose entonces en cuestión su supervivencia.

Quiero ser claro: no creo que esté en juego la supervivencia del sindicato que tiene varias formas de expresión organizativa, ideológica, institucional; pero está en juego la supervivencia de aquel tipo de sindicato del cual hablaba, aquel organizado en grandes confederaciones interprofesionales e intersectoriales, aquel que se ha afianzado en casi todos los países industrializados o en vías de desarrollo en el curso de un largo proceso durante este siglo, partiendo de los sindicatos de profesiones, de las primeras corporaciones de

* Conferencia dictada el día 14 de abril de 1994 y organizada por la Coordinación de Sociología de la División de Estudios de Posgrado.

trabajadores cualificados, para volverse sindicato industrial y después sindicato que aspira a representar el conjunto del trabajo asalariado en todos aquellos compromisos entre intereses diversos que existen concretamente en el mundo del trabajo.

Se perfila así, frente a esta crisis que ya se ha afirmado en el curso de casi 20 años, con una posibilidad real, el renacimiento difundido de un sindicalismo corporativo capaz de organizar las minorías fuertes del mercado del trabajo, pero a partir de una renuncia deliberada a reunificar, sobre determinados objetivos o reglas de comportamiento, el conjunto del mundo del trabajo; la causa de fondo de estas crisis del sindicato confederal, o de aquel que llaman en Italia el sindicato general, está esencialmente, por un lado, en la transformación profunda del mercado del trabajo en todos los países industrializados, lo que ha determinado en consecuencia una transformación, muy frecuentemente no reglamentada por las relaciones de trabajo, con la aparición de nuevas figuras profesionales y contractuales, y, por el otro lado, en el proceso de mundialización de la economía y en la aparición de nuevas y grandes agregaciones económicas y políticas transnacionales. Examinaremos una y otra de estas causas.

Por cuanto corresponda a la primera de estas causas es necesario considerar ante todas las implicaciones sociales que se derivan de las transformaciones de la empresa, de la organización productiva y de la organización del trabajo que se acompaña, en estos decenios, con una crisis arrastrante del modelo taylorístico de organización del trabajo; lo que cada vez más aparece como factor decisivo de la competitividad de la empresa, pero también de la riqueza y de la autonomía económica y política de las naciones, es el nivel de profesionalidad que caracteriza la fuerza-trabajo, el nivel y el grado de competencia adquirido por el trabajo dependiente y la capacidad creativa del trabajo también en sus partes ejecutivas a través de una nueva organización del trabajo.

El orden propietario y la misma tecnología, que pueden moverse a través del mundo con la rapidez de un télex, no son ya los factores decisivos para vencer o perder una competencia, y mucho menos cambian los niveles salariales en los distintos países de frente a los ruinosos efectos de una competencia a través de una reducción de los niveles retributivos, en consideración de las enormes distancias

que existen entre países hoy en vías de desarrollo y países capitalistas avanzados.

De frente a este cuadro, completamente nuevo respecto a aquél conocido por el sindicato hace 20 años, se han acumulado también en términos de conocimiento y después de propuesta, los retrasos del sindicato en sectores que se vuelven estratégicos como aquel de la formación, de la educación, de la adaptación de la contratación colectiva a la necesidad de invertir sobre temas muy complejos como la organización del trabajo, la participación y los proyectos de incremento de la productividad.

A estos datos corresponde, además, una articulación impulsada por el mercado de trabajo. En todos los países industrializados aparecen nuevas relaciones de trabajo, capaces de adaptarse a un uso más flexible de las nuevas tecnologías fundadas sobre sistemas de informática y de comunicación. Estos cambios, que asumen dimensiones más grandes, tienen lugar generalmente en un vacío de contratación colectiva, quedando todavía el sindicato agarrado a la ilusión de poder salvaguardar, como único tipo de relación de trabajo, el contrato a tiempo indeterminado en una empresa para toda la vida.

