

Luis Anderson
Bruno Trentin
con Massimo Mascini

NORTE SUR

**TRABAJO, DERECHOS
Y SINDICATO
EN EL MUNDO**

*prólogo de
Alain Touraine*

Luis Anderson
Bruno Trentin
con Massimo Mascini

Norte Sur

Trabajo, derechos y sindicato en el mundo

coordinadora Nana Corossacz

Prólogo de Alain Touraine

marca

Luis Anderson es panameño. Ha sido secretario general del sindicato de su país. Desde hace diez años es jefe de la ORIT, la organización que en el ámbito de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, afilia a los sindicatos de las dos Américas. Desde octubre de 1984 a mayo de 1985 fue ministro de Trabajo de Panamá.

Bruno Trentin, partisano durante los años de la guerra en las formaciones Justicia y Libertad, trabaja desde 1949 en la CGIL. Ha sido Secretario general del sindicato de los metalúrgicos y más tarde también de la Confederación de noviembre de 1988 a junio de 1994. Actualmente es el responsable de la Oficina de programa.

Massimo Mascini es el enviado especial de "Il Sole 24 Ore". Desde hace muchos años sigue directamente el desarrollo de las relaciones industriales, que ha relatado en una serie de libros.

Nana Corossacz trabaja en el Departamento internacional de la CGIL, donde se ocupa de los temas de América Latina.

copy

En portada: Detalle de una fotografía de Ferdinando Scianna extraída del

libro de fotografías “Kami”, a cargo de Cooperación Internacional y editado por L’immagine Editrice.

Índice

Prologo

Capítulo primero
El ocaso del sindicato

Capítulo segundo
El trabajo informal

Capítulo tercero
Los trabajadores del sur no se suicidarán

Capítulo cuarto
Sindicato y sociedad civil

Capítulo quinto
La democracia de pocos

Capítulo sexto
Los enemigos formidables

Capítulo séptimo
El sindicato y la guerra fría

Capítulo octavo
Sindicato, norte y sur

Capítulo noveno
Una nueva solidaridad

PRÓLOGO

Estamos saliendo de la sociedad industrial. Los más antiguos países industriales se desindustrializan y su población obrera está disminuyendo rápidamente. Los países de la América Latina han pasado del primario al terciario sin darle nunca una importancia central a la producción industrial, mientras que su sector informal tiene la misma importancia que el sector formal, el de las empresas propiamente dichas. Pero, sobre todo, los

conflictos sociales connaturales a la sociedad industrial pesan por todas partes sobre la vida nacional de manera relevante con respecto a la disociación creciente de las redes financieras y de las informaciones internacionales por un lado y, por el otro, a la de las categorías precarias, marginadas o excluidas. ¿Puede sobrevivir el sindicalismo a estos cambios de condiciones históricas? ¿Su debilitamiento, visible en todas partes, en particular en los Estados Unidos, en Gran Bretaña, en España, en Francia -pero no en Alemania y casi nada en Italia- no es la señal de un declive irreversible?.

Por primera vez dos grandes sindicalistas se atreven a afrontar estos temas abiertamente, sin fingimientos, sin vacíos ideológicos o fáciles optimismos aseguradores ; ¿el sindicato tiene todavía un porvenir y, si lo tiene, cuál es ? El libro transcribe su diálogo. Que no habría podido ser tan vigoroso y sincero si los interlocutores hubieran tenido posiciones totalmente opuestas ; no es una casualidad que el potente sindicalismo italiano haya sostenido la candidatura de Luis Anderson a la secretaría general de la Confederación Internacional de los Sindicatos Libres. Ni pienso que por otra parte se puedan dar respuestas realmente antitéticas a la cuestión planteada. Y es este el primer resultado que el libro alcanza : cerrar todas las salidas hacia el pasado. El sindicalismo profesional o corporativo no tiene ningún futuro. No lo tiene cuando defiende tan solo “intereses particulares”, como afirma Marc Blondel en Francia, ni cuando se sitúa en el interior de un Estado neocorporativo que es la forma degradada de la socialdemocracia. El sindicalismo no puede construirse un porvenir si no cumple dos condiciones. Aceptar su colocación en el interior de la economía global que se ha afirmado en los últimos veinte años, transformarse en una fuerza “política” -y convertirse al mismo tiempo en más independiente de los partidos políticos- recogiendo a su alrededor a otras categorías sociales e interesándose por otro tipo de temas reivindicativos, diversos de los que han definido tradicionalmente su campo de acción.

Lo que esperamos de este libro es que nos precise la nueva

definición del papel y de los objetivos del sindicalismo, convenciéndonos al mismo tiempo de que los sindicatos actuales están en grado de realizar las transformaciones necesarias para su propia supervivencia. Verdaderamente existen muchos y muy buenos argumentos para responder negativamente a las dos cuestiones y para presagiar conclusiones pesimistas; retengo, sin embargo, como lector con buena disposición pero no por esto carente de sentido crítico, que Luis Anderson y Bruno Trentín ofrecen respuestas muy convincentes y que definen, por primera vez y a nivel internacional, la única política sindical posible y necesaria que tiene como finalidad devolver el equilibrio a una sociedad mundial casi enteramente dominada por el hiperliberalismo. Un hiperliberalismo que ha manifestado en el mundo más desconcertante toda su primitiva buena conciencia y el insoportable autocompadecimiento durante el reciente seminario internacional de Davos.

Los dos inician con un diagnóstico preciso sobre el debilitamiento del sindicalismo. Anderson exprime brutalmente este concepto en el caso de la América Latina. Ante la descomposición social que se ha acelerado durante el decenio perdido (década perdida), y sobre todo durante la hiperinflación, la opinión pública no ha pedido nada más que la estabilidad; por este motivo los ambientes populares han votado por Fujimori en Perú y por Menem en Argentina. El mismo Trentín, que ha apoyado la unidad de acción de los metalúrgicos italianos en los momentos más duros de las luchas sociales antes de dirigir la CGIL, admite la disgregación de la que un autor francés había llamado la “fortaleza obrera”. En el mundo entero las clases sociales se disgregan. La clase patronal o capitalista nacional es sustituida por la que Jacques Attali ha definido la “sobrecalse” internacionalizada, que en realidad es un conjunto de redes -networks- de intercambios financieros de servicios tecnológicos complejos y de informaciones destinadas a las empresas o al consumo individual. Por otro lado enteras franjas de la clase obrera se separan de la gran clase media dentro de la cual ya se habían fundido y ven cada vez más

amenazada la seguridad del puesto, las condiciones de trabajo y la protección social. El binomio central en la sociedad ya no es el capital y el trabajo, sino las redes mundiales y las formas de marginación más o menos extremas.

Esta es la situación a la que Anderson y Trentín culpabilizan de la caída del sindicalismo. Hubieran podido añadir que la misma explica también la caída de todas las formas de socialdemocracia o de los regímenes que miraban hacia la integración social y nacional de los trabajadores asalariados. El hundimiento o la desaparición de los partidos comunistas, el debilitamiento de los partidos socialistas que habrían tenido que gestionar de modo activo el ajustamiento estructural de la economía nacional, o sea el triunfo del ultraliberalismo, han estado acompañados por la decepcionante aventura de una Europa dirigida por los socialdemócratas cuya principal realización es el haber asegurado la libre circulación de los capitales.

Este sombrío cuadro puede ser más esfumado; se os puede añadir alguna aclaración, pero sólo el coraje intelectual que reconoce lúcidamente la caída del mundo social en el que el movimiento obrero se ha formado, ha conducido duras batallas y ha construido la democracia industrial, permite afrontar la pregunta más difícil e importante: ¿Qué futuro hay para el sindicalismo?

La respuesta conjunta de Anderson y de Trentín es neta. Aquí debo citar a Trentín cuyas frases, casi al centro del texto, apuntan hacia la cuestión central: "El sindicato debe conquistar una independencia real con respecto al Estado como institución, de los partidos políticos y de los gobiernos. Pero esta independencia plantea el problema de la representación. Si el sindicato no es capaz de reconstruir la propia legitimidad por medio de una verdadera reforma institucional de la sociedad civil que reconozca la legitimidad a través del mandato de sus representantes, la existencia misma del sindicato restará a merced de los dadores de trabajo, de las mediaciones de un partido o del Estado".

En la respuesta están comprendidos dos objetivos complementarios: independencia con respecto a las

instituciones políticas e intervención propiamente política sobre la gestión del cambio social, para defender a todos aquellos que están amenazados por la concentración, por la internacionalización y por la que se puede llamar desocialización del poder económico. En otras palabras el sindicato debería ser la expresión política de la mayoría de la sociedad civil.

Es lo que Anderson, desde Caracas, percibe de modo todavía más claro que Trentin desde Roma, ya que en América Latina el sindicalismo ha sido golpeado más duramente que en Europa, mientras que otros movimientos, urbanos, ecológicos, religiosos, han conocido un rápido desarrollo, sobre todo a inicios de los años 80. Examinemos más de cerca estos dos puntos fundamentales, primero con respecto a Europa, después en la América latina.

En Europa Bruno Trentín se sitúa en la gran oposición que divide el sindicalismo inglés, francés o español del sindicalismo alemán e italiano, o sea los sindicalismos perdedores de los vencedores. Los primeros están ligados a los partidos que querían mantener una política de fuerte intervención administrativa sobre la economía y se han opuesto a la globalización en nombre de un modelo nacional. Los segundos, por el contrario, han movilizdo sus fuerzas para negociar concretamente la gestión social de una globalización reconocida como un dato real, pero cuyos efectos negativos debían ser combatidos. Este análisis de Trentín me parece de capital importancia. No es la acción de los partidos políticos conducida sobre diversos "frentes", entre los que está el sindical, la que puede ser eficaz y capaz de defender a los trabajadores, ya que está dominada por la voluntad de conservar lo que he llamado *Etat mobilisateur*, esta *command economy* de la cual los liberales han mostrado la fragilidad. Tan solo la acción conducida en la sociedad civil está en grado de absorber este trabajo, pero con la condición de no volver a encerrarse en la defensa de las condiciones profesionales garantizadas por el Estado y de organizar, alrededor de los trabajadores amenazados, un frente de defensa democrática cuyo objetivo central sea la integración social, porque de otra manera dicha solidaridad es lucha contra la exclusión.

Quien escribe estas líneas no puede olvidar que es francés y no puede dejar de pensar que el análisis de Trentín y de Anderson saca a la luz la orientación equivocada de la huelga de los servicios públicos franceses en noviembre y diciembre de 1995. Ciertamente, la brutalidad y la arrogancia del gobierno justifican esta huelga, así como la brutalidad de Berlusconi justificaba la masiva respuesta sindical que ha llevado a la caída del creador de Forza Italia. Ciertamente, el amplio apoyo popular a los huelguistas ha demostrado hasta qué punto están difundidas entre los trabajadores las preocupaciones de frente a la desocupación y a la precariedad: pero este movimiento, que contenía en su interior razones profundas, ha sido arrastrado por la impasibilidad de un neonacionalismo económico que ha empujado hasta la caricatura el elogio del sector público. Un sector que, según algunos intelectuales, no debería ser sometido a las leyes de la economía de mercado. Pero de esta manera aumentaría ulteriormente la distancia que ya divide el sector protegido por el Estado, o sea financiado por el déficit público, de un sector privado en el que partes cada vez más relevantes tienden a debilitarse. La desaparición casi total de los partidos políticos en Italia ha permitido por el contrario a las grandes confederaciones sindicales convertirse en sujetos esenciales de las políticas económicas y por lo tanto en sujetos políticos a todos los efectos. Creo también que el retroceso del PSOE en España, en verdad limitado y presumiblemente de breve duración, reclame una solución a la italiana: es decir, imponga una continuación del trabajo del sindicato, que no puede dejar de pasar por la reunificación de *Comisiones obreras* y *la UGT* y por la afirmación de nuevos dirigentes, menos ligados a los partidos políticos y a su historia. En el caso de Europa, me parece que las conclusiones de Trentín y Anderson indican la única vía posible para una reanudación del trabajo y demuestran también que la misma es concretamente realizable en un futuro próximo.

La situación latino-americana es más compleja. El sindicalismo, que en Méjico todavía está dominado enteramente por el PRI a través de la figura del casi centenario Fidel Velázquez, ha

perdido su independencia en diversos países. Por otro lado el shock económico y la extrema amplitud de las desigualdades sociales hacen que en este continente el poder presidencial adquiera una función determinante, mientras que el sindicato muy a menudo no hace otra cosa que defender sectores protegidos como el de los empleados de banca, el de los dependientes de las grandes haciendas públicas, o el de los profesores. Pero sus intereses están muy lejos de aquellos que preocupan a los trabajadores del sector informal, a los campesinos sin tierra o a los indígenas, cuya vida comunitaria ha sido trastornada por la penetración del capitalismo en los campos. En América Latina así como en Europa el sindicato debe conducir una acción política capaz de unir reivindicaciones y protestas que no encuentran actualmente ninguna expresión política, teniendo en cuenta que el aspecto más visible en América Latina, ya desde hace mucho tiempo, es la debilidad o la total ausencia de los partidos de izquierdas. Si en Europa el primer objetivo de Anderson y de Trentín, la independencia sindical, es el más importante, en América Latina más importante es el segundo, o sea el papel político y democrático del sindicato.

Hace veinte años que no oímos hablar más que de transformaciones de la economía mundial, de aparición de nuevos países industriales y de revolución tecnológica. Todos estos temas tienen sin lugar a dudas una importancia fundamental, pero parece que aceptemos demasiado pasivamente entrar en esta nueva “gran transformación” liberal, según cita la célebre expresión de Karl Polanyi. Ha llegado el momento de entender que nuestro objetivo de hoy no puede ser el de entrar en la tradición liberal, sino el de salir de ella, creando nuevas formas de control político y social de la economía, sabiendo que las viejas formas, las realizadas después de la segunda guerra mundial, ya se han agotado y degradado. El libro de Luis Anderson y Bruno Trentín es la primera paloma que anuncia la cercanía de un nuevo continente después de una larga y penosa navegación.

Deseo que este libro sea considerado tan importante como

todo el conjunto de libros y debates dedicados a la globalización de la economía. Estos últimos han descrito muy bien la nueva realidad económica y la naturaleza de los poderes por los cuales está dominada. Ahora es necesario saber cuáles son las fuerzas democráticas y populares que combatirán a estos poderes y es necesario crear garantías, instituciones y posibilidad de acción semejantes a las conquistadas por las luchas obreras en el curso del último siglo y a las que hemos dado la definición de democracia industrial. El importante papel sostenido por estos autores, la inmensa experiencia internacional de Luis Anderson y la fuerza de pensamiento de Bruno Trentín, deberían animar a los que creen en la necesidad de la acción sindical, así como también a aquellos que la temen, a buscar en este libro una de las llaves de nuestro futuro.

Capítulo primero

El ocaso del sindicato

Comparación de modelos. El papel de la burocracia. La herencia del corporativismo. La autonomía. El espacio del partido y el espacio del sindicato. Alianzas en la sociedad. La tentación de enrocarse en la defensa de los asegurados.

Rechinan en los cinco continentes las estructuras del sindicato. Da la impresión de estar asistiendo, tanto en el norte como en el sur del mundo, a un progresivo e incluso, en ocasiones, acelerado empañamiento de una imagen que ha sido vencedora en los últimos decenios. ¿Se trata realmente del declive del sindicato? ¿Tenemos que acostumbrarnos a un protagonismo cada vez más difuminado de las organizaciones de los trabajadores?

TRENTIN - Es cierto, el sindicato sufre una crisis de representación y de identidad, en todos sus modelos y en todos aquellos países en los que ha establecido una base. El fenómeno es evidente; pero es más difícil predecir cómo evolucionará. Para explicar estas dificultades, para poder analizarlas, es necesario remontarse a los orígenes del sindicalismo, porque sólo de este modo será posible comprender cuáles son las posibles vías de salida.

¿Son muchos los modelos de sindicato que se han afirmado en el mundo?

TRENTIN - Se pueden distinguir algunos que se han ido estableciendo en la Europa Industrial desde finales del siglo XIX y que han influido al mismo tiempo, a través de sus evoluciones sucesivas, en la formación de organizaciones sindicales en los países menos desarrollados de Europa y de Asia, de América Latina y de África. Me refiero al caso de Rusia, al de China y a los países sometidos a una dominación colonial o a una fuerte hegemonía económica en el que se suele denominar Sur del mundo, a pesar de que ahora los "Sures" son muchos.

¿Cuál es el primer modelo que se ha afirmado?

TRENTIN - El primero, el cual se ha traducido con el paso del tiempo en un esquema muy consolidado y que ha resistido más que ningún otro a la evolución de las situaciones, ha sido el

inglés, caracterizándose por la unión de oficios y por la aspiración al monopolio de la representación de estos mismos, a través de la inscripción al sindicato. En este modelo existe una clara diferencia entre los inscritos al sindicato y los trabajadores no inscritos: estos últimos efectivamente están excluidos de los beneficios de la contratación colectiva. Originariamente, no estaba prevista una representación unitaria en el lugar de trabajo, o sea, una estructura en el territorio que coordinase de alguna manera la acción de los distintos sindicatos de oficio.

Después, este modelo se ha transformado.

TRENTIN - Sí, ha evolucionado, pero más en términos pragmáticos que a través de modificaciones radicales de la institución en sí. Sobre todo, ha sucedido en aquellos momentos en los que se hace necesaria la participación de los trabajadores de las empresas en esfuerzos nacionales de especial relevancia. El primer ejemplo que me viene a la mente es el de la Primera Guerra Mundial. Han surgido organizaciones interprofesionales a nivel de empresa, variadamente reconocidas por los diferentes gobiernos. Pero han permanecido estructuras paralelas con respecto a los sindicatos, como los *shop stewards*, los delegados de departamento, que se han otorgado a sí mismas una coordinación absolutamente informal a nivel nacional. Ha sido una especie de adaptación pragmática a los límites del sindicalismo de oficio sin que haya sido realizada - sin embargo - una verdadera síntesis institucional entre estas dos almas.

El proceso después ha seguido evolucionando. Los sindicatos de oficio se han reunido en federaciones, al menos en algunos grandes sectores, y han conquistado progresivamente una capacidad de contratación nacional. Paralelamente, algunos sindicatos de sector han roto este modelo de sindicato reclutando también trabajadores no profesionalizados, que como tales, no se podían inscribir en los sindicatos de oficio. De este modo se ha puesto fin a la rígida división sectorial que existía entre las federaciones nacionales, pero la misma

confederación de los Trade Unions continúa siendo una organización de coordinación que raramente ejerce hacia los gobiernos o hacia las asociaciones patronales un verdadero poder de contratación, de discusión o de comparación.

¿Es distinta la historia del modelo norteamericano?

TRENTIN - Ese modelo, desde su establecimiento, es en parte una derivación, pero con fuertes adaptaciones, del modelo inglés. La distinción rígida entre trabajadores profesionalizados y no profesionalizados ha sido rápidamente superada, aun cuando permanecían vigentes los sindicatos de oficio. Se llegó rápidamente a la creación de uniones que tenían como base la empresa y adquirían la representación total de los trabajadores de una empresa en el momento en el que obtenían la mayoría de los sufragios. Una forma de *closed shop* bastante diferente de la británica.

¿Qué otros modelos de sindicato han surgido?

TRENTIN - El alemán que, por ejemplo, a pesar de sufrir la influencia del sindicalismo inglés tiene un camino propio distinto, porque al mismo tiempo está implicado en una fase - entre finales y principios de siglo - de industrialización forzada. Este modelo ve afirmarse con bastante rapidez, junto a los viejos sindicatos de oficio, verdaderos y propios sindicatos de sector. Pero durante mucho tiempo continuará viva la distinción rígida entre inscritos y no inscritos al sindicato.

¿Y el latino?

TRENTIN - Es el que lleva los estigmas de un desarrollo industrial más lento y distinto con respecto al realizado en las grandes metrópolis industriales, en Inglaterra y en los Estados Unidos. Al principio son sindicatos de oficio, pero muy rápidamente adquieren un peso relevante en Francia, en Italia, y en España, estructuras de representación y a menudo también de

negociación de carácter horizontal, establecidas en el territorio. Se llaman Bourses du Travail, Camere Sindacali, Camere del Lavoro. Nacen como respuesta a la fluctuación del trabajo, típica en los países en vías de desarrollo, para controlar la mutua penetración entre trabajadores agrícolas e industriales, la movilidad del trabajo de un sector a otro, la presencia no sólo contingente de mano de obra desocupada a largo plazo y todos aquellos fenómenos que requerían formas de representación en el territorio. El hecho es que en estos países se alcanza rápidamente la fase del sindicato industrial tal y como lo entendemos hoy en día. La Federación de los Trabajadores Metalúrgicos y de la Siderurgia nace en Italia a principios de siglo y marca el ocaso definitivo de los sindicatos de oficio.

Por lo tanto, muy rápido, prácticamente en los albores del sindicalismo en Italia.

TRENTIN - Sí, rapidísimo, sobre todo si lo comparamos con otros países más industrializados, como los Estados Unidos. Sin embargo, la característica más relevante del modelo latino de sindicato es la existencia de un fuerte pluralismo, patente también a nivel ideológico, que ha demostrado con el paso del tiempo una capacidad de resistencia incluso con respecto a la identidad de intereses corporativos o de clase. Esto es debido al hecho de que en estos países, junto a la tradición del movimiento socialista, existe además una fuerte componente anárquica, irreductible al principio, de un sindicalismo puramente de la contratación, y un fuerte componente católico. La existencia contemporánea de estas tres matrices ha condicionado fuertemente la evolución del sindicalismo, cuya característica y no por casualidad, ha sido la de no dar vida a un sindicato único, ni tan siquiera en los lugares de trabajo. Otra característica de este modelo de sindicato ha sido siempre la de llevar a cabo una relación muy elástica entre el sindicato como asociación de inscritos y los diversos grupos de trabajadores no organizados, pero implicados en las luchas sindicales o en la contratación colectiva.

¿Estos modelos de sindicato han influido el sindicalismo en los países del sur del mundo?

TRENTIN - Sí, decisivamente. Sobre todo, porque en muchos casos el sindicalismo de estos países nació para tutelar los intereses de los trabajadores europeos en aquellas regiones. Es el caso clásico de África, pero también el de la India. No es casual que en los países de dominación inglesa, por ejemplo, se haya impuesto el modelo británico y que posteriormente haya sido extendido a los trabajadores locales.

¿Son estos, pues, los modelos de sindicato que se han afirmado en este siglo?

TRENTIN - Estos son, según una primera aproximación, los modelos de fondo que han ido tomando forma en el mundo. Existe además toda una serie de situaciones intermedias. Aún ahora, en Rusia no se ha alcanzado el estadio de la confederación sindical. La primera confederación nació tras la Revolución de octubre, antes existía un acervo de sindicatos industriales y profesionales. Lo mismo se puede decir acerca de la experiencia de China, que después de la primera guerra mundial conoció importantes movimientos sindicales, pero que alcanzó una estructura confederal unitaria sólo tras la revolución de 1949-50. Esto explica, además, la gran fragilidad del movimiento sindical en estos dos países: no sólo porque se afirmó rápidamente el poder del partido único, sino también porque el movimiento sindical fue sorprendido en una fase de evolución, con fundamentos y tradiciones todavía demasiado frágiles. Posteriormente, ha habido evoluciones de carácter institucional en cada uno de los países con una marcada intervención de la legislación estatutaria. Muy importante por ejemplo, ha sido la experiencia del corporativismo fascista y la consecución por aquella vía del sindicato único y obligatorio; o la adopción de modelos de sindicato que lo han transformado en un órgano del estado en los países del socialismo real. Pero

en conjunto, las indicadas son las líneas de fondo del desarrollo histórico del sindicalismo. Todos estos modelos sin distinción, han sido de todos modos afectados por la crisis de fondo del sindicalismo, que es la correspondiente a la representatividad del mundo asalariado. En la actualidad, el sindicato en todo el mundo está dando cada vez más la imagen de ser una fuerza en disminución con respecto a la masa de asalariados y el desafío de fondo que debe vencer, es el de saber representar al conjunto de los trabajadores, el de garantizar una solidaridad entre los distintos intereses al interior del mundo del trabajo.

ANDERSON - Es justa, Bruno, tu reconstrucción histórica, pero creo que se debe subrayar el modo en que el movimiento sindical, a través de su historia, siempre ha estado influido profundamente por las características culturales e históricas de la sociedad en que vivía.

¿Tú, Luis, piensas que la evolución de la sociedad en la que vivía ha determinado los cambios que han interesado al movimiento sindical en las distintas regiones del mundo?

ANDERSON - Sí, profundamente. En América Latina, por ejemplo, especialmente en las regiones del sur, fue muy fuerte la influencia de los anarcosindicalistas, llegados desde Italia y España. Un sindicalismo que se ocupó de las condiciones de trabajo en las fábricas y en los campos, pero también del sistema de gobierno en el que vivía. Era una confrontación muy fuerte, también ideológica, con la burguesía y con los poderes constituidos y de esta manera el sindicato se convirtió en una institución marginada en la sociedad. Esto llega hasta los tiempos actuales, porque las terribles dictaduras que han existido en la segunda mitad del siglo en América Latina se han enfrentado, en algunos países más que en otros, con el movimiento sindical, que ha tenido que pagar un alto precio. Así ha ocurrido en países como Argentina, aunque allí no afectaba a todos los sectores sindicales, tan sólo a algunos. Pero en países como Chile, Bolivia, Ecuador y Uruguay todos los sindicatos, sin

duda alguna, han sido los sectores más perjudicados, más que cualquier otro de la dictadura porque son la única fuerza organizada.

¿Por qué fenómenos está influenciado el sindicato?

ANDERSON - En sus fases iniciales el sindicato está influido por el grado de industrialización. Donde este nivel es elevado la evolución sindical avanza paralelamente, va desde los maestros a los artesanos y a los sindicatos profesionales para llegar a los sindicatos de categoría. Donde no tienes este mismo proceso, donde la economía permanece rural-agrícola, el proceso es diferente. En los países del Cono Sur, por ejemplo, hay sindicatos industriales muy fuertes; en América Central, donde la economía es esencialmente agrícola, se encuentran - sin embargo - sindicatos de campesinos, débiles porque se resienten de las emigraciones dictadas por la explotación de la tierra. El modelo de sindicato refleja también la influencia de la cultura y de las tradiciones.

¿También el modelo legislativo influye en la evolución del modelo sindical?