Esto determina concretamente, en todos los países, una polarización del mercado del trabajo, con diversificaciones más acentuadas, multiplicándose las figuras intermedias, o sea, con una articulación de intereses que no se miden solamente en términos económicos, salariales, sino de *status*, de tradición. En este contexto los factores tradicionales de la solidaridad, aquellos sobre los cuales se verificaba la capacidad del sindicato de realizar una acción solidaria entre diversos trabajadores, ya no resisten, se trate del salario o del horario que son naturalmente objetivos importantes, pero ya no consiguen hacer una unidad entre objetivos tan diversos.

Nos encontramos, así, frente a una crisis histórica del compromiso social entre trabajadores que estaba en la base del sindicato confederal; nos encontramos frente a una dificultad cada vez más grande de ejercitar, con los viejos parámetros, una mediación entre intereses y subjetividad tan diversos, y, como consecuencia, enfrentamos una crisis de legitimidad del sindicalismo confederal en las comparaciones de los sujetos que debería representar, o sea, las trabajadoras y los trabajadores.

Esta es la causa principal de una caída de representatividad del sindicalismo confederal, que no puede confundirse con la caída, evidente en todos los países en los cuales existe un sistema voluntario de afiliación, del número de los inscritos al sindicato. Esta caída de afiliación, que ha alcanzado en algunos países proporciones impresionantes, es sólo la punta de un *iceberg*. En verdad, por esta razón el sindicato o no consigue más, o consigue siempre menos, representar y reunificar intereses diversos, ya sea en la ciudad del sindicalismo industrial, la gran fábrica moderna, donde por ejemplo se debilita la presencia sindical que tutela los trabajadores altamente profesionalizados, ya sea frente a estratos más consistentes de trabajadoras y de trabajadores, sobre todo jóvenes, que están empeñados en nuevas formas de trabajo generalmente a tiempo determinado.

Este fenómeno de la caída de representatividad, independientemente del número de los inscritos en el sindicato, alcanza todos los diversos modelos de contratación colectiva y de organización sindical que conocemos en los países industrializados; alcanza los sindicatos fundados sobre el principio de la asociación voluntaria a la organización sindical; alcanza, quizás en medida todavía más severa, los sindicatos de tradición anglosajona, que habían conocido grandes momentos de fortuna también en el *close shop system*, o sea con la obligación de adherirse al sindicato en aquellas empresas en las cuales un sindicato conseguía la mayoría de los sufragios, ya que esta forma de organización dependía de leyes o de contratos de trabajo. En los últimos decenios, en muchos países con el cambio de gobiernos y también con las nuevas orientaciones de las organizaciones patronales ha sido duramente puesto este tipo de organización sindical, pienso en Estados Unidos o en Gran Bretaña.

Nos encontramos en fin, como citaba, frente a una crisis de legitimación que no puede estar por mucho tiempo bendecida por el, o los gobiernos, o por las asociaciones de empresarios. Estas formas de legitimación sustituyen a la única legitimación en la cual un sindicato se quiere inspirar, o sea, una representación efectiva y verificada por los intereses de las trabajadoras y los trabajadores. Estas formas de legitimación por parte de los Estados o de las patronales están sujetas a cambios políticos también muy rápidos de la orientación de los gobiernos y de la orientación de las organizaciones sindicales, y no consiguen impedir que la debilidad de representa-

ción de la gran organización sindical abra la puerta al resurgimiento de formaciones corporativas de pequeñas minorías organizadas, capaces de defenderse por sí mismas y quizás también contra otros grupos de trabajadores.

Se deben inferir de este cuadro un poco oscuro, los problemas suscitados por los nuevos vínculos macroeconómicos que condicionan también la acción sindical en el curso de larga fase, que todavía está vigente, de reestructuración de los sistemas industriales que empiezan a la mitad de los años setentas. Estos nuevos vínculos condicionaron ciertamente las políticas económicas nacionales en un mercado mundial más abierto, o sea poniendo asuntos como la reducción o la contención de la inflación, la reducción de la deuda pública, la superación de la crisis fiscal del Estado, sobre todo en las organizaciones sociales de tutela de la salud, o de los intereses de los trabajadores jubilados.