ANDERSON - Sí, sobre todo porque existen diferencias marcadas entre los distintos tipos de legislación. La anglosajona, por ejemplo, tiende a poner el capital y el trabajo al mismo nivel y a permitir una libre confrontación entre ellos. En la legislación latina, sin embargo, es evidente como, aún estando trabajo y capital al mismo nivel, el primero tiende a ser favorecido, por ser más débil. Se presta especial atención y protección para poder realizar una verdadera paridad. Del mismo modo, mientras el sindicato anglosajón, precisamente por ser más fuerte, se inclina a ser pluralista, como por ejemplo lo es en los Estados Unidos, el latinoamericano tiende más a realizar el sindicato único. Nadie podría negar que en los países del tercer mundo fue muy importante la tradición sindical de los países colonizadores. Pero, también es verdad que en gran parte de los

casos aquellas leyes eran restrictivas para los trabajadores de los países colonizados. Lo mismo se puede decir sobre el sindicalismo africano, que nunca ha alcanzado formas adecuadas de defensa de los intereses de los propios inscritos. Desgraciadamente, cuando terminó el periodo colonial, cuando esos países lograron su independencia, esta realidad no cambió porque los nuevos líderes políticos impidieron el crecimiento y el desarrollo del movimiento sindical autónomo e independiente.

Yo creo que ha habido una continua evolución del movimiento sindical, pero con una gran mutación. El movimiento sindical que existe hoy en América Latina es, en efecto, muy diferente del que había en los años cincuenta, sesenta y setenta. Creo que lo mismo sucedió en Europa, después de las dos guerras mundiales, que tuvieron gran influencia en el movimiento de los trabajadores. Esto demuestra que el movimiento sindical siempre tiene tendencia a cambiar para responder a las alteraciones que se van verificando en la sociedad. Hoy en día, que los desafíos vienen de un mundo en continua evolución, el deber del sindicato es responder a estos cambios transformándose en su propio interior, pero sin abandonar los principios de justicia, igualdad y libertad que lo caracterizan.

TRENTIN - Sí, es completamente cierto, Luis, los modelos originales de sindicatos también han sufrido, hacia mitades del presente siglo, a causa de los intentos ensayados por el sindicato de adherirse a las profundas transformaciones presentes en el mundo del trabajo. Convengo sobre el hecho de que en estas vicisitudes ha sido determinante la relación con el Estado y con el papel que el Estado ha asumido en los distintos países, sobre todo donde se han verificado represiones de las libertades fundamentales de los ciudadanos y donde se ha intentado modelar al sindicato como una institución subalterna. Hay que subrayar también cómo en estas transformaciones de las relaciones entre Estado y sindicato han operado de manera sensible las que podemos llamar, con un término neutro, sin acepciones negativas, las burocracias sindicales. Su papel ha

sido siempre muy relevante en la dialéctica entre conservación y mutación.

¿Esto ha sucedido también en Italia?

TRENTIN - Sí, por supuesto. Mientras el fascismo estaba a punto de ser definitivamente derrotado, el sistema de partidos y el mismo sindicalismo renaciente encontraron muchas dificultades para liberarse completamente de la herencia del sindicalismo corporativo, fascista. No por motivos ideológicos, porque eran partidos antifascistas y los dirigentes sindicales eran todos seguidores de estos partidos; sin embargo, durante largas conversaciones en 1944 se planteó el problema de si - al menos durante una fase de transición - se hubiesen debido conservar algunos "beneficios" del sindicalismo corporativo, por ejemplo la inscripción obligatoria. Fue muy difícil superar aquella prueba y es un hecho singular el que contribuyera de manera determinante en esta elección un sindicalista comunista, pero de origen anarco-sindicalista, como Giuseppe Di Vittorio, que con su participación hizo prevalecer la tesis de la organización sindical libre y voluntaria, abierta al pluralismo sindical, evitando que el sindicato se convirtiese en una institución pública. Éste permaneció en la Constitución italiana como una asociación privada.

Esto sucedió hace cincuenta años en Italia, pero el problema se ha planteado a menudo en los momentos de transición de la dictadura a la democracia. Yo me acuerdo de Chile, de las largas discusiones que tuve con el presidente Alwyn antes de que fuese elegido, porque él creía dar una gran ayuda al movimiento sindical de su país apoyando el principio de la inscripción obligatoria. En Grecia después de la dictadura de los coroneles, el sindicato no consideró que debía volver a poner en discusión la legislación corporativa que, por supuesto, tenía algunas ventajas para las burocracias sindicales, pero introducía elementos de rigidez justo mientras todos los países, estaban siendo arrollados por las transformaciones.

¿Las burocracias sindicales actuaban como freno a la transformación del sindicato?

TRENTIN - Sobre todo reducían la capacidad del sindicato de adaptarse a las transformaciones que se verificaban en la sociedad, acelerando de este modo una esclerosis que se traducía después en una pérdida de contacto con la sociedad civil. Es evidente, en efecto, que de esta manera el sindicato es cada vez menos apropiado para representar todos los nuevos sectores del mundo del trabajo asalariado que viven fuera del mercado de trabajo creado alrededor de las grandes ciudades industriales.

La paradoja es precisamente ésta: que se hace cada vez más difícil, defender el trabajo asalariado limitándose a actuar en el ámbito de la contratación colectiva entre sindicato y patronato. Hay toda una serie de problemas: el desempleo, la precarización del mercado de trabajo, el desarrollo del trabajo informal, la debilidad de los sistemas de seguridad social, la creciente iniquidad de los sistemas fiscales, que no pueden ser afrontados ni resueltos sino es a través de la asunción por parte del sindicato de un papel de carácter político. Nosotros, en Italia, aunque con dificultad, hemos avanzado por este sentido. Hemos alcanzado acuerdos sobre medidas de política fiscal, sobre reformas del sistema de la seguridad social, sobre una serie de problemas que en otro tiempo eran reserva de caza de los partidos.

Pero de este modo el sindicato diversifica considerablemente el propio cometido y por tanto, quizás, al menos en parte, su propia naturaleza.

TRENTIN - El sindicato tiene que asegurar una cosa en el momento en el que afronta una gestión sobre problemas generales que antaño eran competencia de los partidos políticos: una plena autonomía con respecto a las instituciones del Estado y de los partidos políticos. Se tiene que representar un papel propio, el sindicato no puede seguir siendo una forma

subalterna de la organización estatal y, por tanto, es necesario un salto cualitativo hacia la conquista de una plena autonomía así como de representación de intereses en la sociedad.

No es un objetivo fácil de alcanzar, ya que es un punto de crisis, de dificultad de todos los movimientos sindicales. Porque la relación con el Estado se hace cada vez más necesaria, pero mantener la propia autonomía con respecto a la máquina del Estado y a los poderes de los partidos significa también renunciar a algunos paracaídas y enfrentarse a un terreno erizado de dificultades sin ninguna garantía sobre el resultado de esta experiencia. Por eso tal vez las burocracias prefieren salvaguardar elementos de seguridad, incluso a costa de transformar el sindicato en una especie de *lobby* respecto a las instituciones.

¿En América Latina, Luis, la defensa de la autonomía es el problema más delicado para el movimiento sindical?

ANDERSON - Para el sindicato el problema de la autonomía no es un asunto moral, ético sobre el que discutir, sino una absoluta necesidad. Porque los viejos aliados del sindicato, los que favorecieron su desarrollo, han sufrido una serie de deformaciones. Me refiero sobre todo a la que se ha verificado, no entre sindicato y partido sino entre los jefes del partido y la burocracia sindical, actualmente con la crisis de los partidos, que es universal y se ha manifestado con gran fuerza en Italia, pero también en muchos países latinoamericanos.

Un ejemplo, Menem ha ganado las elecciones en Argentina no porque haya vencido su partido o la filosofía, el pensamiento o el programa de su partido: ha ganado porque él ha sabido expresar una garantía o la promesa de una estabilidad económica para los argentinos. Lo mismo ha ocurrido con Fujimori en Perú, que se ha presentado como una garantía de orden y de seguridad física y personal más que como oferta ideológica o de programática.

También ha jugado a favor de una mayor autonomía del sindicato, la debilidad de las ideologías en el momento actual,

que no presentan una alternativa al neoliberalismo. Y hoy en día el movimiento sindical vuelve a sus orígenes, aunque pueda parecer una paradoja, a sus orígenes anárquicos, autónomos, cuando se confrontaba con casi todas las fuerzas organizadas de la sociedad, que eran los partidos políticos, la burguesía y sus aliados.

¿Qué papel han representado las burocracias sindicales en el desarrollo del movimiento?

ANDERSON - Bruno ha hecho referencia a la resistencia opuesta al cambio, pongamos por caso cuando desaparece un régimen fascista o totalitario. Por ejemplo, en este momento en Brasil son muchos, no todos pero realmente muchos, los que sostienen la utilidad de un sistema de sindicato único, una contribución obligatoria para todos los trabajadores, lo que es absolutamente antidemocrático y tropieza con la autonomía del sindicato y del individuo en su relación con el sindicato, porque obliga al trabajador a la inscripción al sindicato, sin darle una verdadera opción. Dirigentes sindicales que, no obstante, dicen ser democráticos se aferran a esta posibilidad que para ellos representa la seguridad, el bienestar. Si bien es verdad que incluso para los verdaderos dirigentes honestos, los no burocratizados, es un salto en el vacío, porque el sindicato se tiene que organizar contando únicamente con la voluntad de los trabajadores y con las cuotas que son pagadas voluntariamente.

¿Esto crea grandes incertidumbres?

ANDERSON - Se ha dicho siempre que la del sindicato único es una expresión del sindicalismo comunista, pero también muchos gobiernos definidos democráticos han pensado en imponer un sindicato único, porque esto facilita el control de la totalidad del movimiento sindical por parte del gobierno, del partido. El sindicato único inhibe la disidencia, no la permite, pero juega en contra de la creatividad y del desacuerdo y establece la base para reforzar y favorecer la burocracia

sindical.

Es comprensible que un gobierno prefiera discutir con diez personas en representación de todos los trabajadores del país antes que con dos, tres o cuatro centrales de diferente visión política y social que en cualquier momento pueden oponerse a la política del gobierno o a las pretensiones del gobierno o del partido. Atención, no es que yo predique la división del movimiento sindical, al contrario, yo sostengo el concepto de sindicato unitario, su fuerza está en su unidad. Pero será fuerte en la unidad, sólo si sabe ser autónomo y actúa en defensa de los intereses de los trabajadores, según el mandato que se le ha confiado. En América Latina el sindicato a menudo ha pagado un precio muy alto por pecados no suyos, sino del partido. En Venezuela, por ejemplo, actualmente hay altos dirigentes sindicales que están en el exilio voluntario porque en un determinado momento el partido, percibido por la sociedad como corrupto e ineficiente utilizó su poder desde el gobierno, para achacar esas lacras al sindicato o a sus dirigentes. Fue una especie de crucifixión, el sindicato se convirtió en el chivo expiatorio de todos los pecados de la humanidad, como si un dirigente o un grupo de dirigentes fuesen los únicos deshonestos de la sociedad venezolana, no obstante, no deja de ser verdad, que la cercanía y hasta orgánica relación partido-sindicato, viabiliza y hace más fácil la transmutación de responsabilidades. En todo caso, el resultado es que el movimiento sindical se debilitó notablemente.

TRENTIN - Sí, es verdad, tiene usted razón Luis, existe una relación vital entre la posibilidad de construir un sindicato unitario en los distintos países, incluso a escala mundial, y la conquista de nuevos espacios de autonomía del sindicato mismo. En este sentido, el sindicato único obligatorio es lo contrario del sindicato unitario propiamente dicho porque lleva a negar el pluralismo de ideas desde el momento en que se prohíbe el acto extremo que forma parte de la vida democrática de cualquier asociación, esto es, el derecho a la separación. De cualquier modo, actualmente, el problema de la liberación

del sindicato de antiguas tutelas, ya sea legislativas como de partido, asume una nueva dimensión. Efectivamente, no existe tan sólo la antigua exigencia de emancipar el sindicato de una dirección del partido sobre los temas de la acción sindical, a través de una relación directa o mediante las corrientes de partido, eliminando lo que siempre se ha llamado correa de transmisión. Hoy existe además el problema de volver a poner en discusión lo que, en la tradición socialdemocrática y comunista se llamaba la división natural entre sindicato y partido, es decir, el hecho de que el sindicato podía conquistarse una soberanía en las cuestiones que se ocupan directamente de la relación de trabajo, solamente si reconocía al mismo tiempo la soberanía del partido sobre las cuestiones que se llamaban de interés general.

¿Eran muy rígidas las barreras entre sindicato y partido?

TRENTIN - Sí. Antes del fascismo era típico de la tradición italiana el pacto entre la CGIL y el partido socialista, el cual reglamentaba esta división del trabajo protegiendo la soberanía contractual del sindicato, al mismo tiempo que conservaba para el partido la posibilidad de proclamar la huelga general política. Ahora ya no existe esta división férrea, pero persiste el problema, erizado de dificultades, de una intervención del sindicato en temas que son prerrogativa de los partidos políticos. Es el problema de la relación entre democracia social y democracia política, que no se puede resolver solamente con la incompatibilidad o con la opción de neutralidad del sindicato con ocasión de las contiendas electorales.

¿Cuál debe ser el modelo de referencia en la división de las competencias?

TRENTIN - Hay que reconocer una función política del sindicato en determinadas cuestiones, compatible con la soberanía de las instituciones, que permita al sindicato formular programas y proyectos, tanto sobre cuestiones de carácter general, en

ocasiones disconformes con respecto a las sostenidas por los partidos, como sobre los más cercanos a la clase trabajadora. Porque se trata de legitimar dos formas distintas de representación: una universal, que se realiza a través de la elección de los parlamentos y que se supone que representa el interés general de la población; la otra que pretende representar, aunque sea en términos generales, una parte de la sociedad: la del trabajo asalariado.

¿Esta pretensión no se enfrenta a las voluntades de signo contrario?

TRENTIN - Las resistencias son muy fuertes, inclusive en el interior de los mismos sindicatos, donde crece la tentación de encontrar una justificación de la propia actuación en el reconocimiento concedido por el Estado y por las asociaciones patronales, sustituyendo con este reconocimiento la conquista de un poder de representación efectivo de los trabajadores. Yo negocio, se tiende a pensar, porque el Estado me reconoce como un sujeto apto para negociar, no porque represente verdaderamente a una gran fuerza de la sociedad. Pero también los partidos oponen una denodada resistencia a la que consideran una invasión de campo. Y no se dan cuenta de que el problema que hay que resolver es el de establecer una nueva dialéctica entre sindicato y sistema de partidos.

¿Cómo se superan estas resistencias?

TRENTIN - Será importante el papel que sabrán asumir las confederaciones, para entendernos, las formas de representación del sindicato que conciernen a los trabajadores en general. Pero es necesario tener la capacidad de superar una vieja tradición, que vuelve a aparecer en los movimientos anarco-sindicalistas, como decía usted, Luis, cuando se consideraba que los fiscales no eran problemas de sindicato, sino problemas del enemigo, del patronato, del capitalismo; por lo que si el sindicato interfería en estas cuestiones,

inevitablemente se comprometía, descendía al terreno de la colaboración con el sistema. Yo no creo que el sindicato pueda desinteresarse de la política fiscal, no puede limitarse a protestar, es necesario que pueda influir en las decisiones, a través de encuentros transparentes con el poder ejecutivo, sobre la base de sus propuestas, de sus plataformas.

Sin embargo, es preciso que esto acontezca mediante una redefinición de los papeles de las confederaciones. En Europa la mayor parte de las confederaciones discuten estos problemas, pero no están en condiciones de desempeñar un papel real con respecto a las instituciones públicas, con respecto a los partidos. El poder de negociación permanece enteramente en manos de los sindicatos de categoría y esto crea gran incertidumbre y gran tensión en el interior del sindicato a propósito de los papeles y de las responsabilidades. Los mismos problemas se plantean también, quizás todavía más agudos, a nivel del territorio. No se sabe quién representa a los desempleados, a los jubilados, a los trabajadores precarios, los de la economía informal. ¿Quién, efectivamente, puede negociar con las instituciones locales una política de ocupación, de servicios?.

ANDERSON - Mire usted, Bruno, yo pienso que el problema no consiste en la existencia o no de una relación entre el sindicato y el sistema de partidos, sino en establecer la naturaleza de esta relación, la división de tareas entre el sindicato y los partidos.

El partido siempre ha dicho, yo represento a los pobres, a los jubilados, a quienes están al margen de la economía. Pero es evidente que en la actualidad el partido no desempeña realmente esta tarea. La situación de algunos sindicatos europeos, que piden una mayor participación en la definición de las grandes políticas sociales y económicas, hace que esto resulte evidente. Es el caso de Italia, por ejemplo. Bruno, usted por modestia no lo ha puesto en evidencia, pero el sindicato italiano ha obtenido resultados mucho más palpables que sus pares en otros países. Los sindicatos italianos, por ejemplo, han sido mucho más capaces de intervenir en la dirección en la que

va el país que los sindicatos ingleses.

Creo que nosotros este problema lo estamos viviendo, si no en todo el mundo, realmente en muchos países. En América Latina y en el Caribe hoy en día los sindicatos demandan una participación en la mesa en la que se toman las grandes decisiones que se refieren a todos los ciudadanos. Estoy de acuerdo en que el trabajador tenga gran interés en intervenir, a través de sus sindicatos, en la definición de la política fiscal. Hemos llegado a comprender que quienes pagan la contribución en nuestros países son los trabajadores. En este sentido, recientemente, ha habido un gran cambio, porque antes se pensaba que el dinero del Estado era del Estado y punto; ahora tenemos plena conciencia de que el dinero del Estado es nuestro dinero, producido en gran parte por nuestro trabajo, y de que no pueden ser sólo los partidos y el Parlamento los que definan la política social y económica.

¿El sindicato tiene ahora la fuerza suficiente para realizar de manera completa su autonomía con respecto a las instituciones y a las fuerzas políticas?

ANDERSON - Ante la crisis de los partidos políticos el movimiento sindical tiene que profundizar necesariamente en la propia política social, porque el resultado de las políticas neoliberales es que amplios sectores queden totalmente indefensos y que sufran más profundamente el deterioro social. Por lo demás, no se trata solamente de discutir la política fiscal o monetaria, sino por ejemplo, la educativa. Para los países en vías de desarrollo esto es absolutamente fundamental, porque en nuestros países se habla mucho de desarrollo económico y se olvida el social. Nosotros avanzamos hacia un modelo económico global en el que, utilizando las nuevas tecnologías en los procesos de manufactura, crece el papel de la persona, su capacidad de manejar, conocer, interpretar y aplicar las tecnologías. Pero si esta persona no ha alcanzado adecuados niveles de educación, nunca tendrá un verdadero desarrollo económico. Actualmente, en los países en vías de desarrollo se

pierde de vista la importancia del desarrollo social.

Pero, en América Latina, un joven que deja la escuela elemental tiene dificultades para leer, a menudo una sola lengua, y, sin embargo, pretende competir en el mercado laboral con un joven de Corea, por ejemplo, donde ha existido una gran inversión en la educación desde los años '70 y por lo cual ese joven egresa de la escuela hablando dos idiomas sabiendo manejar ordenadores, no sólo para sumar y restar, sino para resolver problemas de álgebra y de trigonometría. ¿Quién ganará, por tanto, esta competencia? Y lo mismo se puede decir de la salud, la seguridad social, la política de las infraestructuras básicas de los países en vías de desarrollo; problemas como los acueductos, el ferrocarril, las vías de comunicación. Por tanto, yo creo que desde esta nueva perspectiva el sindicato no puede accionar en la sociedad como un sujeto individual, exclusivo, sino que es indispensable realizar alianzas con otros sectores, que tengan fines comunes.

¿Han existido casos concretos de esta aproximación entre sindicato y otros sectores de la sociedad civil?

ANDERSON - Hoy en día, los sindicatos están conscientes de la necesidad de realizar un esfuerzo para introducirse en las problemáticas generales del país. La gran mayoría de los movimientos sindicales que han tenido éxito en el continente americano han sido los que han buscado alianzas con otros sectores de la sociedad. A mediados de los años '80 hubo un crecimiento en el número de huelgas generales convocadas por las confederaciones para hacer frente al problema de la deuda externa. La gran preocupación de los sindicatos fue la de cambiar la política del Fondo Monetario y de la Banca Mundial, pero hubo muchos fracasos, muchas "derrotas heroicas".

Sin embargo, cuando el movimiento sindical, al final del decenio, empezó a unir sus propios esfuerzos, a conjugarlos con los de otros sectores de la sociedad civil, entonces se fortaleció a todos los niveles la conciencia sobre la necesidad de encontrar una solución justa al problema de la deuda. Actualmente, ya sea

el Fondo Monetario o la Banca Mundial y otros círculos hablan de “solucionar la deuda social”. Recuerdo las primeras reuniones de la CIOSL con el Fondo y la Banca Mundial a mediados de los años ‘80. Decían que la deuda era un problema estrictamente financiero, rehusaban discutir las consecuencias sociales de esta deuda y aplicaban políticas muy duras, rígidas. El resultado fue que sobrevino un gran caos social, grandes tensiones, políticas, y se llegó al gran “Caracazo” de 1989 en Venezuela, cuando murieron 350 personas según las cifras oficiales del Gobierno, algunas fuentes señalan que fueron en realidad el doble o el triple. Ciudadanos muertos en las calles, este fue el resultado del deterioro de la situación social.

Fue a través de la acción del sindicato, de acuerdo con otros sectores de la sociedad civil, como se llegó a un cambio de la conciencia civil que obligó, posteriormente, a realizar una modificación de las políticas del Fondo y de la Banca Mundial. Por eso digo que es absolutamente importante en la estrategia del sindicato conseguir dialogar con otros sectores de la sociedad y no considerarse un sujeto privilegiado en el ámbito histórico de un tripartismo: gobierno, empresarios y sindicatos, que dicho sea de paso ya la mayoría de los dos primeros rechazan, en su camino al altar del “dios libre mercado”. Esto no ofrece posibilidad alguna de éxito: hay ejemplos claros de sindicatos que no han aceptado esta estrategia y ahora se encuentran en apuros con crisis mucho más fuertes que en otros lugares.

¿No existe el peligro contrario: el de dejarse implicar demasiado en el sistema de cambio, corriendo el riesgo de dar vida a formas de consociativismo?

TRENTIN - Realmente el peligro existe en la medida en que esta creciente conciencia de la que usted hablaba, Luis, no se traduce en la reforma del sindicato y, sobre todo, en la definición de un nuevo sistema de relaciones entre el sindicato y el poder ejecutivo y entre el sindicato y el Parlamento, basado en una clara distinción de funciones. Pongo un ejemplo. En

Europa hemos tenido dos tipos de experiencia. En Gran Bretaña, en Alemania, así como en Francia y España hemos tenido, en estos años, gobiernos de izquierdas que han intentado resolver problema delicados como los de la hacienda pública o la contención de la inflación, buscando la colaboración, el compromiso del sindicato en el apoyo de esta política de izquierdas. Experimentos más o menos fracasados que se basaban en el compromiso y no en la confrontación con el movimiento sindical.

El problema es que cesaron en el momento en que cambió la mayoría política y el sindicato pasó a la oposición con el partido perdedor. Como si aquellos problemas de fondo desaparecieran para el sindicato desde el momento que ya no existía el gobierno amigo y el ocuparse de ellos no fuera, sin embargo, un deber permanente del sindicato, cualquiera que sea el tipo de gobierno en curso. Pero, en estos años, ha existido también una experiencia opuesta, la italiana, en la que no han faltado momentos en los que el sindicato se ha visto implicado en formas de gestión común de la cosa pública, que corren el riesgo de deformar completamente la naturaleza del sindicato mismo, de amenazar su autonomía, hasta tal punto que ha determinado una reacción desde el interior mismo del sindicato, para volver a descubrir una distinción de funciones, de representación, de responsabilidades entre el sindicato y las instituciones públicas.

¿El sindicato en Italia ha sabido evitar este peligro?

TRENTIN - Es un proceso todavía en curso, porque además tenemos que reflexionar atentamente sobre los riesgos de una fórmula tripartita de concertación entre los interlocutores sociales y el poder ejecutivo. Ante todo, esta fórmula se ha demostrado incapaz de afrontar algunas grandes reformas, y es normal que sea así porque los intereses que se enfrentan son demasiado distintos, a veces contrapuestos. Yo no estoy, en absoluto, en contra de un diálogo con los empresarios y con el gobierno, de que éste escuche al patronato y al sindicato antes

de tomar una decisión y hacer una propuesta al Parlamento, pero constato que todas las veces que se ha intentado construir una solución se ha conseguido. Los ejemplos son muchos. El acuerdo que, en Italia, en julio de 1993 reglamentó las relaciones de trabajo fue alcanzado a partir de una proposición concluyente del Gobierno, aceptado por las partes sociales, pero las negociaciones siempre tuvieron lugar en dos mesas distintas. En este sentido, creo que el sindicato ha desenvuelto una función muy importante en la relación con el gobierno. Mientras, en el acuerdo que sobre los mismos temas se había alcanzado un año antes, en julio de 1992, había prevalecido el punto de vista de los empresarios. En las negociaciones sobre las pensiones, en 1995, una gestión directa entre Gobierno y sindicato, cuya conclusión ha registrado posteriormente la disensión de mérito y de método de las asociaciones empresariales, al menos de la más grande: la Confindustria.

En esto veo la fragilidad y los peligros de confusión de las fórmulas del tripartismo, porque esta fórmula, aun realmente practicada y rigurosamente realizada, corre el riesgo de volver a poner en discusión la soberanía de las asambleas electivas. Es decir, se construiría una constitución material en la que antes de que decida el Parlamento lo haría el poder ejecutivo, las organizaciones de trabajadores y las de empresarios. El sindicato, por supuesto, tiene que buscar sus vinculaciones con otros sectores de la sociedad civil y con los partidos políticos, a través de confrontaciones que hagan registrar desacuerdos y convergencias, pero que se realicen a la luz del sol, que sean conocidos por los inscritos al sindicato y no sean objeto de negociaciones oscuras.

Igualmente necesitamos definir las diferencias existentes entre el sindicato y las asambleas electivas. Con una asamblea electiva el sindicato no puede negociar, pero debe poder ser escuchado sistemáticamente, debe poder proponer al Parlamento sus soluciones. Y no creo que se tenga que adoptar el sistema de los lobbies, sino que la relación con el sindicato se defina de tal modo que las hearings de las Comisiones se conviertan en una forma fisiológica de funcionamiento del

Parlamento mismo. El sindicato debe poder ejercer sus funciones con todos los gobiernos, excepto con los fascistas, de derecha o de izquierda.

¿Cuándo un gobierno puede ser definido fascista?

TRENTIN - En sentido estricto, fascista es aquel gobierno que niega las libertades individuales. Pero, por supuesto, no podemos hacer depender de la orientación política del gobierno la disponibilidad al diálogo y a la concertación sobre determinadas decisiones. Por eso el sindicato tiene que volverse a plantear sus funciones de representación con respecto a enteros sectores de la sociedad. Sobre todo con relación a aquellos sectores indefensos de la sociedad de los que hablaba antes Luis: los que corren el riesgo, no sólo de la pobreza, sino de la misma exclusión de la vida social y política del país. Se trata de saber si el sindicato debe asumir su representación, dar una voz también a estas fuerzas, aunque esto implique cambiar las formas de la relación. Una decisión que hay que tomar con la conciencia de que se está delineando un gran peligro, tanto en Europa como en América Latina, de que crezca un área de población que vive en una situación de exclusión y que puede llegar a estar disponible incluso para aventuras autoritarias si el sindicato no consigue darles respuestas, una representación, una voz. Si estas fuerzas no encuentran una posibilidad de inclusión en la vida social y democrática, ante todo del sindicato, se corre el riesgo de pasar de una crisis social a una desestabilización de la democracia. La cuestión es que existe una fuerte tentación de enrocarse en la defensa de los grupos más afirmados hasta reasumir posiciones de tipo corporativo, ignorando completamente la necesidad de construir un nuevo pacto con las fuerzas de trabajo que hasta ahora habían sido excluidas del mercado laboral, del sistema de relaciones industriales. Resolver este problema significa librar una gran batalla política, decisiva para las posibilidades de desarrollo de la democracia política.