Así como los gobiernos no pueden ignorar el peso de estos vínculos, paradójicamente el sindicato confederal, que encuentra dificultades crecientes para representar una articulación de intereses más vastos, no puede ignorar que se perfila una ampliación necesaria en el campo de las intervenciones del sindicato en cuestiones que tradicionalmente estaban excluidas de su horizonte, como la lucha contra la inflación, la contención de la deuda pública o la reforma de la política fiscal, como condición también para la tutela efectiva de los intereses también inmediatos de grupos aislados de trabajadores.

Una elección de este género, o sea la ocupación también del campo extremadamente complejo de la política económica, de la política financiera de los Estados, defiende también los intereses inmediatos de los trabajadores y realiza una solidaridad más elevada entre los trabajadores. Estos vínculos que pesan —aunque frecuentemente los quiten o ignoren— sobre la acción concreta del sindicato, ponen en discusión toda una tradición y una cultura reivindicativa del sindicalismo, en forma particular aquellos que han sido los dos pilastres de esta cultura, la división teorizada en forma diversa, durante tanto tiempo y en los sistemas más diversos, entre la acción social y la intervención en materia de política económica y de política financiera.

Esta división ha correspondido en los países europeos a la tradi-

ción socialdemocrática, aunque no sólo allí, a la teorización de una división del trabajo entre el sindicato y el partido. El sindicato se ocupaba en realidad de los efectos de las políticas económicas, o sea de sus repercusiones sobre el tenor de vida, las condiciones de trabajo y de ocupación; el partido, y con el partido el Estado y los gobiernos, mantenían una responsabilidad exclusiva sobre las decisiones de política económica. Esta división del trabajo, frente a la mayor complejidad y a la mundialización de la economía, se ha revelado como una división imposible, poniendo así en discusión también muy concretamente, no en términos teóricos, las relaciones entre sindicatos y partidos políticos, entre sindicatos y poder ejecutivo.

Por otra parte, respecto al segundo pilastre el contrato de trabajo se concibe, también de acuerdo con el sentido común de los trabajadores, como un hecho puramente adquirido; en poco o en mucho, el contrato ha sido siempre vivido como la ocasión para obtener algo más, sobre todo en el campo salarial.

En una situación de profundas e incesantes transformaciones, un cambio de las estructuras organizativas de las empresas, de las cuales no vemos el fin, el contrato de trabajo tiende a variar sus contenidos; con mucha frecuencia, cuando el sindicato no está preparado, se trata, a través del contrato de trabajo, de no adquirir, pero para restituir, son los *gift back* los cuales se citan en tantos acuerdos concluidos en Estados Unidos y en Gran Bretaña.

En cada caso el momento del contrato de trabajo tiende y tenderá a volverse un momento en el cual se rediscuten las prioridades de la contratación colectiva, asumiendo también la posibilidad de renunciar a algunas conquistas anticuadas por las transformaciones en curso y de adquirir otras sobre el terreno absolutamente nuevo del control colectivo de los procesos de transformación, sea a nivel de empresa, sea a nivel de sociedad y de Estados; he aquí por qué creo que se pueda hablar, además de una crisis de representación, también un poco de una crisis de identidad del sindicalismo industrial y del sindicato general al final de este siglo.

En conclusión: la transformación de las relaciones de trabajo en las nuevas fronteras de la contratación colectiva pone en crisis profunda aquel pacto de solidaridad que unía a los trabajadores alrededor de la asociación sindical; imponiendo al sindicato general una

transformación radical de sus colectivos, de sus formas de lucha, de sus métodos democráticos de decisión, de sus instrumentos de negociación y de control de codeterminación, so pena de su desaparición lamentable.