Capítulo segundo El trabajo informal

El sindicato no es un sujeto estático. Las alianzas: la relación con ecologistas, mujeres, pueblos indígenas. Los derechos de quien se inscribe al sindicato. Cómo dar una representación al trabajo informal. La solidaridad: el caso de Bolivia. El trabajo atípico en América Latina.

Luis, frente a las transformaciones políticas y sociales que se están verificando en estos años, ¿Es posible que el sindicato en América Latina se transforme de manera estable?

ANDERSON - Hoy en día, en América Latina existen muchos ejemplos de una especie de nostalgia de los tiempos de las dictaduras militares, cuando había pocos crímenes, mucho orden, cuando se recogía la basura y cuando había menos corrupción. Existía una represión total, había torturas, la gente desaparecía, pero había “orden” y éste representaba la alternativa a la democracia. ¿Significa esto que existe el peligro de que cambie la naturaleza del sindicato?. Yo pienso que los objetivos fundamentales del movimiento sindical, no corren el riesgo de cambiar.

El problema reside en el ámbito de aplicación de estas luchas. En vez de concentrarse sólo en las fábricas, en la confrontación capital-trabajo, éstas tienden a asumir una dimensión más amplia. El peligro real que crece en muchos países de América

Latina, es el de la pobreza profunda. Chile es un buen ejemplo. Todos los indicadores económicos dicen que Chile avanza, pero en realidad los pobres aumentan. Hay más ricos, pero también hay mucha más gente que carece de cualquier recurso, muchas personas que pasan de la clase media a la absolutamente pobre en un proceso de exclusión total.

Muchos dicen que, en el futuro, los sindicatos llegarán a ser pequeños grupos, dentro de una fábrica podrá haber cinco o diez, que negociarán para pocos trabajadores. Sin embargo, si se trata de perseguir el bien general y no de crear pequeñas islas de bienestar dentro de la sociedad, entonces la naturaleza del sindicato tiene que cambiar necesariamente. Ésto, no obstante, no significa que el sindicato tenga que abandonar sus objetivos originales, que la CIOSL llama "Pan, Paz, Libertad".

Pero, el sindicato ¿posee la fuerza para conseguir este cambio o tiene que dejarse llevar por la corriente que lo arrastra hacia el corporativismo?

ANDERSON - Aquí entra en juego la cuestión de la representatividad. Hoy en día, hay gobiernos muy poderosos que se ven afectados por el problema de la representatividad. Por ejemplo, el de los Estados Unidos, elegido con la mitad de los votos de menos de la mitad de los inscritos en las listas electorales. ¿Cuánta representatividad tiene? El movimiento sindical no puede dejar de pensar en ello. Estadísticas recientes afirman que la AFL-CIO, la gran confederación estadounidense, representa sólo al 13% de los trabajadores y a menos del 10% de los trabajadores del sector privado.

Por eso resulta una verdad que, para desempeñar un papel protagónico en el ámbito nacional, el sindicato tiene que aliarse necesariamente con otros sectores de la sociedad y, en la confrontación con gobierno y empresarios, mantener juntos a sus aliados. Además, hay que tener presente que los empresarios defienden sólo sus intereses, una porción muy limitada de la sociedad. Tanto más en cuanto que en gran parte de los países latinoamericanos las asociaciones empresariales

representan sólo a las grandes empresas, no a las medianas, ni a las pequeñas. Una clase, por tanto, muy pequeña, muy limitada, que, sin embargo, en virtud de su riqueza, se sienta en la mesa de las negociaciones tripartitas y decide sobre los grandes temas macroeconómicos y macrosociales de la sociedad, teniendo un tercio de los votos.

¿Esto conlleva cambios?

ANDERSON - Pienso que en el momento en que la sociedad civil adquiere más poder en nuestros países, la concertación debe sufrir necesariamente ciertos cambios. Y comporta cambios profundos incluso en las formas según las cuales el movimiento sindical establece su estrategia. El sindicato no puede mirarse a sí mismo como un sujeto rígido, estático en el tiempo. Tiene que transformarse con la sociedad y si no lo hace está destinado a perder representatividad. No es casual el que las grandes centrales sindicales en todo el mundo, se hayan reducido significativamente en número. No en términos absolutos, pero ciertamente en términos relativos.

Y esto porque actualmente el trabajador lleva a la fábrica no sólo sus necesidades materiales de un salario mayor, de periodos de vacaciones más largos, de buenas condiciones de trabajo, sino también una serie de otras necesidades que se refieren a la calidad de su vida y de la vida de su familia. Problemas que no se resuelven en la relación empresa-trabajador. Por esto creo que, para poder representar efectivamente a los trabajadores, el sindicato tiene que cambiar también, en parte, su misma naturaleza.

¿A quién se refiere cuando afirma que el sindicato se debe aliar con otros sectores de la sociedad civil?

ANDERSON - Pienso en los ecologistas, en el movimiento de las mujeres, en las poblaciones indígenas de América Latina, que reivindican derechos violados y desconocidos durante siglos, pienso en los sectores que luchan por resolver el drama de los

niños que deambulan por millones en las capitales de nuestros países, sujetos a la explotación económica y sexual, víctimas de la violencia de la sociedad. Pienso además, en los sectores cooperativos y en los trabajadores de las áreas rurales, que en la mayoría de nuestros países han sido olvidados por el movimiento sindical.

¿Se presta atención al sindicato desde estos sectores de la sociedad civil?

TRENTIN - El gran peligro que corre el sindicato es el de ser visto en estos sectores de la sociedad, no como una posible forma de representación de sus intereses y exigencias, sino como un adversario, como un enemigo, el defensor de determinados intereses, garantizados, bien protegidos. El peligro es que crezca un área de la clase trabajadora más allá de cualquier cultura y tradición de asociación, de solidaridad. No son suficientes un esfuerzo organizativo o un simple proceso de democratización para hacer frente a este desafío, que además se encuentra en el interior de la fortaleza del sindicato, porque las demandas de los trabajadores se diversifican, porque existen diferentes prioridades en el interior del cuerpo social.

Se presentan problemas totalmente nuevos, como los de identificar los derechos y las prerrogativas de los afiliados al sindicato, pero también los derechos y las prerrogativas de los que el sindicato quiere representar, aún cuando no están inscritos, para hacer que un día éstos también se inscriban.

Para lograr esto es necesario que el sindicato reconozca los derechos a una serie de fuerzas sociales a las cuales quiere representar o con las que se quiere aliar, que, sobre todo, les dé la posibilidad de tener un papel, una voice, como se dice en la lengua anglosajona, en las decisiones del sindicato; superando la tentación, siempre presente, de ostentar esta representación por decreto, porque el gobierno se lo reconoce o una ley sindical se lo atribuye.

Se trata, en cambio, de conquistar sobre el campo esta representación, reconociendo a estas fuerzas sociales todos los

derechos que debe tener un interlocutor. Derechos distintos de los de un afiliado, pero que hay que definir con extrema claridad.

¿Cuáles deberían ser los derechos de los trabajadores no inscritos al sindicato?

TRENTIN - Yo creo que el sindicato tiene que tener siempre un derecho de propuesta en la definición de las plataformas negociadoras, pero los trabajadores deben estar representados, por ejemplo en la negociación colectiva, sobre todo los que hasta ahora han sido excluidos de todas las tutelas, tienen que tener la posibilidad de pronunciarse sobre esa propuesta y sobre los resultados de la negociación. Es decir, no pueden ser considerados como ciudadanos de segunda categoría. Reconquistar la representación quiere decir confrontarse con prioridades diferentes, que expresan la diversidad de las historias, de las necesidades de estos distintos sujetos. Para determinados grupos, por ejemplo, la cuestión de tener un alojamiento viene antes que cualquier otra cosa, para otros grupos cuenta más la salud.

Se trata de construir mediaciones respetando reglas de transparencia, de definir, de este modo, nuevas formas de solidaridad que no pueden ser muy diferentes de aquellas sobre las que el sindicato había nacido inicialmente, cuando sus objetivos eran muy elementales: el aumento del salario para todos o la reducción del horario de trabajo. Es necesario realizar un ajuste entre diversos intereses y demandas, determinar prioridades que cambian con el tiempo y con el consenso de la parte más grande de la población trabajadora; y esto implica, en muchos casos, enfrentarse con intereses corporativos consolidados.

De aquí nace una reflexión acerca de la reforma que el sindicato debe aplicar a sus reglas de democracia y de representación. Si no lo consigue, temo mucho que se abra un nuevo espacio para la creación de nuevas formas de sindicalismo corporativo, de pequeños grupos, que pueden estar en los antiguos sindicatos o

también fuera de ellos, pero que son, de cualquier modo, grupos de privilegio, que se defienden a sí mismos contra el cambio; y, por otra parte, que crezca en el sindicato la tentación de encontrar en el Estado o en la organización empresarial la autoridad que lo legitime, imponiéndolo como representante de todos sin que lo sea.

Un debate muy sentido en Italia en relación con la indicación de ley que indica las tres mayores confederaciones como las más representativas. Una definición que ha incitado pereza en el sindicato italiano, porque equivalía a decir que eran reconocidos en todas las negociaciones colectivas como los únicos representantes sin verificar antes, en cada ocasión, si esta representatividad existía efectivamente. El sindicato no necesita privilegios concedidos por el Estado, ya que por el contrario, éstos debilitan al sindicato.

ANDERSON - Me interesa mucho lo que ha dicho, Bruno, acerca de la participación, no tanto en cuanto a otros sectores sino a otros intereses, en el marco de la negociación colectiva. Es un claro ejemplo de como pueden funcionar las alianzas a las que hacía referencia. Si vamos a negociar un contrato con una empresa siderúrgica ¿qué impide al sindicato incluir en sus propias reivindicaciones las del movimiento ecologista sobre la protección del ambiente?, ¿qué impide una negociación o un diálogo previos con el movimiento ecologista? Esta no sería una amenaza o un peligro para la naturaleza del sindicato. La realidad es que la práctica del modelo basado en las reivindicaciones directas a las empresas ha dado un resultado completamente negativo. En países importantes de América Latina como Méjico, Venezuela y Brasil, ha habido una pérdida de al menos el 40-50 % de los salarios reales en los últimos años; son datos de las Naciones Unidas, no del sindicato.

Es interesante hacer notar otras dos cosas. La primera es que, durante este periodo, en Méjico, por ejemplo, las grandes empresas hicieron de éste el cuarto país del mundo en cuanto al número de multimillonarios en dólares. Paralelamente, se verificaba una división del poder laboral porque, mientras la

masa obrera se empobrecía, los sectores de la industria de punta, que utiliza tecnologías avanzadas y exporta su propia producción, veía crecer sus beneficios. Las comunicaciones y la industria automovilística crecieron significativamente, mientras los otros sectores se empobrecían.

Todo esto no fue distinto durante la crisis mejicana de diciembre de 1994, ya que la gran concentración de entradas en pocas manos creó una fuerte dependencia con respecto al capital extranjero, dando lugar al fenómeno de los capitales migratorios, cuya presencia en nuestros países constituye un modo de disimular el crecimiento de la deuda externa. Ahora esto es deuda interna, porque permanece en el interior del país, pero es tan volátil como los dólares de antaño.

Luis, ¿piensa que el sindicato se hace cada vez más representativo según su arraigo en la sociedad?

ANDERSON - Para el sindicato la alianza con la sociedad civil es una necesidad absoluta. Bruno tiene razón al afirmar que no se tiene que tratar de una alianza en la que el sindicato desempeñe un papel de líder absoluto y totalitario. El sindicato debe entrar en esta alianza con gran respeto por las aspiraciones e intereses de los otros sectores con los que se pone en contacto. El desafío consiste en cómo hacer compatibles los intereses de los trabajadores con los de los otros grupos. Lo primero que hay que hacer es tomar nota de que la sociedad civil está adquiriendo cada vez más poder, llenando los vacíos dejados por los partidos y los movimientos políticos. Por otra parte, hay que preguntarse, si la sociedad civil no se alía con los trabajadores, ¿a quién termina por acercarse? ¿Se alía con Fujimori, con Menem? ¿con el FMI, el Banco Mundial?.

Por lo tanto, el sindicato debe dar una voz a los inscritos, pero ¿hasta qué punto se debe llegar en la representación de este papel? ¿Cuándo adquieren importancia los derechos de los inscritos, que, después de todo, representan el estímulo para la

inscripción de nuevos trabajadores? ¿Hasta dónde deben llegar las nuevas fronteras del sindicato?

TRENTIN - Es necesario hacer una distinción entre los aliados del sindicato y las fuerzas representadas por él. En el primer caso son asociaciones, movimientos, que pueden agruparse en torno a un determinado problema. Es necesario dar a estas organizaciones la posibilidad de dialogar con el sindicato, así como de verificar críticamente sus posiciones, posiblemente permitiendo, en algunos casos, que estas fuerzas participen en la actividad negociadora del sindicato. En tal caso, el problema de la representación es gestionado por estas asociaciones.

Por otra parte, es diferente el caso de la representación de las fuerzas de trabajo asalariado: de las reglamentadas por la contratación colectiva, así como de las que se desarrollan a través de relaciones laborales no reglamentadas contractualmente, a veces ni siquiera tuteladas desde el punto de vista legislativo, las cuales están creciendo en todo el mundo.

Por lo que respecta a esta segunda categoría, el problema del sindicato consiste en desarrollar una iniciativa destinada a tutelar los derechos de los trabajadores, en el caso italiano inmigrantes o no inmigrantes, ya sea a través de una iniciativa de promoción legislativa, ya sea proporcionando para estas formas de relación laboral atípicas: el contrato a tiempo determinado, el part time, así como falsas formas de trabajo autónomo como son el trabajo a domicilio o una serie de actividades como la de los pony express, que en realidad son trabajadores subordinados, pero con frecuencia son clasificados en otras categorías.

Es evidente que el sindicato, antes de poder desarrollar una acción de proselitismo, tiene que tener un mandato para poder negociar en nombre de estos trabajadores y, en cualquier caso les tiene que garantizar la posibilidad de expresar un juicio acerca de sus actividades negociadoras. Aquí, antes que un problema político, existe un vínculo jurídico fundamental, una cuestión de derecho.

En algunos países se ha aplicado la regla por la que los contratos eran válidos sólo para los inscritos al sindicato que los había firmado.

TRENTIN - Esta experiencia ha fracasado porque las empresas han opuesto cláusulas antisindicales y esto ha dado como resultado la ampliación del área de trabajadores no tutelados por la contratación colectiva. En Italia nunca se ha planteado el problema de la aplicación de esta regla ya que, existiendo una pluralidad de organizaciones sindicales, ninguna tiene la posibilidad de imponer un contrato sólo para sus inscritos. Sin embargo, existe una práctica que la constitución consiente por principio, pero que no ha sido traducida en norma de ley, que presupone la validez general de la contratación colectiva de los sindicatos.

De hecho, los trabajadores de una empresa o de un sector , aunque en la gran mayoría no estén organizados en el sindicato, están vinculados al resultado de la contratación colectiva. No obstante, con frecuencia esta contratación no implica sólo un crecimiento, sino que a menudo comporta un intercambio de determinadas mejoras así como la renuncia a algunos derechos adquiridos. Pero, con más razón, en estos casos se plantea el problema del consenso de los titulares de estos derechos contractuales, estén o no inscritos al sindicato.

Y el mismo problema se presenta también en el área del trabajo tradicional cuando el sindicato no organiza a la mayor parte de los trabajadores y cuando se multiplican las articulaciones de los intereses que requieren composiciones especiales. Por ejemplo, en el trabajo industrial se constata una debilidad de representación que en algunos casos asume aspectos no sólo cuantitativos sino también cualitativos. Me refiero al mundo de los técnicos y los investigadores, para poner ejemplos concretos. Generalmente pocos están afiliados al sindicato. Ellos se defienden simplemente haciendo acuerdos por su cuenta, aceptando una relación individual con la empresa o bien fundando asociaciones que entran en competición con el

sindicato.

¿Cuáles son los derechos que deben ser reconocidos a los trabajadores no inscritos al sindicato?

TRENTIN - Es necesario dar un derecho a los no inscritos, al menos en dos momentos esenciales: cuando se dispone la formación de la plataforma y a la conclusión de los acuerdos. En estos dos momentos existe el problema de interponerse entre las diferentes demandas, intereses y prioridades que se expresan en el interior de un lugar de trabajo, de una categoría o de un territorio cuando se trata de una cuestión de carácter general como en el caso de la reforma de las pensiones o de una reforma fiscal. Para las pensiones, por ejemplo, hay que decidir si defender prioritariamente a los más jóvenes, que corren el riesgo de llegar a la edad de la jubilación sin una cobertura retributiva, o, por el contrario, a los trabajadores ancianos que están a punto de llegar a la jubilación.

Existen conflictos que no se pueden ignorar y cuya solución hay que verificar mediante una confrontación democrática. Así se ha hecho en Italia en 1995, al final de la controversia acerca de la reforma de las pensiones. En este caso se ha realizado una gran campaña de asambleas, no sólo en los lugares de trabajo, sino también en el territorio, que se ha cerrado con tres jornadas de votaciones con escrutinio secreto en las que el único certificado electoral era la nómina, la pensión o, en caso de trabajo informal, el recibo del jefe por la paga del salario. El problema, muy debatido en Italia y que preocupa mucho a las organizaciones sindicales, consiste en saber si esta elección, que en mi opinión no tiene alternativas, debilita el peso organizado del sindicato, ya que si todos los trabajadores, incluso los no inscritos, pueden votar sobre un tema, puede surgir la pregunta: ¿ para qué inscribirse entonces ?

Pregunta no poco importante, ya que éstos son los argumentos de los que piden mayores derechos para quien se inscribe.

TRENTIN - Ante todo, quisiera recordar que el sindicato ofrece a los inscritos, y no al conjunto de los trabajadores, la oportunidad de participar en la formación de las plataformas reivindicativas. Éste es un momento determinante en el que se puede expropiar la democracia, en el que un reducido grupo dirigente puede preconstituir las decisiones. Normalmente, esto sucede con la vieja práctica, bien conocida por todos los sindicatos, de hacer el listado de las peticiones, después de lo cual quien negocia sobre 20 ó 30 peticiones, elige las dos o tres que se llevarán adelante. Cuando esto ocurre significa que el sindicato no ha sabido reconocer sus prioridades y renunciar momentáneamente a otras demandas.

En este caso, a menudo el sindicato deja a la contraparte patronal la posibilidad de elegir entre las diversas peticiones aquellas que es menos fácil aceptar, las menos costosas. Es por este motivo que, por el contrario, los inscritos cuando preparan la plataforma reivindicativa, llevan a cabo las elecciones prioritarias que después tendrán que someter al juicio del universo de los trabajadores: ésta a mí me parece una fuerte razón de militancia y es la que ha explicado siempre la elección de adherirse al sindicato a lo largo de su historia.

La segunda razón es el hecho de que el sindicato está en grado de dar a sus propios inscritos servicios en condiciones muy diversas a las que puede ofrecer a cualquier trabajador. La asistencia legal, por ejemplo, la asistencia fiscal, o para la seguridad social, los accidentes, las pensiones, los seguros. Todos servicios que hacen del inscrito un privilegiado e incluso beneficiario absoluto.

¿Bastan estos privilegios para justificar la inscripción al sindicato?

TRENTIN - En un país como Italia, han explicado siempre esta elección y la adhesión al sindicato desde sus orígenes.

¿Usted qué dice, Luis?

ANDERSON - Este fenómeno de los derechos de los inscritos y de los trabajadores que no están afiliados al sindicato requiere un amplio diálogo dentro de las organizaciones. Pesa mucho la cultura, la historia, la práctica y también la capacidad de interlocución de la dirección sindical al frente de la búsqueda de apoyo a una estrategia específica. En Italia ha sido posible dar algunos pasos en esta dirección; en otros países no ha sido posible o lo ha sido en medida mucho menor. Pero en el fondo son dos los elementos que cuentan. El primero es la necesidad de mayor solidaridad, y esto para el movimiento sindical internacional es práctica habitual. El año pasado en Bolivia fueron detenidos y encarcelados más de cuatrocientos dirigentes sindicales y las organizaciones que reaccionaron con más fuerza y las más preparadas fueron la CIOSL y la ORIT. Sin embargo, nosotros no tenemos ni siquiera un inscrito en Bolivia, esa central sindical es afiliada a la Federación Sindical Mundial, otrora de orientación comunista y hoy por hoy considerada por muchos en estado agónico o en peligro de extinción.

La otra razón que refuerza la tesis de la oportunidad de un fuerte contacto con los trabajadores no inscritos es la de la postura que hay que adoptar ante los grandes grupos de trabajadores que con frecuencia negocian directamente con el empresario sus condiciones de trabajo, que pueden ser incluso contrarias a los intereses de los afiliados al sindicato. El modelo neoliberal se caracteriza por la permanente búsqueda de una disminución del costo de la mano de obra, que se convierte en un factor de competitividad, y, por tanto, la posibilidad de concertar los salarios al margen del contrato colectivo, en condiciones de costo mínimo o al menos reducido, se convierte en un atentado contra el bienestar de los trabajadores no obstante estén cubiertos por el contrato colectivo.

¿Qué dimensión tiene el trabajo informal, el no defendido por los contratos colectivos, en América Latina y, en general, en el sur del mundo?

ANDERSON - Actualmente, los trabajadores del sector informal

representan al menos el 50% de toda la fuerza laboral de América Latina y el Caribe. Pero este trabajo informal no siempre se caracteriza por una relación formal de dependencia: existen, por ejemplo, los trabajadores a domicilio, que son, en fin, formas ocultas de dependencia. Pero, en general, este fenómeno es todavía más grave, porque no existe ninguna legislación que establezca condiciones para los trabajadores de este sector, ni siquiera los beneficios mínimos de la seguridad social. Obviamente no tiene vacaciones pagadas, ni una pensión, ya que, prácticamente en todos los países de América Latina, para ser incluido en los esquemas de la seguridad social es necesario tener una relación con una empresa. Además, muchos trabajadores informales, especialmente los ambulantes que constituyen una parte significativa del sector, a menudo están sujetos a la persecución por parte de las autoridades cuando están desarrollando su trabajo, porque las autoridades municipales no los quieren por las calles.

TRENTIN - Porque no están dentro de la red de intereses protegidos. Lo mismo les sucede a los "vu cumprà" de las playas de Rimini, a menudo arrestados porque los comerciantes dicen que sin tener una licencia les hacen la competencia y por tanto el municipio termina por intervenir en su contra.

ANDERSON - El sector informal que ha crecido de manera exponencial a partir de la aplicación de políticas de ajuste estructural a principios de los años 80, y que implicó el "achicamiento del Estado" y el despido de millones de trabajadores del sector público. También contribuyó la modernización de las empresas, que introdujeron nuevas tecnologías en los procesos de manufacturación que requerían menor cantidad de mano de obra al mismo tiempo que las economías no crearon alternativas reales de empleo. Cuando se examinan las cifras actuales del desempleo en América Latina, en realidad se encuentran cifras muy bajas, índices mucho menores que los de los países comunitarios o de los países de la OCDE. Pero esto sucede porque quienes tienen un trabajo

informal no están incluidos en las listas de desempleados.

TRENTIN - Sin embargo, en Italia en las listas del desempleo están incluidos también aquellos que desarrollan un trabajo informal.

ANDERSON - El fenómeno del que he hablado es muy claro, por ejemplo, en Méjico que, a principios de 1994, presentaba un índice de desempleo inferior al 4%. Pero el sector informal representaba más del 36% de la fuerza laboral. El hecho es que uno llega a Méjico y en un semáforo ve a un hombre que toma gasolina y sopla fuego, pero las estadísticas muestran que está empleado en vez de pidiendo limosna. El fenómeno es muy claro en Méjico, donde durante los dos últimos gobiernos la plantilla de funcionarios públicos se ha reducido un 40% al mismo tiempo que el trabajo informal ha ido creciendo.

Existe una correlación directa entre la reducción del tamaño del Estado y el crecimiento del sector informal: la economía es privada, no pública, y nadie se encarga de reconstruir esos puestos de trabajo para absorber a toda esta gente que despiden de las empresas públicas. Por tanto, es obvio que establecer un vínculo claro, no me atrevo a decir orgánico, entre el movimiento sindical tradicional, propio del sector formal, y este otro sector de la clase trabajadora, es absolutamente vital, una prioridad estratégica del movimiento sindical. No está claro de qué naturaleza debe ser esta unión, pero yo creo que es necesario que el sindicato se presente como representante de este sector. La alternativa es que aparezcan como pequeños empresarios o simplemente como "desclasados".

¿La ORIT sigue con atención la evolución de la economía informal?

ANDERSON - Sí, e incluso hemos obtenido algunos éxitos después de una larga campaña para que las confederaciones sindicales estableciesen departamentos especiales con el fin de poder seguir este sector. En este momento, por ejemplo,

estamos negociando con el Banco Interamericano de Desarrollo unos proyectos de actividades socioeconómicas que comprendan la organización económica de este sector. Porque además hay que tener en cuenta que en América Latina el pequeño empresario, y con frecuencia también el medio, participan en esquemas de cooperación, manteniendo estrechas relaciones con el movimiento sindical. Estas empresas no están afiliadas a las organizaciones de grandes empresarios y, por tanto, buscan un contacto con el movimiento sindical. Esto quizá nos cree algún problema, porque desde el momento en que el sindicato organiza una empresa, se crea inmediatamente una dicotomía con la clase obrera histórica, tradicional. Pero no existe alternativa alguna, son formas atípicas de trabajo que salen a la luz hoy, aunque no están previstas en ningún manual sociológico.

TRENTIN - Aparecen, por tanto, dos aspectos de la posible intervención del sindicato en esta zona del mundo laboral. Por una parte existe la tutela de los derechos de quien en realidad sigue siendo un trabajador dependiente y, en consecuencia, tiene que poder disfrutar de los mismos derechos que un asalariado. Pero por otra parte puede existir un ascenso de aquellos que han puesto en marcha una actividad potencialmente empresarial, en el sentido propio del término. Son las dos caras del trabajo a domicilio, que en Italia mantienen esta ambigüedad, ya que gran parte de ellos permanecen como trabajadores independientes a los que se obliga a presentarse como artesanos para no tener que tratar con el sindicato, no obstante, algunos de ellos pueden incluso convertirse en verdaderos empresarios.

ANDERSON - Es realmente así. Hay grupos de trabajadores del sector informal que con una adecuada asistencia técnica y con las financiaciones necesarias pueden incluso transformarse en una verdadera empresa. En América Latina tenemos un ejemplo concreto de esto en Perú, donde casi el 80% de la fuerza laboral pertenece al sector informal. Hace un año y medio, en este país,

se formó una nueva central de trabajadores compuesta en su mayoría de trabajadores de este tipo. Cuando esta organización solicitó la afiliación a la CIOSL, se planteó el problema de si esto era posible, considerando que estaba representada por trabajadores informales en un porcentaje tan alto. Pero, una central sindical no puede ignorar a un número tan representativo de trabajadores, sean éstos del sector informal o de los sectores tradicionales.

Todos los organismos internacionales han analizado y discutido el problema de la informalidad como un importante fenómeno del mundo del trabajo y la ORIT, le ha dedicado diversos estudios, pero no ha llegado a ninguna conclusión definitiva. Por el momento, se ha limitado a recomendaciones de carácter general acerca del tratamiento que hay que reservar al fenómeno, presente en todo el mundo, pero que adquiere características especiales sobre todo en los países en vías de desarrollo.

Cuando, hace siete años, nosotros llevamos a cabo una investigación entre las organizaciones afiliadas a la ORIT para conocer la amplitud y las características del trabajo informal, las organizaciones del norte del continente nos respondieron que las únicas actividades informales eran la prostitución y el narcotráfico. En realidad, cuando viajas a Estados Unidos, en las grandes ciudades como Nueva York, Chicago, Washington o Miami, en todas las calles ves vendedores ambulantes que ofrecen todo tipo de productos. Por tanto, se puede decir que el fenómeno del trabajo informal está presente en todo el mundo, incluso en los países industrializados, aunque realmente en los países en vías de desarrollo asume características a veces incluso dramáticas. En Brasil, por ejemplo, son muchísimos los niños que trabajan en el sector informal y hacen una dura competencia a los comerciantes.

Como consecuencia, también está aumentando mucho la violencia contra menores. En las calles de las principales ciudades brasileñas se encuentran prostitutas de doce o trece años. Y es aún más grave un fenómeno que se ha hecho muy conocido: el del gran número de niños de muy corta edad

asesinados por ser culpables de vender sus productos por la calle, muertos a manos de especiales “escuadrones de la muerte” pagados por los empresarios. Parece fruto de la fantasía, pero no lo es; es una realidad, lo prueban las estadísticas, ya que todos los días son asesinados niños en San Paulo, Recife o Río de Janeiro.

TRENTIN - Es muy difícil circunscribir un fenómeno que tiene muchas caras, dos de las cuales son esenciales: la que podemos llamar del trabajo informal, que incluye el trabajo negro, es decir, aquellas actividades que están fuera del circuito del trabajo dependiente asalariado y reglamentado propiamente dicho; y la que, sin embargo, comprende el verdadero trabajo asalariado, carente, no obstante, de tutela contractual, con frecuencia incluso jurídica, y marcado por la discontinuidad, actividades, éstas últimas, que precisamente a causa de la ausencia de tutela se convierten en formas de ocupación precaria; no sólo en términos de duración del trabajo, sino también en términos de derechos, de tutelas sociales.

El primer grupo, que podemos denominar trabajo informal propiamente dicho, contra todas las previsiones de hace diez, quince años, está creciendo, no sólo en Italia, sino también en la mayor parte de los países industrializados. Tomo el caso más significativo hace diez años: la difusión del trabajo a domicilio, que, el sindicato ha visto como un residuo del precapitalismo.

¿Por eso dice usted que ha crecido más allá de cualquier expectativa?

TRENTIN - Sí, y, es más, ha demostrado ser un fenómeno casi fisiológico de desarrollo. Al principio se trataba generalmente de trabajadores y trabajadoras expulsados de la empresa, que eran sometidos a una relación de subordinación en casa, con verdaderas tarifas a destajo, es decir, con un cierto número de piezas que realizar dentro de un plazo determinado. Despertando de un largo atraso, hemos intentado organizarlos y hemos abierto controversias en el territorio con el fin de

contratar las tarifas a destajo, los tiempos de elaboración, las condiciones de seguridad social. Inicialmente, los empresarios han reaccionado trasladando los pedidos de un territorio a otro, más tarde, poniendo como condición para la relación de trabajo a domicilio el que estos trabajadores se inscribiesen como artesanos y, por tanto, formalmente figurasen como pequeños empresarios, pagándoles la contribución social si lo deseaban.

Nada se deja al azar. Existen además intermediarios entre los empresarios y estos trabajadores que, con sus camiones, se encargan de distribuir los pedidos y recoger el producto. No estoy hablando sólo de camisas, sino que, por ejemplo, en Brescia esto sucede incluso en el sector de las armas, naturalmente, para algunas elaboraciones. Estas formas de trabajo a domicilio se han extendido desde el sector tradicional, el de los tejidos y las confecciones, hasta las actividades mecánicas. Actualmente en las casas de estos trabajadores encontramos máquinas con control numérico.

Es evidente que la gran parte de este trabajo autónomo esconde formas de verdadero trabajo subordinado.

Pero existe además el caso del trabajador especializado, dotado de gran ímpetu e inventiva, que empieza así, con este tipo de trabajo subordinado y que más tarde intenta trabajar por cuenta propia, convirtiéndose, de este modo, en una empresa que se independiza gradualmente del proveedor.

Otra forma clásica en que se materializa el trabajo informal es la del trabajo a destajo, fórmula que encontramos, sobre todo, en el sector de la construcción. Formalmente, se trata de falsas cooperativas, incluso con un número reducido de personas, que trabajan para empresas de construcción liberándolas de la carga que supone pagar un salario, dar una cobertura social. Con frecuencia esconden trabajo negro, distintas formas de explotación.

Un área completamente distinta de trabajo informal está en el comercio, donde también existe una relación de supeditación que no se puede ignorar, ya que incluso en los pequeños y pequeñísimos comercios siempre existe un intermediario y un mayorista que se sirve de los pequeños ambulantes. No es

casual el hecho de que la venta ambulante esté creciendo no sólo entre los inmigrantes que entran por primera vez, y sería oportuno profundizar un poco en este fenómeno, intentar saber cómo se ha producido este desarrollo, con el fin de conocer la densa red de intermediación que dispone de la mercancía y, en definitiva, fija los precios y las tarifas.

¿ No son solamente trabajadores inmigrados?

TRENTIN - No, el fenómeno es más vasto. Además, existen formas más modernas de enmascarar el trabajo informal, como las relaciones de colaboración, que establecen una relación de colaboración intermitente con las empresas. Debajo de ésta se encuentra, en fin, toda el área de trabajo negro que muchas veces confluye, coexiste con estas formas que acabamos de mencionar y con las que resulta bastante difícil establecer una frontera.

Capítulo tercero

Los trabajadores del Sur no se suicidarán

La frontera de los derechos. Las diferencias entre Norte y Sur del mundo. El nuevo significado de la solidaridad: la lucha entre privilegiados y desheredados. La cláusula social. “Los trabajadores del Sur no se suicidarán”. El modelo de la globalización. “El sindicato no es un club”. La relación entre sindicato y voluntariado.

El trabajo informal está creciendo de manera exponencial, sobre todo en los países más pobres. ¿Qué vías tiene que seguir el sindicato en su intento de frenar, cuando menos, la difusión de este fenómeno?

TRENTIN - Todo este mundo carece de tutela y cobertura social, sobre todo de seguridad. Por lo tanto, el objetivo es único aunque las caminos sean diversos: se trata, en tanto, de favorecer la asociación entre estas distintas formas de trabajo, incluso fuera del sindicato, y desarrollar, además, una legislación ad hoc. Por ejemplo, se advierte la necesidad de una asociación de trabajadores a domicilio a la cual se le reconozca el derecho de concertar colectivamente sus condiciones respecto a un mismo adversario, constituido por las empresas comitentes. Del mismo modo, sería oportuna una intervención del sindicato, con una denuncia, pero también con huelgas, para combatir todas las violaciones de derechos que tienen lugar en el área del trabajo informal con perjuicio de los menores. Además, en muchos casos, el área de trabajo precario se ve

privada de cualquier tutela porque es difícil representarla con las formas tradicionales de organización sindical. En este caso no se trata de trabajo clandestino y ni siquiera siempre informal. Me refiero a la difusión del trabajo estacional en la agricultura, la industria de transformación, la industria alimentaria, en la construcción y en el turismo. Me refiero a la difusión de los contratos a tiempo determinado, al desarrollo de formas de actividades a tiempo parcial.

Que quede claro que tenemos que asumir el desarrollo del trabajo flexible y de una cierta movilidad del trabajo como un fenómeno fisiológico, pero, sin duda alguna, esta mutación de las relaciones laborales se debe compensar, de algún modo, con la salvaguardia de algunos derechos fundamentales de los trabajadores: una verdadera pensión de vejez, asistencia sanitaria, una política de prevención, la contratación de la relación laboral. Si faltan estos presupuestos, y en la mayor parte de los casos es así, entonces el trabajo se hace precario, no sólo por ser limitado en el tiempo, sino porque carece de tutela sobre algunos derechos esenciales, como el clásico "a igual trabajo, igual salario". Y, por desgracia, esto también es una realidad en empresas en las que el sindicato es fuerte pero acepta igualmente que un trabajador precario perciba un salario inferior al de un trabajador a tiempo completo.

En todo caso debería suceder lo contrario, debería ser compensada la precariedad de la relación.

TRENTIN - Sin embargo, en algunas situaciones el sindicato acepta esta solución, realiza una discriminación salarial que después puede llevar a otras discriminaciones por edad, sexo, origen étnico. No son casos aislados, el mercado informal y el precario están creciendo mucho. En los últimos tiempos, en las regiones septentrionales de Italia hemos tenido una recuperación económica que ha implicado un incremento del empleo, pero me consta que el 80% de las admisiones tiene lugar con relaciones a tiempo determinado o a ínterin. Con efectos devastadores, además, en el plano sindical, ya que, con

la esperanza de ver el contrato temporal confirmado, el nuevo contratado difícilmente hace huelga o apoya las batallas del sindicato.

A lo mejor ni siquiera se inscribe.

TRENTIN - No, no lo hace porque a menudo quien se inscribe es despedido. Ha habido episodios, incluso recientes, de empresas que, cuando dos o tres trabajadores se han inscrito al sindicato los han despedido, y cuando éstos han acudido a la magistratura las empresas han cerrado las puertas para tal vez abrirlas de nuevo en otra localidad, a pocos kilómetros de distancia, y, de este modo, ser libres de contratar de nuevo al personal sin someterse a control alguno.

Ahora nosotros tenemos el problema de comprender este mundo sumamente complejo, superando las dificultades entre empleados e informales. Un mundo vasto, en Italia son al menos 4-5 millones de personas. El ISTAT ha estimado que sólo el trabajo informal corresponde al 20% del producto interior bruto y sobre esta base ha vuelto a considerar el cálculo del PIB completamente.

¿Qué estrategia debe seguir el sindicato en esta batalla?

TRENTIN - La primera frontera es la de la solidaridad en el terreno de los derechos, y aquí vale el ejemplo que ponía usted, Luis, de los sindicalistas bolivianos. Pero el mismo problema se plantea de nuevo cada vez que se viola un derecho, incluso el de un sólo trabajador, ya que éste se convierte en una amenaza para todos los demás. La admisión de un joven con un contrato a tiempo determinado y con un salario reducido, sin que él pueda discutir las contrapartidas por este sacrificio (tal vez en términos de formación profesional), constituye un debilitamiento del poder de contratación del sindicato en esa empresa, porque existe un área creciente de trabajadores que, ante la incertidumbre acerca de su propio destino, nunca se comprometerán en una acción colectiva, precisamente porque

los trabajadores ya empleados les han negado otras veces sus derechos.

¿Cómo se debe mover el sindicato?

TRENTIN - En estos casos la solidaridad no se puede construir a partir de objetivos salariales idénticos, al menos en un primer tiempo, porque existe una diversidad de rédito, de contrato, de status, de profesionalidad. En cambio se puede y se debe realizar en el terreno de los derechos y de la igualdad de oportunidades. Esto vale asimismo para la seguridad social, porque ¿qué perspectiva tendrá esta creciente área de trabajo de obtener, por ejemplo, una pensión capaz de garantizar una supervivencia en la vejez? Actualmente, en Italia nosotros luchamos por asegurar el derecho de los trabajadores de la industria a jubilarse con treinta y cinco años de contribución. Sin embargo, después del año 2000 ¿cuántos alcanzarán treinta y cinco años de contribución? ¿Y cuántos, en cambio, al final de su vida laboral se encontrarán con una jubilación miserable por haber tenido una fuerte discontinuidad en el acceso al trabajo durante su juventud que se ha repetido además en el último periodo de su vida laboral? Porque desde los cincuenta hasta los sesenta-sesenta y cinco años, en el caso de los trabajadores de baja cualificación, la disminución del rendimiento provoca la reanudación de un proceso de fuerte discontinuidad, acompañado de una tendencia a la disminución de la retribución. Existen largos periodos de desempleo y cuando se encuentra de nuevo un trabajo es con un salario más bajo.

Para las mujeres la situación es aún peor, son las primeras en ser expulsadas.

TRENTIN - Para ellas, con más razón, funciona la ley del “usar y tirar”, sobre todo en los oficios y trabajos más pesados, más repetitivos, en la industria textil así como en la mecánica.

Luis, ¿Es capaz el sindicato de comenzar, o de reemprender, la

vía de la solidaridad?

ANDERSON - La solidaridad puede manifestarse de distintas maneras. Estaba reflexionando sobre lo que decía usted, Bruno, con respecto a la postura del sindicato acerca del trabajo negro y de algunas otras formas de trabajo informal. Me vienen a la mente las diferencias que existen al respecto entre el mundo desarrollado y el sur. La más importante es que el movimiento sindical en América Latina no hace muchas denuncias en contra de estos aspectos del trabajo informal. Ésto, aunque no lo parezca, es una expresión de solidaridad hacia los sectores más indefensos.

Porque los empresarios son siempre los mismos, en Italia o en África, en París como en Caracas. En el momento en que alguien presenta una denuncia, lo decía también usted, ellos cierran la empresa, se trasladan y después de tres días, una semana o un mes, hacen nacer una nueva con otros trabajadores y los que se han quedado sin trabajo no tiene ninguna alternativa, caen en una desesperación total, ya que en la mayor parte de los países de América Latina no existen redes de protección. No hay subsidio de desempleo, ayudas de alimentación, nada. La gente se encuentra en la calle sin medios de subsistencia, sin solidaridad.

En estos casos el sindicato asume responsabilidades que deberían ser competencia de los gobiernos, de los partidos, de las clases más poderosas. Las asume precisamente por solidaridad. Hoy en día ser solidario quiere decir intervenir cuando se viola una ley, se pisotea un derecho, no se pone en práctica una obligación contractual; pero es necesario decidir entre organizar a estos trabajadores o ayudarles a crear una cooperativa, una empresa social que con el tiempo se alejará del sindicato.

¿El sindicato todavía no ha tomado esta decisión?

ANDERSON - No. Por esto pienso que el movimiento sindical mundial tiene que desarrollar un debate muy franco acerca del

significado actual de la solidaridad, debe tratar de definir sus acciones. Vuelvo al caso boliviano. Si hace quince años hubieran sido encarcelados cuatrocientos sindicalistas en una noche, habría habido piquetes en casi todas las embajadas bolivianas de América Latina y Europa. Hoy ha habido solamente algunos fax, sin embargo la única denuncia sindical ha sido la de la CIOSL y de la ORIT. Se ha notado la ausencia de aquellas manifestaciones de solidaridad que eran características de épocas pasadas, pero no tan lejanas, después de todo. Actualmente los sindicatos sólo prestan atención a sus necesidades cotidianas.

También tenemos que discutir en profundidad acerca de la solidaridad entre el norte y el sur. En el caso del NAFTA, por ejemplo, han surgido profundas interrogaciones sobre el sentido de la solidaridad. Ya que cuando se dice que es preferible dirigir las relaciones comerciales entre países del mismo nivel, entre Estados Unidos y Canadá y entre éstos y Alemania, Japón, Italia, Francia, y no con los países del sur del propio continente, esto representa una condena a la pobreza, al subdesarrollo, a la miseria, al hambre. Y cuando esta idea proviene de los sindicatos mismos, entonces se hace realmente necesaria una definición nueva de lo que es la solidaridad. Un proyecto de cooperación llevado adelante con el dinero del Estado o del gobierno, o un mensaje de solidaridad cuando es arrestado un dirigente sindical o un inscrito ya no son suficientes. Es necesario hacer como usted dice, Bruno, volver a definir las fronteras de la solidaridad.

Luis, ¿la caída de la solidaridad que usted constata se verifica también en el interior de cada país o sólo a nivel mundial?

ANDERSON - A nivel internacional es muy visible, pero con frecuencia también es muy fuerte en el interior de cada país. En Méjico ha habido una gran reducción del salario real para la gran masa de los trabajadores, sólo algunos sectores han permanecido fuera, pero éstos han tenido mucho cuidado de no prestar atención a lo que les sucedía a los otros trabajadores.

Realmente existe un problema en el modelo actual que favorece un especie de egoísmo e individualismo. La cuestión es que la fragmentación de la sociedad se refleja en un proceso de exclusión de la masa de trabajadores. Hoy en día en nuestros países, los trabajadores de la ciudad no se preocupan de lo que les sucede a los trabajadores del campo o a los que trabajan en situaciones precarias. Lo mismo se puede decir de los trabajadores de las empresas que utilizan tecnología de punta, que exportan hacia los mercados de los países industrializados, con respecto a los trabajadores del comercio que no forman parte de estos sectores privilegiados. De este modo crece la fragmentación de la sociedad, pero también de la masa trabajadora.

Es deber del sindicato defender al universo de los trabajadores, no sólo a los más afortunados. ¿Pero se encuentra ahora en condiciones de hacerlo? ¿Tiene la fuerza y la determinación para obtener resultados?

ANDERSON - Creo que sí, si conseguimos practicar una forma de sindicalismo sociopolítico. Pero no nos podemos limitar a resolver los problemas a nivel de las fábricas: el sindicato debe interesarse por la política macroeconómica y, como actor social, debe actuar en armonía con sus aliados, ya que la solución de los problemas no se alcanza sólo por medio de las negociaciones colectivas. Generalmente en los países en desarrollo la empresa no se preocupa del bienestar general; es como una pérdida del sentido de identidad nacional. No importa que la gente se muera de hambre, lo importante es que se siga exportando a New York, Berlín, París, Tokio. Es importante lo que se vende al extranjero para obtener divisas extranjeras, la situación del ciudadano pasa a un segundo plano. Por esto el sindicato tiene que comprometerse en estos temas. La huelga, la negociación colectiva no resuelven estos problemas.

TRENTIN - Ve usted, Luis, es exacto afirmar que ante realidades

diversas la solidaridad debe asumir formas diversas y que es una forma de solidaridad el no realizar acciones que tendrían como resultado la destrucción de actividades incluso informales, pero que, de cualquier modo, tienen como única alternativa el desempleo y el hambre. Sin embargo, yo creo que, precisamente frente a los procesos de globalización en curso, es necesario encontrar de nuevo las razones de la solidaridad, ya sea a nivel internacional como en el interior de cada país. Una solidaridad que ya no es, sin embargo, la que se desarrollaba al principio de la historia del movimiento sindical, muy atento en realizar el objetivo del monopolio de la representación para conseguir imponer al empresario el mejor salario posible y evitar la competencia entre trabajadores.

Usted dice que es necesario poner de nuevo en marcha el debate sobre la solidaridad. En tanto, se debe tomar nota de que ésta ha sido quebrantada por viejos motivos; de que la diversidad de situaciones, de rédito, de status, han puesto en crisis el viejo pacto entre asalariados y ha determinado una lucha subterránea entre privilegiados y menos privilegiados, entre quien está dentro del sistema y quien quisiera entrar en él. Por tanto, la solidaridad se reconoce a partir de una concepción del desarrollo que engloba algunos grandes objetivos sociales.

Ya sea a nivel nacional así como internacional las políticas de cooperación no son un regalo, son una condición para la supervivencia de los mismos países industrializados y, por tanto, el terreno de la política económica y de la social, a nivel de sociedad y no sólo de fábrica, con el objetivo de crear nuevas oportunidades de trabajo, es un terreno fundamental. Nosotros tenemos que conseguir construir una estrategia alternativa, no defensiva, con respecto a los procesos de globalización en curso. Pero ésta no es la única frontera del sindicato.

¿Sobre qué otro tema se tiene que comprometer el sindicato?

TRENTIN - La otra frontera que debemos construir porque se ha resquebrajado, incluso dentro del sindicato, es la de los

derechos de la persona y los derechos colectivos, una batalla para obtener una mínima base para estos derechos. Pongo un ejemplo concreto: una empresa municipal de transportes en Italia estaba en crisis y, para hacer frente a las dificultades, se decide con un acuerdo que, durante cinco años, los nuevos contratados recibirán un salario inferior al de los trabajadores ya empleados. Naturalmente los que han decidido han sido los trabajadores empleados y yo encuentro escandaloso el que esos trabajadores no hayan pensado reducir su salario antes de castigar a los nuevos contratados.

Un sindicato de la solidaridad no puede aceptar que un trabajador, sólo por ser más joven, tenga que percibir un salario menor si realiza el mismo trabajo. Otro caso del que el sindicato es en gran medida culpable es el de practicar una política de contratación en la que se privilegia a los hijos de los ya empleados.

¿Éstas son culpas graves para el sindicato?

TRENTIN - Yo creo que cada vez que el sindicato cede sobre estos puntos rompe con una parte de la sociedad, la que se siente excluida. Desde una óptica internacional, es verdad lo que decía usted, Luis, a propósito del NAFTA. Es singular el que la lucha desenvuelta por un gran sindicato como la AFL-CIO haya sido una batalla proteccionista en nombre de los bajos salarios de los trabajadores mejicanos en la cual no existía absolutamente la demanda de una base de derechos iguales entre los países del tratado. Esto habría creado una nueva situación también en México. Ya que, además, es imposible impedir, por ejemplo, que una fábrica se traslade desde Italia hacia Hungría o Eslovaquia, pero podemos pretender que los trabajadores húngaros y eslovacos tengan los mismos derechos de organización, de huelga, de crear un sindicato, de respetar ciertos derechos de la persona, que tenemos en Italia.

Tenemos que introducir esta regla en el comercio internacional y hemos perdido una ocasión en el momento de la negociación del nuevo GATT al no ser afirmado que el trabajo de los

menores en determinadas condiciones debe constituir motivo de invalidación de una relación comercial y que no es determinante el hecho de que en un país los salarios sean más bajos, sino el que se haga trabajar a muchachitos de diez años y se niegue la posibilidad de hacer nacer un sindicato. Estas son las nuevas fronteras, la solidaridad sobre la que tenemos que reflexionar también a nivel internacional.

ANDERSON - Yo estoy convencido de que el movimiento sindical no tiene alternativas. Tenemos que conseguir desarrollar una acción común, de otro modo, la guerra comercial pasará de los países a los trabajadores, que competirán los unos contra los otros. Porque los trabajadores del sur no se suicidarán.

¿Qué quiere decir cuando afirma que los trabajadores del sur no se suicidarán?

ANDERSON - Que buscarán un esquema de supervivencia que incluso podría provocar una separación entre la clase obrera del norte y la del sur. Es un peligro absolutamente real. En América Latina, por ejemplo, la propuesta de establecer una cláusula social en el comercio mundial recibe un gran apoyo por parte del movimiento sindical, mientras, sin embargo, es combatida por los gobiernos, los partidos, por una parte de la sociedad civil: por todos aquellos que temen que se convierta en un instrumento de proteccionismo del norte.

Pero no se puede decir que todos sean de la misma opinión, ya que existen movimientos sindicales mundiales, sindicatos de los países asiáticos o africanos, que han hecho causa común con gobiernos y empresarios en contra de la cláusula social. Esta es una situación peligrosa e inédita en el movimiento sindical mundial, porque, más allá de las divisiones dictadas por el conflicto este-oeste, siempre ha existido un nivel mínimo de solidaridad entre todos los trabajadores más allá de las diferencias ideológicas. Que yo sepa, es la primera vez que realmente existe una rotura alrededor de un punto fundamental para los trabajadores.

TRENTIN - Yo creo que tenemos que romper con el pasado, tenemos que dejar de mantener distancias e incoherencias en el interior de la clase trabajadora en nombre de la solidaridad y de la salvaguardia de los derechos. Demasiadas veces se han usado grandes palabras para enmascarar una política proteccionista y de exclusión de áreas enteras del mundo. Es la misma retórica que se usa en Italia y en muchos países europeos cuando se afirma que el trabajo de los inmigrantes roba el trabajo a los trabajadores ya ocupados. No es así, por las leyes de mercado esto no puede suceder, no obstante estos mitos toman cuerpo. El peligro no es, sin embargo, el de crear un mundo abierto hacia países con condiciones de vida completamente diferentes, sino, en todo caso, el aceptar la violación de derechos fundamentales, empezando por la propia casa, por cada país.

ANDERSON - Ve usted, Bruno, la cuestión es que es muy fácil ser solidarios si no hay que pagar un precio. Es un poco más difícil si usted gana veinte dólares por hora y debe aceptar ganar sólo diecinueve para que otra persona en otro país acceda a un salario de un dolar la hora. Sí, realmente creo que el sindicalismo debe analizar a profundidad estos problemas. Porque nunca se tratará de una nivelación hacia abajo: tiene que estar claro más allá de la retórica, que en este mundo que se encamina hacia la globalización, o existe una fuerte interdependencia entre todos o bien existe el caos, el choque.

TRENTIN - Además será necesario discutir sobre muchas uniones sagradas que han surgido entre trabajadores y gobiernos, entre sindicatos y gobiernos para excluir a algún otro. Como decía usted, Luis, es lo que sucede en muchos países africanos, pero lo mismo se repite en países europeos, resurgen nacionalismos en los que las razones del trabajo se oscurecen en la defensa de determinados privilegios u oportunidades.

ANDERSON - A todo eso nos lleva este modelo, que no ha sido sugerido por los trabajadores y el sindicato: el modelo de la globalización, de la competencia, según el cual uno pierde y otro gana. Un modelo que ha provocado muchísimo sufrimiento porque nadie quiere perder, todos ponen empeño en ganar, pero siempre habrá vencedores y vencidos. Y el aspecto realmente trágico es que nadie propone una alternativa. Todos tienen un único modelo: el de la globalización vía un capitalismo salvaje.

¿Qué estrategia tiene que adoptar el sindicato?, ¿qué valores tiene que asumir para combatir este modelo de globalización?