El camino a recorrer pasa a través de un proceso largo de reconversión de la cultura demandativa del sindicato, de sus reglas de democracia y de sus formas de representación. Ante todo se trata de construir con los sujetos sociales de carne y hueso una política reivindicativa y contractual capaz de incidir y de pesar también sobre las grandes direcciones de las políticas económica y social de las naciones, y de reconstruir en torno a los objetivos de esta política una solidaridad entre diversos miembros en el mundo del trabajo, asumiendo justamente la diversidad no como un límite de la acción sindical, sino como una riqueza posible de su política recuperativa, una política reivindicativa que pueda consentir en que el sindicato participe en la gestión de la transición hacia una sociedad condicionada por las tecnologías de la información.

Esta participación exige necesariamente una autonomía más radical del sindicato respecto a los partidos y a los gobiernos, frente al peligro de que se determine, en vez de nuevos terrenos de choque y de contratación, una perniciosa confusión de nóminas, o sea la puerta abierta a pactos corporativos entre sindicatos, gobiernos y empresarios que acaban por alterar las asambleas parlamentarias que son el *presidium* de cada democracia.

El sindicato puede esperar la realización consciente y solidaria de una política reivindicada con esta prioridad por parte de los trabajadores y trabajadoras, hoy muy dividido también en sus solicitudes individuales por las transformaciones del mercado de trabajo. Creo que una de las opciones posibles, aquella que parece las más convincente en este punto, consiste en concentrar la acción del sindicato para recuperar la solidaridad entre los trabajadores en la defensa y la puesta en marcha de sus derechos individuales y colectivos, actuando hacia la igualdad de las oportunidades en el ejercicio de estos derechos, un nuevo pilar de la acción reivindicativa de un sindicalismo confederal.

Una elección de esta naturaleza comporta inmediatamente la asunción de nuevos campos de intervención para la acción sindical: la adopción de la democracia en la fábrica; la acción reivindicativa

para contratar nuevas formas de organización del trabajo, y en este cuadro nuevos regímenes de horario de trabajo; la batalla para promover nuevas formas de organización de la sociedad civil en el territorio, ya que la fábrica no es una isla, o un lugar aislado, y se supone la capacidad de este sindicato de asumir como terreno fundamental de la contratación colectiva la dirección de los procesos formativos y de los sistemas de información que regulan hoy el funcionamiento de la empresa moderna.

Esto es posible con instrumentos de contratación colectiva capaces de salir del esquema de un solo modelo posible de relación de trabajo, aquél a tiempo indeterminado, para afrontar con dichos instrumentos de contratación colectiva la reglamentación de los derechos de los trabajadores que participan en otros tipos de contrato: contratos por proyecto, contratos a tiempo parcial, contratos que ven alternarse momentos de trabajo con la participación en actividades escolásticas, contratos de sustitución y también una gama de contratos de trabajo a tiempo determinado, unido con las diversas fases de la reestructuración industrial.

Aquí el asunto es afirmarse contra la ley de la selva, que arriesga extenderse en todos los países, defendiendo la contratación colectiva que sustrae el aislado trabajador de las decisiones unilaterales de los empresarios o del patrón.

Sobre estas bases, o sea, con una cultura de la solidaridad fundada en los derechos individuales y colectivos, el sindicato general puede encontrar una posibilidad para superar su crisis de representatividad, principalmente en dos formas: recordando las reglas de la democracia sindical, reponiéndose el sindicato en el mar abierto, a veces tormentoso, de la competencia entre asociaciones voluntarias, libres de todo vínculo externo de Estado o de partido, una democracia sindical fundada sobre el derecho al pluralismo interior y exterior de cada asociación, que consienta finalmente aquello que es siempre menos la realidad en los sindicatos de nuestros días, o sea un choque real entre diversas opciones políticas y reivindicativas en el interior del sindicato como consecuencia, en relación a los resultados concretos de una y otra opción, cuando se vuelve mayoritaria, consigue realizarse, la posibilidad de una alternativa verdadera de los grupos dirigentes teniendo que responder de su actuación. En segundo lugar, definiendo reglas transparentes sobre lo que llamamos la demo-