ANDERSON - Esta es una de las cosas que el movimiento sindical debe aclarar en vista de los cambios que se aproximan. Una de las funciones del movimiento sindical es, siempre se ha dicho, la cooperación y la solidaridad internacional. Y ésta se debe dirigir especialmente hacia los trabajadores inscritos al sindicato. Sin embargo, esto nunca ha sucedido de manera muy estricta, y además del caso de Bolivia del que ya hemos hablado, me viene a la mente el de Chile. Ningún organismo internacional colaboró más que la CIOSL y sus afiliadas con los trabajadores de Chile. No obstante, durante todo el periodo de la dictadura de Pinochet y en toda la historia anterior, la CIOSL nunca ha tenido ni un solo afiliado en Chile. Por esto pienso que es oportuno definir los ámbitos de compromiso del sindicato de una vez por todas.

Creo que cada vez que exista una violación de los derechos humanos, de la libertad o de derechos sindicales, el movimiento sindical debe intervenir, aunque el sindicato del país pertenezca a otra organización internacional. Hoy en día, el papel del movimiento sindical no puede limitarse simplemente a una coordinación de la solidaridad con respecto a la acción de la globalización de las economías y del comercio. Por eso pienso que en el futuro habrá muchas intervenciones del movimiento sindical a favor de organismos o trabajadores no afiliados.

Es lo que ya está ocurriendo ahora: existen numerosas

relaciones de la CIOSL con sindicatos que antes estaban inscritos en la Federación Sindical Mundial, la organización de orientación comunista. Se está produciendo un acercamiento a la CIOSL por parte de estos sindicatos con quienes se comparten experiencias básicas del modelo sindical occidental, como por ejemplo el ámbito de contratación colectiva, que era prácticamente inexistente en los países del bloque comunista.

Está claro por qué el sindicato tiene que representar a todos los trabajadores, pero sigue sin estar claro por qué un trabajador tiene que pagar la cuota del sindicato.

ANDERSON - Seamos sinceros, existe realmente una dimensión ética y moral de esta solidaridad, de esta cooperación, que no se niega; pero se trata asimismo de una tutela de intereses propios. Por ejemplo en mi región, en América Latina y el Caribe, esta enorme masa de trabajadores informales sigue creciendo de manera completamente anárquica. La ausencia de esta unión entre trabajadores inscritos y no inscritos al sindicato juega, además, a favor del modelo que se intenta imponer, el modelo neoliberal, cuya filosofía básica es el sálvese quien pueda, es la ley de la jungla, el derecho del más fuerte. Sin esta unión se desencadenarían los aspectos más negativos, más nefastos del modelo neoliberal, el egoísmo, el individualismo, la negación de la solidaridad entre los trabajadores.

Esto no impide que el trabajador que se inscribe al sindicato, que paga una cuota, tenga derechos particulares y exclusivos dentro de la organización, no obstante, yo creo que la solidaridad hacia otros sectores de la sociedad es una cuestión fundamental del sindicato como tal. En el momento en que las organizaciones sindicales aceptan compromisos reñidos con los fundamentos de la solidaridad se convierten en otra cosa, ya no son un sindicato.

Serán, no sé, un club, una asociación, un bufete. Y si se trata de desempeñar tareas exclusivamente técnicas: negociar un contrato colectivo, presentar propuestas en materia de política económica, desempeñar las tareas burocráticas habituales y

cotidianas de un sindicato, pienso que se puede conseguir un óptimo resultado dirigiéndonos a un buen abogado o a un buen sociólogo o economista. Éstos lo realizarán magníficamente, si es posible mejor y a un coste más bajo. La solidaridad, la fraternidad están en el centro del quehacer del sindicato.

TRENTIN - Encuentro muy acertado sostener, como ha hecho usted, Luis, la necesidad de que las organizaciones internacionales y sobre todo, añado yo, las regionales intenten llevar a cabo una coordinación de la acción sindical ante los nuevos imperativos impuestos por la globalización de la economía y de los mercados. Este salto cualitativo presupone, de cualquier modo, una delegación de poder contractual, si bien de manera parcial. Pero, a su vez, esto presupone la existencia de reglas comunes en el ejercicio de la contratación colectiva. Porque yo puedo delegar a una central internacional determinados poderes si se trata de poderes equivalentes a los que en otro país ejercen los sindicatos nacionales. El problema es que nos encontramos en una difícil fase de transición por lo que respecta a esta cuestión. De hecho, el sindicato nació como una organización voluntaria que ante todo reconocía a sus inscritos unos derechos fundamentales, que todavía lo siguen siendo, como el derecho a participar en las decisiones fundamentales de la organización, el derecho a recibir determinados servicios por parte del sindicato, en general gratuitamente.

¿Esto es un problema?

TRENTIN - No, pero se plantea un problema cuando el sindicato tiene que definir los derechos de los inscritos ante la negociación colectiva. Naturalmente, existe el derecho de los inscritos a participar en la definición de las plataformas reivindicativas o políticas, y de estar de acuerdo o no con las hipótesis conclusivas de una negociación. Frente a la conclusión de un acuerdo colectivo, el sindicato está en una encrucijada, ya que, o el contrato vale sólo para los inscritos, o bien vale para el

conjunto de los trabajadores, de un sector o de una empresa.

¿Es un problema de democracia sindical?

TRENTIN - Naturalmente ésta tiene que ser reforzada, el sindicato debe implicar a los inscritos en la formación de las plataformas, la decisión de las formas de lucha, la determinación de las hipótesis de acuerdo: lo que yo llamo una democracia de representación, que ya no es una democracia sindical en sentido estricto y que controla las reglas con las que la generalidad, o al menos la mayoría de los trabajadores interesados puede dar al sindicato un mandato de tratar incluso en su nombre y las reglas con las que la mayoría de los trabajadores interesados acepta o no acepta el acuerdo concluido. Este problema de la democracia de representación se presenta cada vez más en aquellas realidades empresariales o del territorio en las cuales el estado minoritario del sindicato requiere con frecuencia la elección de organismos representativos con la participación de todos los trabajadores, inscritos o no.

¿El sindicato para ser representativo tiene que representar a todos, al margen de su porcentaje de inscritos con respecto a la masa de trabajadores?

TRENTIN - Sí, así es. El sindicato no sólo es minoritario sino que ve reducirse el número de inscritos y, por tanto, su capacidad de representación, la exigencia de definir estas reglas es absolutamente decisiva si no queremos que sean los empresarios y los gobiernos los que decidan sobre la legitimidad del sindicato para contratar. Y esto se convierte en un peligro aún más grave en las realidades en que no existe un sólo sindicato, sino una pluralidad de organizaciones: o existen reglas generales condividas, o bien se corre el riesgo de que sea el empresario el que elija a sus interlocutores. El problema de la representatividad del sindicato se presenta igualmente frente a la realidad cada vez más compleja del trabajo informal,

asumiendo una dimensión totalmente nueva. Pienso que, hoy en día, en el mundo el sindicato se encuentra en la misma situación en la que estaba a principios de siglo en los países entonces en vías de industrialización.

Entonces era muy débil.

TRENTIN - Pero, actualmente, tiene que enfrentarse a un mercado laboral en continua evolución, que ve aumentar el número de desempleados de larga duración, el número de las actividades de carácter precario o provisional y el desarrollo de actividades llamadas informales en las que no existe una frontera rígida entre un trabajo dependiente más o menos clandestino y un trabajo formalmente independiente.

La verdad es que el trabajo informal se presenta bajo formas muy diferentes inclusive, según el grado de desarrollo de cada país. En muchos casos, ya sea en países industrializados así como en vías de desarrollo, se desenvuelven formas anómalas de trabajo que responden a nuevas necesidades que la economía de mercado no es capaz de satisfacer: actividades de servicios a las personas, lo que se llama relación de proximidad, intervenciones en el sector de la sanidad, en el saneamiento del territorio. Estos trabajos informales no son solamente una fase de transición, están destinados a tener un futuro.

Es muy interesante comprobar como el desarrollo de estas actividades coincide con la creciente importancia que revisten algunas formas de organización solidaria. En todo el mundo está sucediendo el mismo fenómeno. En estos últimos años, en Italia podemos contar decenas de miles de organizaciones voluntarias que operan a nivel microsociales. No existen únicamente los movimientos ecologistas o los feministas, que traducen su batalla política sobre determinados temas en actividades concretas. En definitiva, creo que hablar del sindicato por lo que respecta al trabajo informal quiere decir reflexionar sobre la relación con todas estas formas de asociacionismo voluntario.

Un terreno de compromiso del sindicato completamente nuevo.

Pero ¿será capaz de desarrollar sus nuevas tareas?, ¿comprende qué le espera y por qué?

TRENTIN - Comprometer al sindicato en esta nueva realidad quiere decir realizar una verdadera revolución cultural. Es necesario abandonar una concepción de la representación y de la contratación que lo ha acompañado durante toda su historia, cuando su objetivo principal era conquistar el monopolio de la contratación en el lugar de trabajo. Aquí, sin embargo, se trata de imaginar una contratación colectiva que también asuma la representación de estratos de población y de trabajadores tradicionalmente excluidos de la contratación colectiva y que, asimismo, los defienda en diversos terrenos: las cuestiones del alojamiento, el derecho a una seguridad social mínima, la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo.

¿No influye todo esto además en la contratación tradicional?

TRENTIN - Sí, existen reincidencias en la contratación colectiva tradicional, que, precisamente, debería defender no sólo los intereses de los trabajadores ya empleados, sino también las demandas de los que están excluidos de la contratación colectiva, de la organización sindical y, muchas veces, de los derechos políticos y civiles. Por eso no veo una contradicción entre lo que decía usted, Luis, y una nueva representación del sindicato para estas áreas que crecerán en el futuro y que llamamos de trabajo informal. El primer acto de solidaridad se lleva a cabo con la defensa y el fomento de derechos comunes entre trabajadores empleados en el sector formal y este nuevo mundo laboral que, en cambio, se encuentra sin empleo garantizado y sin derechos. El derecho a la igualdad de oportunidades por lo que respecta a los grandes servicios colectivos se convierte en una batalla fundamental para devolver la legitimidad al sindicato. Pero se convierte en una revolución cultural también por las formas organizativas que el sindicato adopta. Porque un sindicato estructurado básicamente en organizaciones verticales de sector o en

organizaciones puramente empresariales nunca podrá representar orgánicamente este mundo tan fluctuante de un empleo a otro, de una actividad a otra, del empleo al desempleo, un mundo difícil de controlar, ya que además está disperso por el territorio. Para que el sindicato pueda no sólo interesarse, sino también representar a estas nuevas formas sociales, es necesario que considere de nuevo su organización, especialmente la territorial. Es un salto cualitativo muy grande, pero estamos obligados a apostar por él, porque crece el peligro de que, se cree un foso y estos dos mundos se consideren recíprocamente enemigos. Yo temo la revuelta social de izquierda del mismo modo que la fascinación que pueden ejercer sobre este mundo sin derechos los movimientos radicales de derecha, los movimientos populistas de derechas.

¿Piensa que se debe retornar a formas sindicales de carácter territorial para reunir a los trabajadores asegurados y a los que operan en el sector informal?

TRENTIN - Sería un retorno sólo en algunos países. Sin embargo, en otros países el sindicato nunca ha conocido la organización territorial sino es como una forma de pura coordinación entre distintos sindicatos de sector. Por lo tanto, más que de un retorno, para muchos se trata del descubrimiento de la dimensión del territorio y de la organización interprofesional.

Luis, ¿qué ocurriría si no se verificase este cambio en el sindicato?

ANDERSON - La verdad es que el sindicato corre el grave riesgo de que se aparezcan clases nuevas en la sociedad. Puede ser que desaparezca la antigua contraposición entre la clase trabajadora, obrera, proletaria, y la clase empresarial, burguesa, que ha caracterizado la historia de la revolución industrial hasta hoy. Se puede producir una nueva segmentación de la clase obrera entre los más privilegiados, que fundamentalmente serán los que gozarán de un ingreso estable en el mundo

laboral, de un conjunto de derechos sociales, como la seguridad social, las vacaciones y la sanidad, y otros, trabajadores como éstos, pero con diferentes niveles de derechos.

¿Estas transformaciones influirían también en la relación existente entre la organización y los inscritos?

ANDERSON - Sí, por supuesto. El problema de la relación del sindicato con quien está inscrito o no cambia de manera relevante cuando se trata de un sindicato de empresa o de una categoría que tiene un papel diferente con respecto al que desempeña la central nacional. Yo creo que la cuestión de la organización decrece notablemente al pasar de un nivel a otro, hasta alcanzar el nivel internacional. Obviamente, en un sindicato de empresa los derechos de los inscritos son mucho más fuertes de los de aquellos que están al margen de la empresa o fuera de ella; sin embargo, la acción de un sindicato nacional comprende necesariamente, en el día a día, los intereses de muchos otros sectores de la sociedad, no sólo de los trabajadores.

Capítulo cuarto Sindicato y sociedad civil

El nudo de la representatividad. Movilidad y viscosidad del factor trabajo. Cuando el sindicato se aísla: el caso Thatcher y la CUT en Brasil. Tecnología contra bajos salarios. Las alternativas a la mundialización.

Apremiado por el desafío de la globalización, el sindicato tendrá que cambiar necesariamente. Sobre todo tendrá que aliarse con las fuerzas que toman cuerpo en la sociedad civil. ¿perderá algunas de sus características tradicionales en esta transformación?

ANDERSON - Depende en gran medida del orden de la sociedad. En los países europeos, e incluso más en los Comunitarios, existen sociedades mucho más igualitarias que en los países del tercer mundo. Pues bien, es mucho más fácil que el sindicato obtenga resultados cuando es un agente reconocido por la sociedad, cuando ésta lo acepta, que en países como los africanos, no en todos pero sí en muchos, en los que el sindicato es muy débil, muy poco representativo y en muchos casos funciona esencialmente más como brazo del partido o del gobierno, que como agente central de la sociedad.

¿Cuál es la situación del sindicato en América Latina?

ANDERSON - En mis países el sindicato es perseguido, reprimido, no se le quiere aceptar como agente central. Recuerdo un hecho que me ocurrió hace algún tiempo en Denver, en Colorado, donde estaba participando en un forum mundial con gobiernos, empresarios y sindicalistas para discutir

sobre las bases de un mercado hemisférico para el año 2005. Me sorprendió el nivel de rechazo de los empresarios hacia el sindicato. En aquella ocasión expresaron una visión de la sociedad sin sindicatos, en la que el mercado determinaría los derechos de los trabajadores según las condiciones de desarrollo de cada país, negando completamente setenta y cinco años de vida de la OIT. En dicha visión, las normas internacionales ya no eran necesarias, aunque representan un nivel mínimo de derechos de los trabajadores: se consideraban solamente un obstáculo para el desarrollo.

¿Una sociedad regida por las leyes de mercado exclusivamente?

ANDERSON - Sí, y entonces se comprende la necesidad que el sindicato tiene de políticas de alianza con otros sectores de la sociedad, lo que necesariamente significa introducir en la agenda sindical cuestiones no tradicionales para el sindicato. Como las que mencionaba usted, Bruno, las de los ecologistas, la salud, la vivienda, la igualdad de oportunidades, el trabajo de los menores, la cultura, la educación. Esta será la base de las alianzas necesarias. Y, como ya hemos dicho, acerca del modo de representar el trabajo informal en nuestros países, esto implica una verdadera revolución cultural y es verdad que supondría una especie de vuelta atrás, ya que obligaría a afrontar situaciones, condiciones, estrategias, que el movimiento sindical tuvo que afrontar en el momento de su nacimiento. Cómo conformar las categorías, cómo asumir la representatividad, cómo conseguir establecer una relación con los empresarios para poder defender los derechos de los trabajadores; todo esto es mucho más complejo en el caso de la economía informal, porque no hay un empresario claro, definido, en un edificio, en una fábrica.

Pero enfocaremos igualmente una forma de contratación colectiva que asegure unos derechos mínimos a este nuevo grupo de trabajadores. Este es el gran desafío que el movimiento sindical tiene que afrontar, porque, en mi opinión,

el mercado informal no es un hecho coyuntural. No estoy seguro de que se trate de una realidad en el futuro, o si es un fenómeno cíclico que llegará a una conclusión. Evidentemente nadie puede decir que extensión temporal tendrá este ciclo. Yo creo que no será un fenó

meno meramente accidental.

TRENTIN - Así es, Luis, esta transformación del mercado laboral no es un fenómeno coyuntural. Estoy convencido de que las formas más parasitarias de supervivencia que a menudo asume el trabajo informal están destinadas a evolucionar, o cuando menos tienen la posibilidad de hacerlo, hacia actividades que se integran con una nueva organización económica y social.

No quisiera que, por ejemplo, se cometiera el error que nosotros hemos cometido durante tantos años frente al resurgir de una forma de actividad informal que creíamos ligada al pasado y que, como tal, había que combatir, me refiero al trabajo a domicilio. La hemos subestimado, no hemos pensado que podía evolucionar hasta convertirse en una forma de empresariedad, subordinada, pero igualmente capaz de gran dinamismo. No hemos pensado que el trabajo a domicilio pudiese llevarse a cabo con el uso de máquinas con control numérico o instrumentos tecnológicos informáticos muy sofisticados y hemos

perdido la posibilidad de representar la evolución de este tipo de actividad y a los trabajadores que participaban en ella. Simplemente, hemos negado el problema, considerando que se

trataba de una fase transitoria que en un país como Italia duraría poco. Pero, de este modo, hemos subestimado el crecimiento de actividades siempre en el límite entre formas de explotación, incluso muy arcaicas, y formas de empresariedad dinámicas.

¿La realidad que constituye el trabajo informal está destinada a crecer?

TRENTIN - Creo que este sector de la economía cobrará cada vez más importancia en el futuro, sobre todo frente a la crisis de las formas tradicionales de solidaridad que se manifiestan hoy, incluso en los estados más avanzados. Me refiero a la crisis del *welfare state* en los países más industrializados: no se trata solamente de una crisis financiera; resulta cada vez más claro que detrás de la solidaridad formal se delinearán destinos de vida divergentes, incluso entre trabajadores. Uno se da cuenta de que en relación al tipo de empleo o de desempleo existen expectativas distintas, por lo que respecta a la posibilidad de vida después de la conclusión de la relación laboral existente, que puede durar diez o quince años según la profesión, las condiciones de empleo, los niveles de instrucción. Esto quiere decir que, incluso ante la enfermedad, la muerte, la vejez, los trabajadores no son iguales. Y, por tanto, se trata de cambiar el estado social para que logre arrancar de raíz estas desigualdades.

De este modo se delinea el problema de la relación entre el sindicato y un Estado que tiene que cambiar radicalmente su papel, en un contexto de globalización de la economía y de los mercados, porque toda una serie de poderes del Estado nacional se reducen y hacen aún más urgente la necesidad de formas de coordinación internacional de las políticas financieras y económicas que ya no sigan las antiguas vías del Fondo Monetario, sino que, por el contrario, pongan en práctica una verdadera solidaridad internacional ante los grandes desafíos de la miseria y el desempleo.

En este contexto, paradójicamente, aparece una función del

Estado nacional de valoración del trabajo en todas sus formas, ya que precisamente el trabajo se ha convertido en el factor menos móvil, a diferencia de los capitales, de las tecnologías y de las empresas mismas. En esta acción de valoración del trabajo, a través de políticas formativas, a través del reconocimiento de nuevos derechos que permitan la calificación del trabajo, el sindicato puede asumir un papel determinante como interlocutor político.

¿Qué transformación tiene que sufrir el sindicato para representar este papel hasta el final?

TRENTIN - Tiene que conquistar una verdadera independencia con respecto al Estado como institución, a los partidos políticos y a los gobiernos. Pero esta independencia presenta el problema de la legitimación del sindicato: por eso insisto mucho en el problema de la representación, porque si el sindicato no logra reconstruir su legitimidad mediante una verdadera reforma institucional de la sociedad civil que reconozca su legitimidad para contratar a través del mandato de sus representantes, la propia existencia del sindicato siempre estará a merced del empresario, de la mediación del partido político o del reconocimiento del Estado. Y no me extraña que en Denver, en el curso de aquella reunión que usted, Luis, señalaba, los empresarios hayan adoptado una postura tan drástica, porque el sindicato vive un momento de debilidad, sus inscritos disminuyen y la empresa, en algunos países como los Estados Unidos, tiene la posibilidad de negar el acceso al sindicato si lo desea. En cualquier caso, el sindicato es una fuerza minoritaria en el mundo laboral. A menudo su capacidad para ejercer un poder contractual real depende de la voluntad de otros sujetos o de otras instituciones.

¿La cuestión decisiva para el sindicato es, por tanto, encontrar de nuevo su fuente de legitimidad?

TRENTIN - Es una vía obligada para el sindicato, que tiene que

representar, no sólo de palabra, a todo el mundo laboral y no tan sólo a una minoría de trabajadores asegurados. Si no consigue superar esta prueba puede perder incluso la representación de los trabajadores asegurados. Por eso hablo de la necesidad de una verdadera revolución cultural, porque en Italia el sindicato representa al 30% de los trabajadores, pero cuando realiza un acuerdo, ¿cómo puede asegurarse el consenso de ese 70% de no inscritos? Y si este sindicato está dividido en tres troncos, ¿quién dice, en ausencia de reglas generales compartidas, cuál es el sindicato más representativo?, ¿el empresario? Si así fuera se crearía una ulterior división entre los trabajadores organizados por el sindicato elegido por el empresario y todos los otros.

Además, observando el trabajo subordinado en su conjunto surge otro problema, porque es verdad lo que decía usted, Luis, a propósito de la integración entre los distintos cometidos de las organizaciones internacionales, de las centrales nacionales, de los sindicatos de sector y del sindicato en la empresa; pero yo entiendo que en esta integración de papeles diversos existen tres vacíos, tres terrenos descubiertos. El primero se refiere al poder de contratación efectivo de las centrales nacionales. En la mayor parte de los casos que yo conozco se verifica el mismo problema para la CIOSL: las centrales nacionales tienen poderes de coordinación formales, pero no de contratación o de intervención directa con respecto a las organizaciones de empresarios o a los gobiernos acerca de las grandes cuestiones de política económica o social. En segundo lugar, este poder de coordinación y de contratación interprofesional no es suficiente para garantizar la representación efectiva de varios segmentos del mundo laboral que se les escapan a los sindicatos profesionales y, en estos casos, no existe la confederación del territorio que repita este poder interprofesional. Generalmente, en el territorio están presentes las organizaciones de sector, pero no existe una entidad organizada capaz de representar los intereses de la generalidad de los trabajadores.

Por último, el tercer terreno descubierto es el de las alianzas con las diversas organizaciones que representan intereses que

pueden ser convergentes con los del sindicato. ¿Qué derecho tienen estas asociaciones de intervenir en las decisiones del sindicato? Nosotros hemos tenido este problema, por ejemplo, con los inmigrantes. Hemos creado coordinaciones, dando a las asociaciones ciertos poderes consultivos, pero ellos han dicho que no eran suficientes, que tenían que tener un poder reconocido para intervenir en las decisiones del sindicato, al menos en las cuestiones relacionadas con ellas. La misma exigencia, en términos muy radicales, nos llega desde los movimientos feministas y ecologistas. La alianza está bien, pero si nacen contradicciones, ¿quién decide? Es un problema real, tanto que incluso se podría pensar en formas federativas de asociación. Pero estos son problemas de pasado mañana.

ANDERSON - Es importante que el movimiento sindical sea completamente autónomo con respecto al Gobierno y a los partidos. Éste tiene que ser un punto fijo. Además, actualmente, por una parte, los partidos tradicionales son blanco de muchas dudas y cuestionamientos y están perdiendo apoyo y reconocimiento público progresivamente; por otra parte, no surgen nuevas instituciones que los reemplacen. Como consecuencia existen gobiernos elegidos sin ningún tipo de programa ideológico, sobre una base de situaciones completamente coyunturales. Basta observar como ha sido elegido Menem en Argentina, o Fujimori en Perú o el presidente de Guatemala, o lo que ha sucedido en un país con una larga historia de relaciones absolutamente claras y definidas con los partidos políticos como Méjico, donde ha habido una profunda reflexión incluso sobre los partidos. También lo que pasado Brasil en las últimas elecciones, cuando un partido con una tradición histórica de izquierda ha establecido una alianza con un partido de extrema derecha para acceder al gobierno. Cada día más, los partidos y los gobiernos dejan de ser puntos de referencia para el movimiento sindical. En mi opinión, un hombre como Cardoso en Brasil niega toda su historia cuando se alía con la extrema derecha, contra la que ha combatido toda su vida. Y ¿qué relación puede tener con esto el movimiento

sindical, a menos que no tenga una posición completamente autónoma con respecto a un gobierno de este tipo? Por esto las viejas razones que justificaban una relación estrecha entre el sindicato y ciertos partidos están desapareciendo y yo insisto en afirmar que el sindicato tiene que ser un agente autónomo, sobre todo con relación a los partidos y a los gobiernos.

¿Cuál debe ser, por tanto, la fuente de legitimidad del sindicato?

ANDERSON - Ante todo, sus afiliados; pero sobresale otro punto de referencia, la sociedad civil, que en este caso incluye todos los grupos que aparecen en el mundo laboral. Y estoy de acuerdo con usted, Bruno, en afirmar que, en este momento, surge el problema de fijar unas reglas que definan las situaciones nuevas, sobre todo la naturaleza de la alianza del sindicato con los otros agentes sociales. Pero debe estar absolutamente claro que cualquier alianza implica la cesión de una parte del espacio vital de aquellos que entran en ella.

Pero no existen reglas escritas para decidir como resolver este problema. El sindicato dice que este es un ámbito de su exclusiva competencia; las otras fuerzas, lo mismo. Por lo tanto, las reglas deberían nacer de la importancia que cada uno atribuye a esta alianza, de lo que cada uno está dispuesto a ceder a sus socios para hacer más fuerte la acción colectiva.

Pero quisiera subrayar también la importancia del problema de la movilidad. Una pequeña anécdota. Hace algún tiempo, estaba en los Andes venezolanos, a 3.500 metros de altitud y entré en una tienda de artesanía. Tenía la intención de comprar algo de la región y encontré un pequeño objeto hecho de paja que parecía una pequeña bola de heno, de las que se hacen para que las recojan los camiones. Una cosa muy sencilla, me había llamado la atención precisamente por esto, era un objeto con muy poco valor agregado. Lo tomé en mis manos, lo miré mejor, y me di cuenta de que estaba escrito made in China. Me pregunto si ese pequeño objeto de escaso valor trasladado de la China a los Andes venezolanos no está expresando una nueva

movilidad de la fuerza laboral.

TRENTIN - Es el fruto de la menor movilidad relativa del trabajador con respecto a la del capital y a la de la empresa, producida por la tecnología.

ANDERSON - Es cierto. Cada vez más, en este mundo competitivo el capital se mueve en función del mercado laboral y de sus costes. Lo que ocurre es que ya hay muchos factores que son iguales: el acceso al capital, a la tecnología, a las materias primas, a la capacidad de transformar las materias primas. El factor trabajo todavía tiene una gran incidencia sobre la competitividad. Por ejemplo, vemos muchas fábricas que se han trasladado de los Estados Unidos a Méjico con el fin de producir para el mercado estadounidense. Haití trabaja para el mercado norteamericano. La regla según la cual el centro de producción debe estar cerca del mercado, ya no es válida.

La únicas rémoras son, tal vez, las barreras proteccionistas, pero la tendencia actual lleva camino de reducirlas. La cláusula social crea algunos problemas, ya que, cuando nosotros la proponemos en la Organización Mundial del Comercio, Estados Unidos, Alemania y Francia, la apoyan y los países en vías de desarrollo la consideran una nueva barrera proteccionista. Éstos últimos dicen ser contrarios a la cláusula social porque los países del norte podrían usarla como en el pasado han usado las barreras fitosanitarias, las cuotas, los derechos de aduana. Este problema se discutirá mejor cuando se hayan decidido las reglas sobre la globalización del comercio, y será posible que los países industrializados tengan que abrir sus mercados a la producción de los países en vías de desarrollo. Si esto no sucede, podrá haber incluso una inversión de la tendencia hacia la liberalización.

TRENTIN - También en Italia existe una movilidad, sobre todo hacia el este de Europa, que afecta a grandes, medianas, pequeñas y pequeñísimas empresas. Porque, precisamente, hay toda un área de actividades económicas cuyo coste del trabajo

todavía posee un peso importante en la competición, y esto se traduce en un proceso de movilidad de las empresas, como el que se produce desde los Estados Unidos hacia Méjico.

Sin embargo, todo esto no evita que el proceso sea muy distinto del que podíamos constatar hace diez o veinte años. En primer lugar, en las empresas que utilizan nueva tecnología la incidencia del coste del trabajo se reduce, porque además para el desarrollo de estas empresas es fundamental el trabajo altamente calificado, que no justifica la conveniencia de la movilidad de la empresa. En segundo lugar, los trabajadores muestran una tendencia a presentar, al menos en parte, características nuevas (por el momento ésto sucede en los países industrializados, pero con el tiempo se convertirá en un fenómeno más generalizado).

Para poner un ejemplo concreto, hace veinte años, con un índice de desempleo del 25%, como el que existe actualmente en el sur de Italia, habría habido una emigración en masa hacia el norte del país, donde existe el pleno empleo. Y, en cambio, no ha habido ninguna ola de emigración, porque el índice de escolarización ha crecido y con él el coste económico y social que supondría para un sólo trabajador cambiar de ciudad.

¿El factor trabajo presenta, por tanto, una cierta viscosidad?

TRENTIN - Con respecto a otros factores como los capitales, las empresas o las tecnologías, el trabajo tiende a ser un factor menos móvil que en el pasado, sobre todo cuando aumenta la calificación y el trabajo se convierte en un recurso sobre el cual los Estados pueden ejercer una profunda influencia, mediante la inversión. Aunque no puede impedir a una empresa que cambie de país, el Estado nacional puede crear unas condiciones por las cuales cada vez menos trabajadores puedan elegir la vía de la movilidad y de la emigración. Por lo tanto, apostar por un trabajo más calificado, más rico de conocimientos, me parece una opción estratégica para los Estados nacionales y un terreno sobre el cual el sindicato puede ejercer una función completamente nueva, por ejemplo, adoptando entre sus

objetivos estratégicos - y ésto todavía no se ha realizado - la formación de trabajadores en la empresa, en la escuela, a todos los niveles.

Acerca de estos temas, el sindicato manifiesta en todos los países un retraso muy grave. Creo que la competición se desarrollará cada vez menos sobre los bajos salarios, aunque éste seguirá siendo un aliciente muy importante por el momento, y, por el contrario, se producirá cada vez más entre las empresas que disponen de un trabajo muy calificado, rico en competencias y en capacidad de decisión y las empresas que carecen de él.

La instrucción es realmente un terreno de confrontación entre Estado y sindicato. Pero esto acentúa la necesidad del sindicato de mantener una fuerte autonomía, evitando así peligrosas implicaciones.

TRENTIN - Sí, por supuesto, ésta es una necesidad absoluta. Estoy convencido de que el sindicato debe permanecer autónomo con respecto al Estado. Sin embargo, tenemos que tomar nota de que en este momento la relación entre sindicato e instituciones es cada vez más desequilibrada, ya que el sindicato está perdiendo la legitimación como interlocutor de las empresas y de los Estados sobre el fundamento de la capacidad de representar a la mayoría de los trabajadores dependientes. Ya no es un interlocutor obligado, en determinadas circunstancias y sobre algunas materias, su implicación en las decisiones de las empresas o del Estado es facultativa. Mire lo que ha sucedido en estos años, el sindicato como agente autónomo ha sido, de algún modo, bendecido por muchos Gobiernos; sin embargo, con frecuencia se le ha excluido de procesos de resolución fundamentales. En Gran Bretaña, la Thatcher ha anulado algunos poderes fundamentales de contratación sindical, ya sea con la legislación así como influyendo en el comportamiento de las empresas públicas. Ha sido suficiente que cambiase el tipo de gobierno para que el sindicato británico viese prohibida la posibilidad de

conversar con los representantes del gobierno durante quince años.

Con ocasión de una reunión del Grupo de los Siete, la señora Thatcher, en el recibimiento en Downing Street de una delegación del TUAC, dijo con mucho orgullo: "Esta es la primera vez que, gracias a vosotros, sindicatos de otros países, los sindicalistas británicos entran en esta casa, pero es también la última". Pero, asimismo pienso en los gobiernos de izquierdas que se han sucedido en Francia y España, donde el sindicato ha sido relegado a un papel absolutamente marginal, o incluso excluido del proceso de decisión.

Por lo tanto, la cuestión es siempre la misma: se trata de definir las fuentes de legitimación del sindicato para dar sustancia a su autonomía. Y fíjese, Luis, no estoy pensando sólo en el sindicato. Veo una gran agitación en Italia y en Europa para redefinir la institución del Estado, incluso a través de reformas institucionales dirigidas a descentralizar el poder estatal. Mientras, por el contrario, veo que en los países europeos se ignora completamente el problema de la sociedad civil, de sus formas de organización y del modo en que estas formas de organización pueden intervenir en el conjunto de la vida de la nación, no accidentalmente.

¿Son necesarias, asimismo, reglas precisas sobre el desarrollo de las organizaciones expresión de la sociedad civil?

TRENTIN - Ante la carencia de nuevas reglas el Estado puede determinar contradicciones espantosas, incluso en la sociedad civil. No podemos limitarnos a afirmar la existencia de este rico mundo de asociaciones: el sindicato, las asociaciones voluntarias, los movimientos; sin reflexionar sobre la necesidad que todas estas formas de expresión vital de la sociedad tienen de las fuentes de legitimación para intervenir, aunque sea de modo consultivo, en determinadas decisiones de las instituciones públicas. De otro modo, corremos el riesgo de seguir la ley de la jungla, en la que, sin embargo, la institución estatal conserva un poder determinante. ¿Quién me asegura

que esta organización voluntaria a nivel territorial es una organización verdadera y no una de las tantas que se improvisan para sacar un poco de dinero?, ¿Cómo distinguir las asociaciones que representan movimientos reales de aquellas incluso casi delictivas?

ANDERSON - Es oportuno, Bruno, insistir en el problema de la legitimidad de los sindicatos, es un argumento central para la continuidad del movimiento sindical en un mundo que ha cambiado muchísimo. Yo sostengo que las fuentes de esta legitimidad son dos: los inscritos y la sociedad. Porque la señora Thatcher nunca se habría comportado de esa manera si no hubiera intervenido una frialdad entre el movimiento sindical y la sociedad. Ésta, en un determinado momento, se sintió amenazada por las acciones del sindicato y permitió un ataque hacia él tan brutal como aquel. Pero, al margen de su posición conceptual, la señora Thatcher, que según ella es antisindical, desde mi punto de vista, antidemocrática, no habría dispuesto del espacio político necesario para mantener esta postura sin un equívoco en la estrategia del sindicato, si éste no hubiera adoptado posiciones que, en aquel momento, eran completamente antihistóricas, en contra de la corriente de la historia. Y existen muchos ejemplos de ésto.

TRENTIN - Añado otro para reafirmar lo que dices. En este mismo periodo, una empresa como la British Leyland ha podido organizar un referéndum contra el sindicato entre sus trabajadores y vencerlo.

ANDERSON - Hay también otros. En España, por ejemplo, el partido socialista cambió profundamente cuando accedió al gobierno, abandonó su programa, pero, dado que el sindicato mantuvo sus posiciones, se llegó a un enfrentamiento en el que el gobierno ha salido ganando. La sociedad española era indecisa y todavía lo es, como muestra el resultado de las últimas elecciones: existe un alto nivel de indecisión, toma forma un retorno a un pasado que había sido repudiado. Todas

éstas son diferentes manifestaciones del hecho de que el sindicato pierde legitimidad cuando se enfrenta con la sociedad en la que vive.

Me viene a la mente otro de estos episodios: el de la CUT de Brasil. Se produjo un gran enfrentamiento sobre la eliminación de los monopolios estatales alrededor de una acción de los trabajadores en el sector petrolífero. El gobierno ganó, el sindicato perdió. Y esto sucedió porque las capas de la sociedad, se sintieron amenazadas por las acciones del sindicato. Ésto no le ocurrió solamente a un pequeño grupo de empresarios, les sucedió a todos aquellos que tenían un automóvil, afectó al 90% de la población. El gobierno actuó con gran dureza: deslegitimó al sindicato ante la opinión pública y avanzó con ímpetu en su propósito de desmonopolizar las empresas estatales en áreas que se consideraban estratégicas: el petróleo, la siderurgia, las telecomunicaciones. La CUT proclamó una huelga general, pero la gente se sentía amenazada y apoyó los cambios institucionales. Y entonces, fue un error estratégico, el sindicato perdió su legitimidad, pero ¿frente a quién?, ¿frente al gobierno o frente a su base, la sociedad?

Estoy de acuerdo, Bruno, en que el gobierno incide mucho, posee una gran capacidad de influir en la legitimidad del sindicato. Pero incluso un gobierno democrático, utiliza los errores del sindicato para adelantar una política que, al final, incluso puede resultar contraria al sindicato, a los trabajadores y a la población.

Por consiguiente, para intervenir en los grandes problemas económicos, el sindicato debe, ante todo, mantener una estrecha relación con la sociedad en que vive. Lo que no resta fuerza a la ley según la cual la movilidad de los trabajadores viene dada esencialmente por los niveles del coste del trabajo.

ANDERSON - La mano de obra barata, como decía Bruno, sigue siendo, por supuesto, factor determinante de la competitividad. Pero hay muchos trabajadores mal pagados en el mundo, por lo cual el proceso de redistribución del trabajo causado por el

coste de la mano de obra es muy lento, mientras que la tecnología sigue siendo determinante. La Volkswagen vende y produce en muchos países del mundo, pero en ningún país puede producir a un coste más bajo que en Alemania, donde, definitivamente, los carros se producen a un precio más bajo que en México o en Brasil. Parece imposible, pero la avanzadísima tecnología utilizada hace que los alemanes produzcan un modelo igual al de los otros pero, en cambio, más barato.

TRENTIN - A pesar de que el coste del trabajo es más alto.

ANDERSON - Sí, porque la tecnología no se aplica sola, los robots no lo son todo. Hay hombres que aplican la mano de obra y la capacidad de utilizar la tecnología depende de la escolarización, de la formación. Por ejemplo, la supremacía actual de Japón no es fruto de la casualidad, es el resultado de una decisión de Estado tomada inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, a la que el estado dedicó casi el 40% de su presupuesto a la educación. ¿Y qué ocurrió en los países conocidos como los Tigres del Asia? Exactamente lo mismo, una gran inversión en la escolarización de las personas. Ésto hace que actualmente Corea, Hong Kong, Taiwan, estén en el centro de un proceso de industrialización muy avanzado y que compitan con éxito en los mercados internacionales.

Existe una relación directa entre el nivel de educación y de formación y el nivel de competitividad. Y lo mismo está sucediendo en Malasia y en Indonesia, que siguen la misma ruta que Japón y Corea, y también en otro país que la gente tiende a olvidar, Vietnam, que es actualmente el mayor exportador de piezas de ordenadores en el mundo. Está produciendo piezas a bajo costo y el costo de la mano de obra es, en términos relativos, mucho más bajo que en Japón. No es accidental el que, actualmente, los Estados Unidos estén normalizando sus relaciones con Vietnam. A la ideología antepone la necesidad de establecer relaciones comerciales con un exportador importante, cuya población constituye un importante mercado potencial.

Por lo tanto, creo que tendremos una mayor utilización de la tecnología en los países del tercer mundo como resultado de un esfuerzo de escolarización, manteniendo, sin embargo, un bajo coste de mano de obra en términos relativos. Y si estos países consiguen alcanzar altos niveles de productividad manteniendo bajos costos relativos de la mano de obra, se harán mucho más competitivos frente a los países industrializados. Con el tiempo ésta será una cuestión que concernirá a todos los países. Pero ya ahora existe un alto nivel de especialización en ciertos países. Méjico, por ejemplo, está produciendo un camión muy competitivo tecnológicamente, que rivaliza con ventaja con modelos alemanes, japoneses y americanos. Es fruto de capital y tecnología norteamericanos, pero se produce en una ciudad fronteriza a un coste muy competitivo, a mejor precio que en los Estados Unidos. Esto nos confirma que, cada vez más, el coste de la mano de obra se está convirtiendo en un factor de la competitividad comercial.

¿Por tanto, con una tecnología a la par el coste del trabajo vuelve a ser importante?

ANDERSON - Realmente, creo que sí, porque si la tecnología y los capitales tienden a ser cada vez más móviles, el único impedimento real, lo ha dicho Bruno y estoy de acuerdo con él, es el nivel de escolarización.

¿Entonces la nueva frontera del sindicato debe ser la política de formación?

ANDERSON - Ésta es la parte central de nuestra propuesta política: el refuerzo, especialmente en términos cualitativos, de los programas nacionales de educación, y no sólo de formación, empezando por los niveles más bajos, desde el preescolar. Los sindicatos de los distintos países deben poner en marcha un diálogo con gobierno y empresarios acerca de los programas nacionales de educación.

¿Los sindicatos de América Latina están conscientes de esta necesidad, tienen una política apropiada sobre estos temas?

ANDERSON - Quizás hablar de los sindicatos de América Latina sea mucho. Yo hablo de una propuesta de la ORIT. Obviamente, en algunos países las organizaciones sindicales prestan más atención a estos temas que en otros lugares. En Brasil, Chile y Argentina se les presta una atención profunda. En Venezuela y en Centroamérica no es importante. En Colombia es un tema importante, pero para los sindicatos del sector de la educación, no de las centrales sindicales. Nosotros estamos llevando a cabo una cruzada, somos pesados e insistentes con nuestros afiliados para que éste sea un elemento central de su política. Pero se trata de un proceso. Ésta, en definitiva, es la política de la ORIT, pero no es generalizada en América Latina.

¿El sindicato no sufre demasiado pasivamente el fenómeno de la globalización, sin crear una alternativa?

ANDERSON - Yo no creo que exista una alternativa a la globalización, se trata, en cierta medida, de un proceso histórico. Siempre ha habido grupos de hombres que han intentado establecer relaciones con otros grupos de hombres. Muchos de los adelantos que se han logrado en la ciencia, la economía y en otros campos, incluso en la política, son el resultado de este intento permanente de unión entre personas. La globalización forma parte de un proceso evolutivo. El sindicato siempre ha estado a favor de la integración de los pueblos.

En consecuencia, el problema es la forma en que se realiza la globalización. Muchos piensan que realmente nos encontramos ante un proceso de transnacionalización porque la fuerza motriz de este proceso son las empresas multinacionales, porque la función primaria de este fenómeno parece ser la defensa de los intereses de las grandes corporaciones. Además del hecho de que el modelo neoliberal, que es la tesis central de este proceso de globalización, es completamente contrario a nuestros

intereses. Pero nadie ha propuesto una alternativa: ni los países más fuertes, ni las multinacionales, ni el Grupo de los Siete, ni la Unión Europea, ni los países del sudeste asiático. Ni siquiera China, si se observa de cerca, ha presentado otra propuesta, un modelo alternativo a la globalización. No en definitiva. No existe una alternativa y, por otra parte, hay que tener presente que el movimiento obrero nunca ha impuesto históricamente un modelo de desarrollo económico y social.

Bruno, ¿está usted de acuerdo con este análisis?

TRENTIN - Por supuesto, aunque subrayaría más el salto cualitativo que se ha producido en relación al proceso de larga duración de la globalización de los mercados. No ha sido solamente la continuación de un proceso, en curso desde hace treinta años, que ha visto crecer el poder de las multinacionales, con una división del trabajo que reafirmaba el carácter subordinado, subalterno, de todos los países que estaban fuera de ese círculo. No, no ha sido sólo esto.

¿Qué otra cosa ha influido en los equilibrios mundiales?

TRENTIN - Yo pienso que el papel fundamental lo han desempeñado las nuevas tecnologías que han permitido un cambio radical en las relaciones entre producción y mercado, junto a la posibilidad de administrar las actividades productivas en términos mucho más flexibles que en el pasado. De este modo, se ha puesto fin al modelo fordista basado en la producción estandarizada. Las tecnologías informáticas han permitido, asimismo, un salto en la rapidez con que se mueven los capitales y con que las empresas pueden trasladarse a escala mundial, con decisiones que se hacen operativas en un tiempo breve con respecto a los meses y años que eran necesarios en el pasado. Además, este proceso de innovación ha provocado el final, o la reducción muy consistente, de las rentas tecnológicas sobre las que la capacidad competitiva de muchas empresas se ha fundado durante mucho tiempo. Actualmente, el secreto

tecnológico dura meses, como mucho un año; la posibilidad de difusión de la innovación acontece en un plazo tan breve, que incluso hace precipitar el precio, el valor de mercado de las tecnologías.

¿Qué ha comportado este proceso?

TRENTIN - No sólo la puesta en marcha, aun con muchas discontinuidades y contradicciones, de un proceso de transformación de las multinacionales, sino también una especie de descentralización de los procesos de decisión y de los centros de innovación que ha permitido superar el viejo modelo que veía la cabeza y el cerebro de las multinacionales en las grandes metrópolis y el resto del mundo condenado a actividades subsidiarias. Los tigres del Sudeste asiático, pero, realmente, no sólo ellos, han demostrado que se crean nuevos polos de investigación, de innovación, incluso en países que antes eran considerados subsidiarios con relación a las grandes potencias industriales.

¿Cuál es el resorte que determina este cambio?

TRENTIN - Todo esto acontece porque el trabajo inteligente, de investigación o de innovación tecnológica, con mucha frecuencia se independiza con respecto a la potencia financiera de la casa madre y, en todo caso, la obliga a establecer ciertos acuerdos con los nuevos centros de decisión. Además, este proceso de globalización acentúa una vieja dicotomía en el interior de los centros de decisión: la existente entre las dinámicas correspondientes al capital financiero y las que, por el contrario, adoptan las decisiones en materia de inversión en producción, investigación y desarrollo. Aquí está, realmente, el problema de este final de siglo: el contraste, la contradicción entre lo que el ministro de trabajo de los Estados Unidos llama la "economía de papel" y las dinámicas de la economía real. Se crean y se destruyen enormes recursos a través del movimiento de capitales financieros que se produce con una rapidez

impresionante y con procesos acumulativos. Basta que se mueva algo en la bolsa de Tokio para que cinco minutos después se adviertan las consecuencias, no sólo en Wall Street, sino también en Londres, París o Bonn.

¿Esto confirma que no existe una alternativa a los procesos de globalización?

TRENTIN - Sí, porque además este fenómeno corresponde a una necesidad de los pueblos.

Entonces, ¿debemos sólo resignarnos a lo inevitable?

TRENTIN - Es necesario construir alternativas al proceso salvaje que hoy en día caracteriza la evolución de los mercados financieros y el primer camino que hay que atravesar es la realización de ajustes de política financiera y económica, coordinaciones entre las administraciones de las economías nacionales a nivel de grandes regiones y a escala mundial. Esta vía, por supuesto, no conducirá a la administración mundial de los recursos financieros, que aún está muy lejos, pero puede introducir elementos de control de los movimientos financieros. El día en que en Europa exista una moneda única habrá más posibilidades de combatir movimientos especulativos como los que han sacudido Europa en los últimos cinco o seis años, destruyendo enormes masas de capital.

¿Qué debería hacer el sindicato?

TRENTIN - Debería plantearse el problema de cómo es posible sostener una política de integración a nivel regional que vaya más allá de una simple liberalización. Sin embargo, hay que decir que, aunque el sindicato tiene una gran tradición internacionalista, encuentra una gran resistencia en su interior para dar pasos concretos hacia una estrategia de carácter internacional. Se ve incluso frente a las primeras experiencias de integración regional. Nosotros lo hemos comprobado en

Europa, donde somos todos europeos de palabra, pero a la hora de delegar una parte del propio poder de contratación a una organización internacional, surgen las oposiciones.

Recuerdo bien la resistencia que se verifica cada vez que se habla de dotar a la CES, la Confederación Sindical Europea, de un mínimo de poder de representación y de contratación con respecto a los organismos ejecutivos de la Unión Europea y a las asociaciones patronales. Estamos retrasados incluso con respecto a los gobiernos europeos y a las asociaciones patronales mismas, que logran ajustar sus contradicciones internas mucho más rápidamente que nosotros. No se trata de oponerse a la globalización, sino de introducir al menos, también para el sindicato, unas formas de administración de los procesos de internacionalización que la asuman no sólo como un dato inevitable, sino además esencialmente positivo.

Capítulo quinto

La democracia de pocos

La difusión de la pobreza y de la explotación. La democracia de pocos. Las alternativas al neoliberalismo. Una estrategia de formación permanente. Un sindicato sólo de asegurados. La revolución cultural del sindicato. La trampa de las soluciones primermundistas.

Tenemos frente a nosotros el desafío de la globalización, muy fuerte para el sindicato. ¿Qué acontecerá de particular?

ANDERSON - Lo que hemos vislumbrado hasta ahora del proceso de globalización es sólo la punta del iceberg. Los cambios estructurales todavía no han aparecido. Lo ha dicho usted mismo, Bruno, existe un gran cambio de los análisis,

incluso por parte de las grandes potencias y de las instituciones internacionales que conducen este proceso. Un ejemplo: recientemente, el Banco Mundial ha publicado un documento sobre el trabajo en el mundo en el que ha incorporado gran parte de nuestros argumentos de los últimos diez años. Yo considero esto muy peligroso porque me parece que, de esta manera, se intenta absorber el movimiento, y nosotros estamos viendo lo que ya han hecho el Banco Mundial y el Fondo Monetario en los años sesenta, setenta y parte de los ochenta, con movimientos importantes, que tenían gran vitalidad, como los ecologistas y el feminista. El establishment absorbió su pensamiento y, en cierta medida, llevó incluso su bandera, pero todo se quedaba en la crítica, en el diagnóstico, nunca ha presentado por desgracia propuestas que significasen un cambio sustancial del modelo.

¿Qué dicen ahora, en efecto, estas instituciones? Que el sindicato es un factor importante y que es necesario tenerlo en cuenta en el proceso de cambio. Esto es importante porque reconoce en el sindicato a una de las fuerzas capaces de movilizar a las personas para hacer frente al actual modelo de desarrollo.

Pero, entonces, ¿cuál es el problema? ¿El Banco Mundial ha asumido el diagnóstico del sindicato pero no la medicina?

ANDERSON - Ellos no proponen cambio alguno. Por primera vez en la historia del Banco Mundial, en un documento se dice que en cada país los empresarios explotan a los trabajadores y que esto lleva a un proceso de exclusión de los trabajadores y no favorece una justa distribución de la riqueza. Hasta aquí, está bien. Además, añade como conclusión que es necesario involucrar al movimiento sindical en el proceso de cambio. Pero no llega a decir que el proceso de cambio a través del modelo neoliberal es inaceptable, es inhumano, no conduce a justicia alguna y es necesario buscar una alternativa. Por lo tanto, ha existido un cambio en su posición, al menos en la parte del diagnóstico, pero también es verdad que, aunque asumen

nuestro razonamiento, tienen muchos más medios para exponerlo sin, en cambio, provocar ninguna alteración en el modelo.

Existen indicadores muy significativos, en algunos casos elocuentes, que señalan que las estrategias de los gobiernos resultan subordinadas a las de las multinacionales, que obligan a los gobiernos a cambiar su política. Y no me refiero solamente a los países del sur, a los países en vías de desarrollo. La política del actual gobierno de los Estados Unidos hacia China es totalmente contraria a la que Bill Clinton expresó durante la campaña electoral, su política de acercamiento al Vietnam está fundamentada en los intereses del comercio y de las multinacionales. Esto está muy claro si se considera que la política de los Estados Unidos hacia la China y hacia Cuba, dos regímenes que para todo efecto práctico son idénticos, a no ser el tamaño del mercado de un país con respecto al del otro y en la capacidad de los lobbies de influir en la política del Congreso. No hay otra manera de explicarse que a China se le considere nación más favorecida en las relaciones comerciales, mientras se mantiene un embargo de tres décadas contra Cuba.

TRENTIN - Tal vez haya una diferencia. A pesar de todos los errores de un régimen dictatorial como el que existe en Cuba, no creo que el trabajo forzado alcance los niveles a los que llega en China, donde se ha convertido en una forma de economía.

ANDERSON - La ORIT considera que si se hace una evaluación basada en el respeto a la libertad y a los derechos humanos, incluidos los de los trabajadores, la China no merece el status de nación más favorecida, concedido por una de las democracias más grandes de la historia, frente a Cuba, que comparada con China en el área de la violación de dichos derechos es como un niño en pañales.

Pero sobre todo, creo que cuando hablamos del proceso de globalización no podemos omitir que se ha producido un gran progreso en el conocimiento humano y que éste es el aspecto positivo de este proceso. Pero, asimismo, es importante saber a

servicio de quién se ha puesto este avance del conocimiento humano. Las nuevas tecnologías y los cambios que las acompañan y que hacen que la producción sea cada vez más fácil y mejor, favorecen solamente a la mitad de la población mundial.

¿Y la otra mitad?

ANDERSON - Los demás están completamente excluidos de los beneficios alcanzados y el modelo neoliberal no propone un método para extender este beneficio, a menos que sea la total liberalización del comercio. Por eso insisto en que el problema no consiste en aceptar o no la globalización, sino la forma en que procede este proceso y quién lo está conduciendo, en nombre de qué intereses. Por tanto la alternativa que hay que buscar es cómo invertir este peligroso proceso de exclusión, al menos en nuestro continente, que ha hecho crecer los niveles de pobreza. Yo hablo de América latina, pero existen datos confiables que señalan que la gran masa de trabajadores de los Estados Unidos ha perdido una parte significativa de su poder adquisitivo.