cracia de mandato, que no corresponde solamente a la vida interior de la organización sindical, sino que toma en cuenta los derechos de los excluidos de los regímenes de contratación colectiva y de tantos trabajadores no inscritos en los sindicatos, la gran mayoría en todos los países cuando casi en todos éstos los contratos estipulados por los sindicatos deberían corresponder a todos, se trate de contrato estipulado sobre el plan general, se trate de un contrato de sector, o de un contrato empresarial.

Existe, entonces, la cuestión de dar voz, es decir, el derecho al voto, a la gran masa de los trabajadores no inscritos en el sindicato, que son los titulares de la contratación colectiva, siendo el sindicato sólo un representante de estos titulares.

He recordado, y diré dos palabras para concluir, que al mismo tiempo que el sindicalismo industrial, comparado con el reto representado por la mundialización de la economía y de los mercados, del desplazamiento de los centros de decisión, del nacimiento de espacios económicos transnacionales y su escala regional, en algunos casos incluso a través de nuevas formas de unión política, como es el caso de la Comunidad Económica Europea, también esta transformación de la organización mundial de la empresa pone al sindicato de los problemas dramáticos. En realidad, por una parte, la necesidad de coordinar la acción de los diversos sindicatos nacionales, teniendo en cuenta las dimensiones reales que asume el problema de la regionalización de la economía.

En el caso de Europa, por ejemplo, sería ilusorio pensar que la acción de la coordinación del sindicato se pueda detener en la frontera de la Comunidad Económica Europea. En una situación en la cual algunas barreras que obstaculizaban los movimientos de capitales de personas han caído; en una situación en la cual en un solo día las pequeñas y medianas empresas de un país como Italia pueden transferir y operar en otros países del Este europeo; en una situación en la cual existe un flujo migratorio más o menos clandestino, pero inarrestable, de trabajadores de la ex Alemania oriental, de Checoslovaquia y de Polonia, una acción de coordinación de los sindicatos no puede más que abrazar todas las realidades sindicales de la gran Europa.

Esto propone cuestiones muy arduas cuando se quiere pasar de la poesía y de la retórica a los hechos: no sólo la existencia de una

organización coordinadora que en el caso de Europa es la Confederación Europea de los Sindicatos, sino la existencia de un poder contractual supranacional efectivo de esta Confederación; esto implica, a su vez, la necesidad de que cada sindicato nacional renuncie a una parte de su poder contractual.

En segundo lugar, esto implica la capacidad de estas formas de coordinación de la Confederación Europea, en el caso citado, de representar todos los sindicatos, sin excluir ninguno, de la región económica correspondiente, como condición para poder adquirir legitimidad en la contratación colectiva.

Estamos, por ejemplo en el caso europeo, a mitad de camino, y está bien decirlo con frecuencia, que encontramos dificultades no pequeñas también en los sindicatos nacionales que se adhieren a la Confederación en el momento en el cual se trata de transferir poderes, decisiones a un nivel supranacional; al mismo tiempo, sin esta elección, que se vuelve indispensable, es pura retórica pensar a una acción sindical coordinada a nivel supranacional, es pura retórica pensar en un poder de contratación de las organizaciones sindicales a nivel europeo con las sociedades multinacionales.

Estoy del todo consciente de la excesiva extensión de esta exposición, y pido perdón por ello, debido no sólo a la traducción simultánea, sino a la necesidad de referirme a la complejidad y a la dificultad de una renovación de la cultura, de las formas de organización y de la representación del sindicalismo confederal; otras vías a seguir pueden ser vistas, pero todas están destinadas a encontrar, de esto debemos estar seguros, grandes resistencias, ante todo en el mismo cuerpo del sindicalismo confederal y de sus estructuras burocráticas; no es una mala palabra: la burocracia es el fenómeno más espontáneo que existe en una asociación, y el menos espontáneo es la práctica democrática que exige continuamente un fuerte elemento de voluntariado.