TRENTIN - Efectivamente los procesos de exclusión, como observaba usted, Luis, ya no pasan a través de la tradicional frontera norte-sur del mundo, sino que se verifican incluso en el interior de cada economía y de cada realidad nacional. La consecuencia es la desestabilización de los mercados laborales, que comporta una restricción del área de los derechos asegurados e incluso favorece la consolidación de regímenes autoritarios en algunas áreas del mundo. En esta situación, es muy significativo el fracaso del intento americano, realmente bastante blando, de sostener la cláusula social en las negociaciones del GATT. Hoy en día, la cuestión de los derechos humanos ya no es una coartada en las relaciones económicas entre los Estados y, de este modo, se corre el riesgo de legitimar a escala mundial un proceso de marginación de áreas enteras del mundo laboral. El mismo fenómeno se verificaba ya

en el interior de las grandes fortalezas industriales del pasado. Aquí se introduce la otra cara de la superación de la economía fordista, es decir, la posibilidad de asegurar, tal vez a cambio del desempleo en amplias zonas del mundo, un empleo seguro sólo para un número decreciente de trabajadores y de garantizar sólo a unos pocos los derechos vinculados a un empleo seguro: la seguridad social, una cierta asistencia sanitaria, la prevención, el acceso a la escuela.

La flexibilidad del trabajo, que indudablemente también es un resultado de la introducción de las nuevas tecnologías; el hecho de que un número cada vez mayor de prestaciones laborales sean de tipo temporal; todo esto, si no se controla, corre el riesgo de hacer desaparecer una serie de derechos fundamentales, hasta en los países más industrializados. En estos países crece el empleo precario junto a formas de desempleo de larga duración; aumenta la polarización de los réditos y de las riquezas, incluso dentro del trabajo dependiente; y, sobre todo, donde ciertas formas de trabajo precario corren el riesgo de convertirse en formas permanentes de empleo y de vida para categorías enteras de trabajadores, que, en consecuencia, se ven excluidas, no tan sólo de la certeza de la relación laboral, sino también de la posibilidad de disfrutar de todas las formas de solidaridad que los estados, al menos los más adelantados, podían asegurar en el pasado.

¿Pesa mucho esta exclusión?

TRENTIN - Sí, porque ya no es solamente social, sino también civil y política. Una verdadera amenaza para la convivencia civil en las sociedades maduras, pero también para la democracia, que tiende a convertirse en democracia de pocos.

Éste es el otro problema que el proceso de globalización hace crecer: el control de la transformación a través de la conquista de nuevas reglas para el mercado laboral, el acceso al trabajo, el control del tiempo de trabajo. En realidad corremos el riesgo de encaminarnos a una sociedad en la que una minoría de trabajadores altamente calificados trabajará sesenta horas a la

semana y la mayoría trabajará con un horario reducido y un salario inferior o bien no trabajará en absoluto.

¿De este modo, un problema social se convierte en un problema político?

TRENTIN - Puede representar verdaderamente un peligro cada vez mayor para la convivencia civil. Porque la difusión de formas de violencia y delincuencia es el modo desesperado en el que una masa creciente de excluidos se expresa. ¿Nos hemos preguntado que representa la violencia organizada para unos jóvenes sin expectativas de empleo? Una posibilidad de rédito, por supuesto, pero también algo más: la posibilidad de contar algo. Si no logran entrar en una sociedad democrática y civil, si no se les reconoce por el trabajo que desempeñan, ser el pequeño jefe de una calle o de un barrio para ellos quiere decir conseguir ser alguien y ésto se lo da la delincuencia organizada en lugar del Estado democrático. Este es un problema enorme para la democracia, que, o logra extender sus fronteras, para incluir una parte cada vez más grande de personas, o corre el riesgo de hacer nacer fuera de sí misma fuerzas que a la larga pueden ser hasta destructivas.

Luis, Bruno ha usado varias veces este término terrible, la "democracia de pocos", pienso que es aquí donde se encuentra el drama que estamos viviendo, y en el sur del mundo es aún más grave. Pero, ¿la nueva organización del trabajo acelera este proceso?

ANDERSON - Bruno se refiere a un proceso de continua y permanente exclusión. Cuando se piensa en la historia de América Latina, uno se da cuenta de que desde el principio ha habido diferentes modelos y, por una parte, todos han favorecido la exclusión; por otra, han concentrado la riqueza. En nuestros países siempre ha habido pocos que han tenido mucho y muchos que no han tenido casi nada. La democracia, que ha existido, ha servido para preservar la hegemonía y los intereses

de sectores privilegiados. En el modelo actual, que yo sostengo que es un modelo dinámico, no se consideran alternativas para cambiarlo, pero, a mi juicio, Bruno, este aspecto que refuerza la exclusión es contrario al modelo mismo, que por lo tanto, para preservarse deberá introducir en su propio interior los correctivos. Si, en cambio, éste sigue un proceso lineal, como ha hecho hasta ahora, se producirá una situación como la que nos describía Bruno, de gran subversión social, con un aumento de la criminalidad y del malestar social.

¿Hasta dónde puede llegar este malestar social?

ANDERSON - Muy lejos, porque, lo repito, pienso que la gente del sur del mundo no se suicidará, no aceptará pasivamente este destino de pobreza y de marginación en un mundo que, sin embargo, tiene la capacidad de producir bienestar. Se lo decía a un grupo de sindicalistas del País Vasco que recientemente discutían acerca de la conveniencia de seguir expresando solidaridad hacia los trabajadores del sur del mundo. Ellos me preguntaban que por qué teniendo sus propios problemas tenían que dejarlos de lado para ocuparse de los del tercer mundo. Yo les he dicho que tenían que hacerlo porque, de otro modo, nosotros llevaríamos a sus países el virus del ébola. Era una respuesta simbólica y extrema, dada como consecuencia de la conmoción que causó el estallido de la epidemia en África, pero era verdad. En un cierto sentido, esto se relaciona con la existencia de una fuerza muy importante en el mundo: la de los fundamentalistas, que se oponen al actual modelo de desarrollo y que se sienten excluidos de este proceso. No quiero discutir si tienen o no razón, pero es importante el hecho de que ellos reaccionan con la misma furia que los delincuentes de los barrios pobres, sólo que con mucha más violencia destructiva. Si hay una cosa que el capital ha hecho siempre, ha sido proteger sus bienes de esta violencia; pero creo que ha llegado el momento de reconocer que no existe una protección mejor que la de un modelo que ofrece bienestar a una mayor cantidad de gente. Por eso creo que la verdadera crisis del fordismo llegará

sólo cuando termine el ciclo del modelo neoliberal. Por otra parte, Galbraith, en uno de sus últimos escritos, ha explorado la idea de las alternativas al neoliberalismo y sostiene que surgirán algunas reales cuando estallen las grandes contradicciones de este modelo, cuando éste se sienta amenazado, en peligro.

¿Cuáles son los medios a través de los que el sindicato se puede oponer a esta situación y dar indicaciones, alternativas?

ANDERSON - Cuando se afirma que el sindicato rechaza esta forma de violencia, hay que tener cuidado, porque, a pesar de que ésta es la tesis central de la CIOSL, esta posición no es válida para todos los trabajadores. En Centroamérica, por ejemplo, durante los años setenta y ochenta, gran parte del movimiento sindical fue expresión de los grupos de insurgentes. Los Gobiernos los llamaban la “fachada de la guerrilla”, la “fachada de la insurrección”.

TRENTIN - La cara legal de la guerrilla.

ANDERSON - Sí, pero eran trabajadores y trabajadoras que no encontraban una solución dentro del orden establecido para hacer valer sus propios derechos y, como consecuencia, eligieron practicar la violencia o apoyarla. Yo creo que en este mundo de exclusión al cual nos lleva el modelo actual pueden existir importantes expresiones de violencia que no serán institucionales, no harán que la ORIT apoye la guerrilla, pero algunos que militan en la ORIT al no tener otra alternativa, podrían adoptar métodos no ortodoxos para salvaguardar sus derechos.

Creo que las propuestas del movimiento sindical son bastante lógicas. Por ejemplo, Bruno, hablaba de una moneda única en Europa como freno para evitar especulaciones masivas en el movimiento de capitales. El movimiento sindical también se ha identificado con una propuesta, que no es suya, sobre una tasación internacional de los movimientos de capital. Han sido muchas las propuestas de este estilo en los últimos años, a

partir de la gran crisis de 1982 en Méjico. Pero ninguna de estas propuestas ha sido aceptada, y una propuesta es válida sólo cuando tiene un fuerte nivel de aceptación

TRENTIN - Yo creo que el movimiento sindical tiene importantes cartas que jugar y que éstas precisamente consisten, como decía usted, Luis, en las contradicciones presentes en una sociedad en transición del fordismo a todavía no se sabe bien qué. Cartas que hay que jugar en el interior de las empresas, donde la crisis de las viejas reglas y de las viejas certezas del sistema fordista y la búsqueda de nuevas formas de organización laboral, requieren nuevas reglas y nuevas certezas. Asimismo, el trabajador temporal, al que se le pide una prestación flexible pero calificada y responsable, tiene que gozar de unos derechos mínimos, de certezas, para poder participar efectivamente en el control del proceso productivo y en la consecución de objetivos de calidad. Esto significa que el problema está en conquistar nuevos espacios de contratación, en introducir nuevos derechos en lugar de los viejos, que han sido arrollados por la crisis del fordismo. Ya no se trata de defender el trabajo en ese puesto para toda la vida, sino también de defender los derechos y prerrogativas de un trabajo temporal.

Por consiguiente, el panorama futuro no es completamente negro. Se ve una luz, que parece ser bastante fuerte.

TRENTIN - Sí, pero en este cuadro se presenta el enorme problema del control de los procesos de formación, que, en esta fase de transformación, representan un derecho de los trabajadores, una forma de tutela. ¿Cuál es, de hecho, la contradicción que viven todos los países industrializados? Que, actualmente, la formación, la creación de nuevos saberes, se traslada, cada vez más, de la escuela tradicional a la empresa; sin embargo, ésta no está interesada en invertir grandes recursos en la formación de los trabajadores. Por lo tanto, el objetivo del sindicato debe ser conquistar una estrategia de

formación permanente en la que la empresa se responsabilice, pero también, de algún modo, que esta misma empresa se sienta sostenida, ayudada en una función que adquiere carácter social.

Lo que preocupa cada vez más es la difusión de empleos precarios, más o menos legales, que para un número creciente de trabajadores están destinados a convertirse en formas permanentes de empleo. Esto les sucede a los trabajadores jóvenes que entran en el mercado y aceptan cualquier trabajo con la esperanza de poder encontrar, más tarde o más temprano, un trabajo que les convenga y, sin embargo, la inmensa mayoría de ellos siempre se quedará con un trabajo precario y poco calificado.

Pero también les ocurre a los trabajadores con baja calificación que ya han pasado de los cincuenta. Aunque en Europa la edad de jubilación se alcanza a los sesenta y cinco años, las empresas tienden a expulsar a los trabajadores que han superado los cincuenta años y realizan trabajos fatigosos, descalificados, repetitivos, porque su rendimiento físico ya no es como el de los jóvenes. Por tanto, se trata de introducir de nuevo reglas que permitan el acceso a todas las formas de empleo y es necesario un sindicato capaz de representar estas nuevas formas de trabajo, de negociar las condiciones en que se desarrollan y, asimismo, de fomentar una reforma del Estado social que tenga en consideración estas nuevas figuras.

En los Estados industrializados, la figura tradicional del desempleado tiende a hacerse minoritaria, al margen de las estadísticas. En realidad, se trata de una persona que alterna el desempleo con pequeños trabajos, con un empleo de tres o cuatro meses que se alterna con periodos más largos de desempleo. Y, naturalmente, para poder cobrar el subsidio de desempleo, no declaran este trabajo. Y, cada vez más, el elemento característico es la incertidumbre, la precariedad, la provisionalidad. Por tanto, es necesario que el sindicato abra los ojos y deje de considerar, me refiero a Italia, este mundo de empleo temporal, flexible, como una patología que desaparecerá pronto y asuma hasta el final la tutela de estos

trabajadores haciendo que este universo se incluya en el mundo de la contratación colectiva.

El trabajo precario se difunde, casi se institucionaliza. ¿Qué transformaciones sociales implica este proceso?

TRENTIN - No soy pesimista, pero, desde luego sí que estoy preocupado por estas formas de exclusión, que se manifiestan de múltiples maneras, ya que cada vez se introducen más estas nuevas diferencias en el mundo del trabajo asalariado.

No logran expresarse a través de formas de revuelta social y entonces buscan otras vías, principalmente la indiferencia por la vida civil, comunitaria. Por ejemplo, la caída de la participación en las elecciones y otras formas de absentismo político y sindical representan una señal muy clara.

En los países llamados avanzados todo esto incluso puede dar lugar a expresiones distorsionadas. Me refiero a los fundamentalismos, que no son solamente de carácter religioso, sino que también pueden adoptar caracteres nacionalistas, incluso con formas de xenofobia, es decir, formas disgregantes del tejido social que introducen un conflicto entre pobres.

¿Se implica al sindicato en esto?

TRENTIN - Yo me temo justo lo contrario: que esta rastrera forma de exclusión puede dejar tranquilo al sindicato. Los excluidos tienen pocas posibilidades de hacer oír su voz directamente, tienen dificultades para asociarse, para organizarse. No existen asociaciones de desempleados, de subempleados, y esto puede inducir al sindicato a dormir tranquilo, ignorando, sin embargo, el gran problema que tiene ante él. Por tanto, la conclusión es siempre la misma. Es necesario representar este mundo, salir de la fortaleza del trabajo asegurado. Creo que esto es muy difícil de realizar porque la primera tentación del sindicato, sobre todo en los países industrializados, es ceder a la tutela de esta democracia para pocos, encerrarse en la defensa de los que aún están

asegurados, a veces incluso en contra de la marea de excluidos. En Italia, a pesar de las proclamaciones que hacemos en nuestros documentos, se multiplican los acuerdos sindicales en los que los trabajadores ya empleados imponen a los nuevos contratados condiciones salariales y normativas discriminatorias, por el mismo trabajo, la misma tarea. Es la venganza de los asegurados contra los no asegurados y el gran riesgo es que el sindicato se encierre en la defensa de los primeros, se demuestre incapaz de gobernar la transformación del mercado laboral y se reduzca a una suma de grupos corporativos.

Además el sindicato tiene que adoptar una estrategia para la creación de nuevos empleos que se demostrarán cada vez más indispensables en una sociedad moderna, pero que este mercado mundializado ya no es capaz de producir espontáneamente. Es el problema de la transformación de una economía informal en una sociedad de servicios a las personas, que creo que puede crear toda una serie de empleos ricos y calificados. Basta pensar en la recuperación del territorio, del medio ambiente, en el reciclaje de los desechos, en los servicios a las personas, en la formación permanente. Es la nueva frontera del empleo, que, sin embargo, necesita el impulso de la colectividad, del Estado, de las comunidades locales y, sobre todo, del sindicato para convertirse en una nueva forma de economía y encontrar espacio en el mercado.

ANDERSON - Sí, Bruno, pero hay que tener presente un peligro y es el de que el sindicato no pueda atravesar esta revolución cultural, el mismo peligro al que precisamente usted ha hecho referencia. Por tanto, se trata de mirar sin anteojeras más allá de las conquistas realizadas por el sindicato en su historia de lucha. Usted insiste en decir que éste es un problema de los países desarrollados. En realidad, estos problemas siempre se afrontan en organismos en los que los representantes de los países industrializados, de trabajadores, son mayoría. Un ejemplo se encuentra en un documento que ha discutido el grupo de los trabajadores del Consejo de Administración de la

OIT, con ocasión de los setenta y cinco años de la Organización. Nos pidieron que comentásemos este documento y nosotros hicimos notar que había grandes vacíos, que no se hablaba de los trabajadores de los países en vías de desarrollo, ni de las situaciones reales que inciden en el mundo laboral. Se trataba de un análisis “primermundista”, que excluía a todos los demás. Un análisis que se concentraba en la economía formal, en las relaciones laborales protegidas por la ley, por los contratos colectivos. Existía como un rechazo a tratar los problemas de la informalidad, del mercado laboral mundial.

De hecho, el peligro es que los trabajadores de los países desarrollados pierdan el interés por los problemas a nivel mundial, por las nuevas situaciones del mercado laboral mundial, que no tienen mucho relieve en los países desarrollados, pero, en cambio, son una forma de vida en el sur del mundo. Es muy difícil que una nueva concepción del trabajo y una nueva dimensión del desarrollo puedan provenir de las multinacionales, que han demostrado una gran indiferencia acerca de los problemas de la ecología y del trabajo atípico. Por consiguiente, es desde la sociedad civil desde donde tiene que surgir una demanda que conduzca a un nuevo análisis del modelo de desarrollo. Naturalmente, me refiero en primer lugar, al movimiento sindical que forma parte de la sociedad civil. Pero el movimiento sindical debe encontrar sus aliados en esta acción precisamente en la sociedad civil, porque ha demostrado ya que no es capaz de afrontar el problema sólo.

TRENTIN - Yo estoy completamente de acuerdo. Pienso que estos peligros que advierto hoy en día en los movimientos sindicales de los países industrializados son también hijos del retraso con el que estos sindicatos han afrontado el problema de la solidaridad a escala internacional. Por ejemplo, lo que le decían sus compañeros del País Vasco, que no entendían por qué debían ocuparse de los problemas del Tercer mundo antes que de los suyos, es ciertamente fruto de la miopía política. Y ahora los mismos problemas se presentan también en las metrópolis industrializadas, con la difusión de los poor works,

con la caída del salario para grandes sectores de trabajadores empleados, como en los Estados Unidos, o bien con el desempleo de larga duración, como en Europa. Aquella reacción que usted denunciaba se produce también en el interior de los países industrializados: primero me ocupo del trabajo de los que ya lo tienen, se piensa, después intentaré hacer algo por el joven que busca trabajo. Pero ésto con frecuencia quiere decir reducir el salario de los nuevos empleados precarios y también cerrarse a la defensiva ante la demanda de trabajo de los inmigrantes procedentes de países pobres con nuevas formas de xenofobia. Éstas son realmente las consecuencias del enorme retraso con el que el movimiento sindical ha afrontado los problemas del sur del mundo. Es una crisis de solidaridad, llamémosla por su nombre, de carácter mundial, que ahora se produce en el interior de cada país.

Por eso hablaba de revolución cultural, porque se trata de cambiar completamente el horizonte de la estrategia sindical y de cambiar, asimismo, las formas de representación que el sindicato ha adoptado durante un siglo entero. Creo que, al final de este siglo, un sindicato que no represente el trabajo informal, que no represente a los desempleados y a los subempleados está destinado a convertirse en una pequeña corporación de la cual, en muchos casos, las empresas y las asociaciones patronales pueden prescindir.

ANDERSON - Además son necesarios cambios profundos, a nivel nacional, pero sobre todo internacional. Evidentemente, los escenarios sindicales son dos y son diferentes. Dentro de cada país se buscan ajustes estructurales para el sindicato; a nivel internacional existe todavía el vínculo a una situación que refleja el conflicto este-oeste, que, sin embargo, ha desaparecido, modificando las prioridades del movimiento sindical. Pero no todos han percibido este cambio y aún hay quien piensa que el movimiento sindical puede seguir adelante con las mismas estructuras, las mismas políticas, las mismas prioridades, en un mundo que ha cambiado tanto. Esto es muy peligroso, porque otros sectores han realizado grandes

cambios, siguen estrategias que responden a estas modificaciones, mientras que el sindicato está retrasado. Por ejemplo, existe el propósito de mantener la OIT con las mismas estructuras que tenía desde sus inicios, sin ningún cambio, ni siquiera de forma; pero ésto puede conducir a la disolución de la Organización.

Capítulo sexto

Los enemigos formidables

Las sirenas del trabajo asegurado. Contra la regla del 51%, derechos universales. Titularidad del contrato: ¿del sindicato o del trabajador? La arrogancia de las empresas. “¿Desde hace cuánto tiempo no matan a un sindicalista en Italia?”. Los errores del corporativismo. Los Berlusconi de América Latina. “Tenemos enemigos formidables”.

Bruno, usted ha hecho alusión a los obstáculos que impiden avanzar hacia el establecimiento de vínculos más fuertes dentro del movimiento sindical. ¿Pero estas dificultades no son las mismas que se encuentran también en la construcción de la unidad sindical en Italia?

TRENTIN - Algunas dificultades son las mismas. Basta pensar que la creación en Italia de una única central sindical, que yo no pierdo la esperanza de ver dentro de pocos años, comportará, entre otras cosas, la reducción del aparato de la burocracia de cada organización entre la mitad y un tercio. Por lo tanto, habrá, por supuesto, reacciones de autodefensa de estas burocracias. En nuestro caso, un modelo de unidad, no sólo de acción, sino también de propuesta, de reivindicación, ya ha permitido superar muchos obstáculos.

La cuestión fundamental que queda por resolver se refiere a las reglas de representación. Estamos de acuerdo con que el sindicato sea una asociación voluntaria que debe reconocer a sus inscritos un verdadero poder de decisión sobre la estrategia sindical y sobre las políticas contractuales.

Pero es imposible imaginar un sindicato que permanezca minoritario. Y nosotros, aunque hemos perdido menos inscritos que muchas otras organizaciones en Europa, todos juntos no representamos más del 35% de la población trabajadora. Por tanto, al no ser posible hipotecar un contrato que valga sólo para los inscritos al sindicato, dado que éste debe valer para todos los trabajadores de una empresa o de un sector, no es posible que un sindicato democrático, que tenga este poder de reglamentación para millones de personas no inscritas, no les reconozca algunos derechos. ¿Cuáles? Por ejemplo, el de aprobar o rechazar las propuestas reivindicativas del sindicato, o bien de aprobar o no los acuerdos a los que llega el sindicato. También gracias a esto, en Italia, con el tiempo se han verificado convergencias entre las tres confederaciones. En práctica,

muchas veces nos comportamos como un sindicato representativo. Mantenemos las elecciones de los sindicatos en los lugares de trabajo con una estructura unitaria elegida por todos los trabajadores y aunque las tres confederaciones solamente tienen el 35% de los trabajadores inscritos, juntas obtienen entre el 80 y el 90% de los votos. En 1995, hemos sometido a una gran consulta popular el acuerdo alcanzado para la reforma de las pensiones, un hecho absolutamente inédito en la historia italiana. Pero todavía queda por decidir si ésta es una concesión que en cada ocasión el sindicato tiene la posibilidad de ofrecer a los trabajadores no inscritos o si se trata de un derecho que, como tal, tiene que ser también reglamentado a través de una ley.

Acerca de este problema, los sindicatos italianos aún están divididos, resienten su historia distinta, sus tradiciones culturales. Pero esto no es, en sí mismo, un obstáculo para la unidad, ya que, si existen reglas de democracia interna y reglas de representación, entonces la relación mayoría-minoría es válida.

La cuestión fundamental es saber cuál es el universo que el sindicato quiere representar, y aquí volvemos a las argumentaciones que ya hemos discutido acerca de las nuevas formas del mercado laboral, los desempleados, los trabajadores precarios y del sector informal. Creo que los obstáculos para una reforma del movimiento sindical son muy grandes, pero, asimismo, estoy convencido de que hoy tenemos ante nosotros una cuestión de vida o muerte para el sindicalismo. Éste se está reduciendo en todo el mundo, está perdiendo inscritos, se encierra en las fortalezas del trabajo asegurado: si no rompe este asedio, está destinado a una regresión que puede llevar, si no a su desaparición, en la cual no creo, seguramente a un tipo de sindicalismo completamente distinto.

ANDERSON - Exacto, un sindicalismo a la Lester Turow, el hombre del MIT, un sindicato pequeño, activo, protegido dentro de las fábricas.

TRENTIN - Lo que en Italia llamamos sindicato general, capaz de representar toda la variedad del mundo laboral; corre el riesgo de desaparecer.

ANDERSON - Estoy de acuerdo con usted, Bruno: es necesario ampliar la base de la representatividad, ensancharla a nuevas categorías de trabajadores, para incluir en ella y ofrecer representación a los no inscritos. Esto reforzaría la representatividad y la naturaleza democrática del sindicato. Pero me gustaría preguntarle de nuevo cuáles son los deberes de los no inscritos, que participan así en el proceso de decisión. No pueden tener derechos sin tener también deberes. En América Latina, aunque varía un poco según el país, es vigente el principio por el que, si en una empresa el sindicato obtiene el consenso del 50% de los trabajadores, asume la titularidad de todos los trabajadores y negocia el contrato colectivo para todos. Todos tienen derecho a participar en las decisiones acerca del contrato y las condiciones de trabajo, pero también tienen que pagar una cuota al sindicato. En los Estados Unidos la ley establece lo que llamamos agency fee, por la cual el sindicato negocia por todos, inscritos y no inscritos, pero quien se beneficia del contrato colectivo y no está inscrito debe pagar una cierta cuota al sindicato, que no es la misma que la de un inscrito. De este modo, todos participan en el mantenimiento de la estructura sindical. En su exposición no está claro cuáles son los deberes de los no inscritos.

TRENTIN - Yo creo que hay que reglamentar los derechos a través de una ley, mientras que los deberes, que, con todo, considero una cuestión fundamental, no pueden dejar de confiarse, en un estado democrático, a una elección voluntaria. En práctica, cuando nosotros establecemos acuerdos sindicales, les pedimos a los trabajadores no inscritos que paguen lo que llamamos una cuota de servicio. Pero la ley, con razón, nos impide hacer obligatoria esta cuota. Por lo tanto, el problema se confía a la capacidad del sindicato de convencer a los trabajadores de la bondad del contrato concluido. Es difícil que

los trabajadores paguen algo al sindicato por un contrato que no es bueno o que prevé despidos.

En consecuencia, creo que es acertado salvaguardar la naturaleza voluntaria, ya sea de la adhesión de los inscritos, así como de la cuota que al no inscrito se le pide por el servicio que el sindicato le ha prestado. Esto vale también para la huelga. Sobre todo en nuestra tradición, que no conoce las cajas de resistencia, la participación en la huelga es un derecho individual que se ejerce de manera colectiva, al que nadie puede ser obligado a ejercer. Y, por tanto, si establezco un acuerdo que le obliga a hacer algo, primero tengo que obtener su aprobación.

¿Por tanto, no consideras válido este sistema al que hacía referencia Luis según el cual todos los trabajadores tienen que pagar una cuota al sindicato que ha obtenido la mayoría de los consensos?

TRENTIN - Con mucha franqueza, no creo en el futuro de un sistema tal. Creo que, hasta en países como los Estados Unidos, hay que llegar a afirmar derechos universales como el de los trabajadores de poder conferir un mandato a sus representantes, no de realizar acuerdos, porque nadie puede obligar a una empresa a realizar acuerdos, sino a presentar reivindicaciones y a abrir una negociación. Pero, sobre todo, me parece imposible que en el futuro, en los países en los que se aplica este sistema del 51%, coexistan varios sindicatos. Pienso que se puede esperar que, en estos casos, los sindicatos más importantes se unan.