También en el tentativo que estamos haciendo en Italia con algunos resultados iniciales que no subvaloro, para explicar algunas reflexiones que he hecho antes y no hacerles parecer barrocas o extrañas de las decisiones que hemos tomado, decidiendo que por ejemplo como sindicatos confederales, las tres Confederaciones italianas, de salir de los consejos de administración de los grandes entes de seguridad social, renunciando a una posición indudable-

mente importante de poder, porque teníamos la mayoría en estos consejos de administración.

Hemos propuesto una ley que confía la administración y la gestión concreta de estos entes a un manejo especializado, cuyos responsables constituyen un consejo de vigilancia en el cual el sindicato defiende a los usuarios de estos servicios y controla la actividad de la dirección; con el mismo espíritu hemos salido de todas las comisiones mixtas que gobernaban el empleo; para tener una autonomía de control y de propuesta, hemos decidido proponer, luchando durante algunos años contra muchos gobiernos, una ley que privatizaba la relación de trabajo en la administración pública para abatir las barreras que existían entre trabajadores del empleo público y trabajadores del sector privado, barreras en términos de derechos; muchas veces los privilegios, cuando existen, se pagan con la renuncia de algunas libertades y de algunos derechos, y creemos que también de esta forma hemos dado un golpe a un sistema consociativo de administración del Estado, en el cual también el sindicato está implicado.

Hemos tenido que chocar, en varias de estas decisiones, también con mucha resistencia en el interior del sindicato, incluso cuando hemos conquistado una representación única en todos los lugares de trabajo, elegida por todos los trabajadores, con la posibilidad de cualquier sindicato, y organización, o grupo a representar sus listas; una innovación para nosotros extraordinaria porque es válida para todos los sectores. Hemos encontrado fuerte resistencia en primer lugar entre muchos de nuestros cuadros de base, porque se trataba de cambiar radicalmente el modo de decidir, de someterse periódicamente al voto secreto de los trabajadores, incluso si los resultados demuestran que el sindicalismo confederal por aquel camino puede encontrar un nuevo papel. En las primeras elecciones que en estos últimos tres meses hemos realizado en todos los sectores, las tres Confederaciones, a pesar de esta total libertad de presentaciones de listas, han obtenido más del 90% de los votos de los trabajadores existentes.

Es un camino muy complejo y muy difícil que encontrará muchas resistencias, pero quiero reafirmar aquí mi convicción de que no hay ningún atajo respecto a esta búsqueda y a las elecciones que se derivan, no las hay sobre el plan nacional, ni sobre el internacional,

y temo que el reenvío de las decisiones no hará más que acelerar la crisis del sindicato tradicional.

El periodo real con el cual debemos hacer las cuentas es aquel de la progresiva reducción del sindicato general, a pesar de la retórica que en cada uno de nuestros países se hace en defensa de una organización burocrática que exhibe la solidaridad de fachada, de pura imagen, detrás de la cual no existe nada más que una serie de microsindicatos, de microorganizaciones, de microconflictos a veces también muy ásperos.

El peligro está en llegar al sindicalismo general impotente y quebrantado en su interior, y sobre todo al hecho de que una masa creciente de trabajadoras y de trabajadores busquen fuera de aquel sindicato el camino para realizar su inclusión en el sistema económico y social del país, quizás uno contra otro, con la posibilidad de conflictos también durísimos entre trabajadores, y consecuencias fácilmente medibles para los equilibrios democráticos de un país. En realidad, el éxito de un sindicato general de la solidaridad está en gran parte unido, en términos de causa-efecto, con el éxito y la capacidad de progreso o los riesgos de la regresión de la misma democracia política.