ANDERSON - ¿Piensa que esto puede suceder en los próximos años?

TRENTIN - En Italia puede suceder en un futuro próximo. Le he dicho cuál es el mayor impedimento en este momento. Según la CISL italiana, la relación con los trabajadores no inscritos hay que decidirla junto con el estatuto del sindicato unitario; de

este modo, se convierte en una concesión del sindicato.

Para nosotros, sin embargo, es una cuestión de derecho, no puede ser una concesión del sindicato y, como consecuencia, es necesaria una ley que defina los criterios de representatividad del sindicato a través del número de inscritos y el voto de los trabajadores interesados. Además, el sindicato del mañana siempre verá la presencia de otros sindicatos, tal vez pequeños, pero que en una determinada realidad podrán ser fuertes, y, por tanto, hace falta un criterio fundamental que dé al sindicato la legitimidad democrática de negociar. De otro modo, decidirán siempre las partes adversarias.

¿Qué piensan los trabajadores no inscritos?

TRENTIN - Este no es solamente un razonamiento teórico, nosotros advertimos una creciente intolerancia en los trabajadores, inscritos y no inscritos, cuando sienten que, de alguna manera, se decide por ellos sin haberles consultado. Y no creo que se pueda manejar por mucho tiempo un sindicalismo de la contratación que no resuelva el problema del consenso con gente que quiere ser protagonista, que quiere ser consultada. Aún más cuando el sindicato sale del recinto de los trabajadores asegurados para intentar representar y concertar en nombre de toda el área de trabajo informal, no asegurado. Nuestros amigos de la CISL observan que, en este momento, los inscritos ya no tienen poder, sin embargo, yo creo que los inscritos detentan el poder fundamental en una democracia: el de fijar la agenda y, por tanto, la propuesta de política reivindicativa.

Yo estoy muy marcado por un período en el que era dirigente de los metalúrgicos, a finales de los años sesenta y en los primeros años setenta, en plena gran temporada reivindicativa y contractual del sindicato y también gran temporada unitaria, sobre todo, para nosotros los metalúrgicos, que habíamos creado una federación unitaria y estábamos más que las tres confederaciones. En aquella fase dimos vida a formas sistemáticas de consulta de los trabajadores, inscritos y no

inscritos. Se votaban todos los programas, se discutían y se votaban todos los acuerdos en las asambleas de fábrica y de sector. Pues bien, éste fue el momento en el que se dobló el número de inscritos al sindicato. Porque, cuando uno aplica el derecho a la palabra, a la participación incluso de aquellos que no están inscritos, el resultado concreto no es la disminución del poder de los inscritos, sino el aumento de las inscripciones. Tendremos que llegar a un acuerdo sobre esto y, como yo creo en la fuerza de las cosas, creo que lograremos superar estas divergencias y que la unidad en Italia está muy cerca.

ANDERSON - En esto no estamos de acuerdo, Bruno, un desacuerdo que nace como resultado de la diferencia entre nuestras realidades. La constitución de mi país dice que el sindicato desempeña una función de interés público y, para que pueda desarrollar esta tarea en defensa de los trabajadores, la ley le concede un trato preferente con respecto al capital, ya que lo considera la más débil de las dos partes. Porque el problema no es el no reconocer un sindicato minoritario, además no estaría de acuerdo en este punto, sino el dar la titularidad del contrato al sindicato que ha obtenido el 50% de los consensos. Es una manera de resolver el problema que se crearía si en una empresa hubiera cuatro o cinco sindicatos. ¿Qué podría hacer el empresario?, ¿negociar cuatro o cinco contratos diferentes?

TRENTIN - Le he dicho lo que hemos hecho en Italia. Se eligió una estructura sindical única con la participación de los candidatos de los distintos sindicatos y con el voto de todos los trabajadores. No con la regla de que quien tiene el 51% tiene todo, sino creando un organismo que negocie en nombre de los sindicatos.

ANDERSON - Estas son variantes que también se verifican en América Latina, lo que cuenta es que efectivamente haya un consenso entre las partes.

TRENTIN - Por lo demás, en Italia no existen varios contratos en una empresa, también en nuestro país hay uno sólo.

ANDERSON - Pero el problema no es si existen varios contratos, sino quién es el titular del contrato. Es importante hacer evidentes algunas diferencias. Ve usted, Bruno, existe todo un universo de leyes que quieren establecer una protección del sindicato. ¿Y por qué hay leyes como éstas? En Italia y en Europa, en muchos países, se ha progresado mucho, el sindicato se reconoce como un agente válido, un interlocutor. Pero en nuestro continente no es así, en América Latina un sindicalista arriesga la vida sólo por el hecho de serlo. Muchos contratos colectivos en países como Honduras, El Salvador, por supuesto Guatemala y con frecuencia también Colombia, se resuelven con una visita a la casa del sindicalista a las dos de la madrugada y ya no se le vé más. Ese conjunto de leyes pretende resolver situaciones como ésta. En Costa Rica, el derecho al trabajo en una empresa está subordinado al hecho de que uno no sea miembro de un sindicato. Esto sucede en nuestros países hoy, en 1995, en los umbrales del nuevo milenio. Todas estas leyes, que implican derechos y deberes, sirven para dar funcionalidad y protección al sindicato.

El desacuerdo entre nosotros, la diferencia que hemos constatado entre nuestras respectivas tareas, nace ya del tipo de sociedad en que vivimos, por lo que incluso principios profundamente democráticos nos ponen en contradicción con el ambiente en que vivimos. Yo, al menos en términos teóricos y políticos, podría estar de acuerdo con usted, Bruno, pero lo que sostiene no tiene posibilidad de aplicación. Si sucediese eso, el movimiento sindical dejaría de existir en América Latina. Este mecanismo del que usted habla, que en Europa daría lugar a un aumento del número de inscripciones con una expansión de la democracia, creando mayores espacios de participación, en nuestros países se enfrentaría con una campaña permanente de los empresarios contra el sindicato y los sindicalistas; se enfrentaría con una serie de amenazas y agresiones contra el movimiento sindical.

TRENTIN - No estoy de acuerdo. No creo que todo se explique con la diferencia del contexto cultural, social y político en el que se ha desarrollado la historia del sindicalismo de nuestros respectivos países.

También nosotros hemos experimentado, y todavía lo hacemos, aunque de manera menos dramática que en América Latina, la violación de derechos fundamentales de los trabajadores y del sindicato en zonas en las que dominaba el crimen organizado, en otros períodos, con frecuencia con la pasividad del estado. Durante muchos años, los sindicalistas han pagado con su vida por sus actividades y aún ahora existen episodios muy graves de ataque a las libertades sindicales. En muchas pequeñas empresas, en las regiones más pobres del país, quien se inscribe a un sindicato es despedido al día siguiente.

Ninguna conquista es pacífica y yo me pregunto de nuevo cuál es la prioridad que hay que asumir en la batalla por las libertades sindicales, el derecho de la organización sindical o el derecho de los trabajadores. No es lo mismo. En Italia, desde 1970, tenemos una legislación fundada sobre los derechos de los trabajadores, incluido el de asociarse al sindicato. Existe la prohibición de despedir a un trabajador por razones sindicales y el derecho de promover una investigación sobre sus condiciones laborales y de salud, el derecho de elegir representaciones en la empresa, de obtener permisos para desarrollar actividades sindicales, el derecho a no ser despedido sin un motivo justo, que el patrón debe demostrar ante un magistrado, y muchos otros. El sujeto siempre es el trabajador. Sin embargo, el enfoque podría ser también otro. Inmediatamente después de la guerra se desarrolló un largo debate entre los partidos antifascistas sobre si no se podría, al menos en una fase de transición, salvaguardar algunas de las normas vigentes para el sindicato corporativo fascista, como la obligatoriedad de la inscripción. Algunos grandes dirigentes sindicales, entre ellos Giuseppe Di Vittorio, el primer líder de la CGIL, lucharon contra este principio y nuestra constitución prevé todavía que el sindicato sea una asociación libre y

voluntaria. Sin embargo, podría haber sido una organización protegida, como lo es en muchos países de América Latina.

Me pregunto y le pregunto a usted, Luis, si en esta alternativa que se presenta continuamente entre el derecho de los ciudadanos como trabajadores y las prerrogativas del sindicato no existen dos peligros: por una parte, el de la intervención de los gobiernos en la administración de este poder del sindicato (no es casual el que, en muchos países, el ministro de trabajo sea el que ratifica la legalidad o no de la elección del 50%); por otra parte, el de la burocratización del sindicato. Aun admitiendo que el sindicato obtenga ese 50% de la forma más democrática, desde entonces se siente libre de la obligación de tener que dar explicaciones también al otro 50% de su actuación. Con el consiguiente riesgo de burocratización, aún más serio en países en los que gran parte de los trabajadores están fuera de las empresas tradicionales. Me ha impresionado mucho lo que le ha sucedido al sindicalismo americano, que se ha basado en estos principios, o al inglés, cuando el patronato ha jugado la carta de la democracia contra el sindicato.

Me pregunto si, por lo tanto, no se debe caminar con valor hacia una legislación que incluso atribuya a los trabajadores la titularidad del ejercicio de determinadas actividades. El sujeto de un contrato es cada uno de los trabajadores, no el sindicato. Quien recibe el aumento salarial y, tal vez, tiene que dar algo a cambio es el trabajador; quien se quedará sin puesto de trabajo es el trabajador, no el sindicato. El sindicato ha negociado, pero el sujeto de derecho es la persona. Por eso creo que, al menos en el futuro, el sindicato tiene que tener la gran fuerza de cambiar de la legislación de los derechos hacia la parte del ciudadano, del trabajador. Esta es la condición para que el sindicato tenga un futuro.

ANDERSON - Curiosamente, se lo digo con franqueza, Bruno, los emisarios de la nueva doctrina neoliberalista discuten sobre este mismo punto, sobre si éste es un derecho propio del trabajador o, por el contrario, de la organización sindical. Yo también creo que el sujeto de la negociación es el individuo, el

trabajador. La negociación tiene que tender necesariamente a realizar el mayor bienestar para la colectividad, no sólo para los individuos; si fuese así sería suficiente un contrato individual para cada trabajador con la empresa. Pero, en todos los casos en los que se ha intentado realizar algo parecido, se ha visto que el trabajador sale perdiendo. Para que sean factibles esos derechos a los que usted se refería, existe sólo el sindicato, en ningún caso, un solo trabajador puede ejercer los mismos derechos con respecto a una empresa muy fuerte. Esto es todavía menos válido cuando las multinacionales ejercen una influencia indebida sobre las legislaciones nacionales, no sólo acerca de los problemas de trabajo, sino también sobre aquellos relacionados con el ambiente, el modelo económico, las políticas fiscales y económicas. Cada trabajador que se comprometiese en esta batalla sólo podría perderla. En consecuencia, si tengo que elegir entre los defectos de la burocracia sindical y el poder de la empresa, en muchos casos el egoísmo y la arrogancia de las empresas, yo elijo la burocracia sindical. No es una casualidad el que los empresarios insistan en la individualidad del derecho, en la libertad de cada trabajador de elegir si adherir o no al sindicato. Solo que, ¿qué hacen en nuestros países? Insisten sobre este derecho y después empiezan a despedir a todos los que deciden a favor del sindicato.

TRENTIN - Para la legislación italiana esto es imposible. Si yo le despido porque usted está inscrito en un sindicato, después me obligan a contratarle de nuevo.

ANDERSON - Por esto digo que venimos de realidades diferentes. Porque nuestras leyes son iguales, pero las empresas son tan fuertes que no respetan la ley. En Costa Rica la ley es muy clara, pero no hay ningún sindicato en las empresas privadas. El trabajador firma hoy la adhesión al sindicato, la lleva al Ministerio de Trabajo, éste llama a la empresa y, después de media hora, llega la carta de despido. Pero esto sucede también en otros países. No quiero dramatizar

sobre este tema, pero ha habido casos en los que han eliminado todo un sindicato. En Guatemala, en la Coca Cola, se hizo desaparecer a todos los miembros de un sindicato. Los únicos que se salvaron fueron los que lograron escapar.

TRENTIN - ¿En la Coca Cola?

ANDERSON - Sí, sucedió a finales de los años cincuenta, principios de los sesenta. Todo un sindicato, Bruno, no sólo los dirigentes, mataron a todos, incluso a los inscritos de base.

Entre Europa y América Latina la diferencia no es jurídica. En América Latina la legislación, como la vuestra, deriva del derecho romano, no del anglosajón. Por ejemplo, en la constitución de mi país es vigente el principio por el que el trabajo se considera más débil y, por tanto, el trabajador recibe una protección especial; en esto reafirma la ley romana. La ley anglosajona, por el contrario, afirma que todos son iguales y que deben combatir entre ellos como puedan. La ley romana, sin embargo reconoce que uno de los dos contendientes es más débil que el otro y debe ser ayudado. Yo creo que este principio jurídico es suficiente y que una evolución hacia una mayor democracia, una evolución de la sociedad en su conjunto, podría conducir a las alternativas de las que hablaba usted, Bruno.

Pero ustedes ya han superado ciertas etapas. No tengo ninguna duda de que en los principios del movimiento sindical en Italia ha habido una dura represión: pero ¿cuánto tiempo ha pasado desde la última vez que, por razones relacionadas con un contrato colectivo, ha sido asesinado o ha desaparecido un dirigente sindical? Y, sin embargo, esto ocurre actualmente en nuestros países. Por esto insisto en afirmar que el elemento que establece la diferencia más acusada entre nosotros y ustedes es la naturaleza de nuestras sociedades y de nuestras llamadas democracias. Honestamente, estoy convencido de ello, no acepto la dictadura de las mayorías sobre las minorías. Uno no puede definirse democrático y pensar que debe prevalecer el 50%: existe le otro 50% o incluso el 49% que tiene unos

derechos que deben y pueden ser respetados con una serie de mecanismos. Pero una legislación que determine con claridad la actividad y la participación del sindicato como organización de inscritos en una empresa es absolutamente indispensable.

TRENTIN - Yo creo que la CGIL sólo obtendría ventajas de una legislación de este tipo, porque, siguiendo la regla del 51%, probablemente se convertiría, incluso sin ningún proceso unitario, en la más grande organización. Pero sigo diciendo que es necesaria una regla de representación, que tiene que valer más el número de los inscritos que el de los no inscritos. Esta es la pregunta básica para renovar un contrato: ¿cuál es la mayoría que debe decidir en nombre de todos?

ANDERSON - La legislación americana resuelve este problema a través de los sindicatos. En Italia quien tiene que negociar un contrato colectivo tiene que pedir la ratificación de todos. Todos tienen que ser consultados. Lo comprendo, no me sorprende, pero en América Latina no es así, es el sindicato el que decide la huelga, no los trabajadores. Y son los inscritos en el sindicato los que votan si hacer o no una huelga. Esto, a fin de cuentas, es también un defecto, porque una huelga es más fuerte, impresiona mucho más, tiene más posibilidades de éxito si todos los trabajadores respaldan la acción. No tengo ningún problema en afirmarlo. Pero, en nuestros países, haciendo contrapeso a la burocracia del sindicato existe la influencia indebida del empresario, que es mucho más fuerte, especialmente donde hay una larga fila de personas fuera de la fábrica esperando para sustituir a los que trabajan en ella. Esta es la fuerza de la empresa.

TRENTIN - También puede ser que un sindicato burocratizado y una empresa se pongan de acuerdo.

ANDERSON - Sí, y también puede ocurrir que un gobierno promueva la unidad sindical porque es más fácil de controlar una central sindical que dos o tres. Pero estoy absolutamente

convencido de que si tengo que elegir entre el poder de la empresa y una burocracia sindical, incluso muy comprometida con la empresa o el gobierno, yo prefiero siempre la burocracia, porque se dispone de mecanismos dentro del sindicato para reemplazar esa burocracia, mientras que poco o nada consigo cambiar en la empresa.

TRENTIN - Sólo que, si el sindicato no debe responder a nadie de su propia actuación la burocracia no cambiará nunca. En América Latina como en Europa, el sindicato es una minoría aunque a veces obtiene el 50% más uno de los votos y no tiene que responder a la mayoría; si no existe un momento en que la mayoría se exprese a través de un voto, el sindicato se sentará, se convertirá en una fuerza del establishment.

ANDERSON - Ve usted, Bruno, también hay que decir que no parece posible que, en este mundo basado en los valores del mercado, el movimiento sindical tenga que convertirse en una especie de elefante blanco, y ser el único que da beneficios absolutamente gratis, sin pedir compromisos o responsabilidades. Para un sindicato, negociar un contrato colectivo implica una estructura, un derroche de recursos humanos, financieros, tecnológicos. ¿Y quién los paga? Este es el producto de un esfuerzo colectivo de muchos trabajadores, es un sacrificio incluso económico. ¿Usted propone que todos puedan tener acceso a él sin que nazca ningún sacrificio, ningún deber? No, no estoy de acuerdo, en absoluto.

TRENTIN - Lo que usted hace es un razonamiento moral muy justo.

ANDERSON - También es pragmático...

TRENTIN - En práctica no puedo impedir a la gente que participe en la vida sindical ni puedo obligarla a hacerlo. La realidad está ante nosotros: cada vez somos menos, aunque no es justo que sea así.

El problema político y también pragmático es cómo determinar la legitimidad de tantas fuerzas a participar en la vida sindical y a pagar. Si se obtiene una cuota obligatoria de financiación, después de unos años la gente se subleva y deja de pagar, suponiendo que un Estado de derecho conceda esta facultad.

ANDERSON - Esto puede acontecer si el sindicato es ineficaz y antidemocrático.

TRENTIN - También puede ser que un sindicato sea eficaz pero no democrático. Sin embargo, la cuestión es que la negociación del futuro será cada vez menos una negociación que da y nada más. Tendrá que manejar el cambio cada vez más y, por tanto, dará algo, pero quitará algo. Ya no será como en los años de oro, cuando siempre se ganaba. Pero si falta el consenso de la mayoría de los interesados, ésta es la cuestión, se corre el riesgo de avanzar hacia una verdadera caída de la sindicalización, aunque el sindicato sea reconocido formalmente por la parte adversaria y consiga renovar los contratos. O bien, y no es sólo una hipótesis técnica, tendremos una contratación que salvaguarda a los sindicalizados, a los asegurados y penaliza a los demás: es decir, a la mayoría de los trabajadores. Y ésta es una nueva forma de corporativismo. Esta fase de cambio necesita nuevas reglas de democracia y de representación. El problema sigue siendo la implicación de todos los trabajadores al margen de las reglas que dicen cómo se forman las mayorías y las minorías. Estoy de acuerdo con el hecho de que hacen falta nuevas normas que den al sindicato la posibilidad de contratar, sustrayendo al patrón la posibilidad de elegir. Éste no debe poder decidir hacer un contrato individual o con un solo sindicato.

Hacen falta reglas: una es la del 50%; otra puede ser que varias fuerzas se presenten como candidatas y, al final, resulte un organismo en el que una represente el 40%, otra el 20% y una tercera el 10%. Son formas distintas, pero lo que es fundamental es que los tres componentes del organismo que negocia deben consultar a los trabajadores en nombre de los

cuales se negocia.

ANDERSON - Cuando afirma ésto, parte de una serie de presupuestos que pueden ser ciertos, pero también no serlo. Por ejemplo, en nuestras regiones hay burocracias sindicales que usted describe muy bien como un peligro potencial. Es verdad, existen, pero no son la mayoría y ni siquiera son una minoría significativa.

TRENTIN - Quizás yo tenga la convicción filosófica de que la burocracia es el fenómeno más espontáneo en una organización o asociación, mientras que la democracia presupone una fuerte dosis de voluntarismo.

ANDERSON - Pero tengamos presente que no vivimos en el vacío absoluto, nos enfrentamos a una realidad concreta, donde existen muchas fuerzas, incluso poderosas, que actúan contra la democracia. En Italia, Berlusconi, con sus televisores, influye en el proceso político de manera indebida y antidemocrática. Y nosotros tenemos ésto en América Latina de forma preponderante.

TRENTIN - Estoy absolutamente de acuerdo.

ANDERSON - Pero entonces, ¿quién y cómo se puede oponer a estas indebidas intervenciones antidemocráticas, si las reglas no están claras? Ninguna de nuestras constituciones lo dice con claridad. La ley protege de manera concreta el derecho del individuo o de ciertos grupos de personas, que tienen mucha libertad en algunos sectores; en cambio, no existen reglas de carácter general y esto es un defecto de la democracia. Como también lo es la total flexibilidad con que estos mismos grupos pueden perseguir sus intereses, incluso antidemocráticos, dentro de la sociedad. Por ejemplo, el fenómeno de los neofascistas o neonazis en los Estados Unidos, que pueden salir por las calles, marchar con sus banderas, tener sus asociaciones. Son racistas, xenófobos y antidemocráticos, pero pueden

hacerlo legalmente.

Por suerte, en todos estos países estos grupos son minoritarios, aunque pueden desarrollar sus actividades. Pero, imagínese si fueran dueños de la NBC o de la CNN: porque esto sucede en muchos países de nuestro continente. Por eso creo que es importante que existan reglas claras que protejan el derecho sindical y si esto, como usted dice, puede representar un peligro, el otro es un peligro, en todo caso, mayor. Y hasta que no superemos este peligro no podemos prescindir de los pocos instrumentos de que disponemos que nos garantizan un espacio de maniobra.

TRENTIN - Pienso que tal vez estemos hablando de dos cosas diferentes. Porque estoy convencido de que las constituciones modernas tienen que reconocer y, es más, sancionar los espacios de negociación y de intervención de unas estructuras fundamentales como son los sindicatos. Sin embargo, me planteo el problema de las reglas de funcionamiento de estos cuerpos intermedios, una vez reconocidos sus poderes y sus prerrogativas. Porque si faltan las reglas, estos cuerpos intermedios corren el riesgo de alejarse del resto de la sociedad, cada vez más referidos a sí mismos. Y considero fundamental una legislación antitrust digna de este nombre, que quite a Berlusconi o a cualquier otro el poder de monopolizar los medios de comunicación.

Pero la cuestión es quién ha votado a Berlusconi. En mi opinión, también una parte importante de la clase trabajadora, la mayoría de los que están al margen de la sociedad, los excluidos, los trabajadores precarios. Es un fenómeno antiguo.

ANDERSON - El mismo por el que Lula siempre ha perdido las elecciones en Brasil, porque ha perdido en las favelas.

TRENTIN - Exacto. Hitler también llegó al poder con una huelga general. En 1994 Berlusconi ha aprovechado una debilidad fundamental de los partidos de izquierda y de los sindicatos: el no saber unirse ante los verdaderos problemas de la sociedad

civil.

¿Por qué una parte, si bien minoritaria, del pueblo de la CGIL ha votado entonces por Berlusconi? Seguramente porque no ha escuchado ninguna respuesta convincente a sus problemas ni en la CGIL ni en los otros sindicatos. La fuerza de la derecha autoritaria y populista reside precisamente en las dificultades del sindicalismo para representar e interpretar las preguntas que nacen de las transformaciones del mundo laboral. Del mismo modo que faltan canales a través de los cuales este nuevo mundo laboral puede hacer llegar su voz al sindicato, éste no posee los instrumentos necesarios para poder entender lo que está sucediendo.

El drama de la sociedad italiana es precisamente éste: faltan canales de comunicación. Todo el mundo del trabajo precario, informal, para un sindicalista que tiene veinte o treinta años de experiencia en el viejo mundo laboral, es un mundo desconocido y no basta la buena voluntad para entender. Es necesario crear esos canales de comunicación, darle a la gente el derecho a organizarse, también fuera del sindicato, de otro modo, aparecerá Berlusconi para decirles: yo me he hecho a mí mismo y os puedo garantizar que, en un año, os daré un millón de puestos de trabajo.

ANDERSON - Pero nosotros estamos con el pueblo. Yo, Bruno, tengo mucho cuidado cuando califico la acción del sindicato, especialmente, en función de sus errores, de sus debilidades. Pero, a pesar de que existen errores, creo que nada puede sustituir al poder de convicción de los sindicatos. La otra cara de la moneda es todo lo que se opone al razonamiento, a la propuesta, al trabajo formativo del sindicato. Yo discuto mucho acerca de esto con mis compañeros del sindicato. La formación de una persona comienza cuando tiene un año y medio de edad, puede sentarse delante de la televisión y ¿qué sale por este tubo? Las tesis de Berlusconi o de los Berlusconi. Del hombre del caviar, el champagne, el botín, el jet ejecutivo, las chicas más bonitas. Así es cómo se educa un niño desde el año y medio de edad y cuando llega al sindicato, cuando tiene 25 o 26

años, esta educación prevalece sobre la poca que hoy en día pueden darle su padre y su madre. Por tanto, el sindicato debe hacer un esfuerzo para sobreponerse a todo ésto. Tenemos grandes enemigos, estructurados, por eso tengo mucho cuidado a la hora de emitir juicios sobre la efectividad del sindicato en áreas como esta de la que estamos hablando.

Si proyectásemos ciertas reflexiones en el tiempo, deberíamos tener en consideración la realidad de la desaparición del sindicato, en la que usted dice no creer. Yo, por el contrario, lo veo como un peligro real. Si se mantienen las actuales tendencias, se llega a esa desaparición, o, en todo caso, desaparece el sindicato como agente importante en la sociedad. Por tanto, el problema de nuestros países es éste: puesto que la sociedad civil es débil, pero sin una sociedad fuerte y organizada la democracia no funciona, el sindicato tiene que trabajar para reforzarla, sentirse parte de ella. Esto reafirma lo que usted ha dicho sobre los derechos del ciudadano, del trabajador, del individuo. La sociedad civil lo reconoce cuando el movimiento sindical se siente parte de ella y establece sus alianzas en su interior. De este modo, muchas contradicciones desaparecen, se resuelven.

Capítulo séptimo

El sindicato y la guerra fría

Acelerar los procesos de integración regional. La coordinación de la economía mundial. El papel del TUAC. Políticas sindicales de ruptura. La voluminosa herencia de la guerra fría. El misoneísmo culpable y los méritos de la CIOSL. La salida de la CGIL de la FSM. Los obstáculos para el crecimiento de los sindicatos regionales.

El proceso de mundialización parece imparable; pero debe ser conducido de alguna manera. ¿Cómo puede afrontarlo el sindicato?

TRENTIN - Hacen falta nuevas instituciones capaces de coordinar la distribución de los recursos a escala mundial y de introducir alguna forma de control de los movimientos de los capitales financieros, que de otro modo, están destinados a representar un factor de desorden absolutamente incalculable. Ya hemos hablado de la crisis financiera de Méjico. Pues bien, sin la intervención lo suficientemente rápida de los Estados Unidos, dictada también por la necesidad de salvar la exposición de muchos bancos norteamericanos, habríamos llegado a una crisis comparable a la del 29, pero esta vez solamente a causa de una crisis financiera originada en un país que no es en absoluto un líder de la economía mundial. No es una casualidad el que la crisis mejicana desencadenase una fuga de capitales que implicó inmediatamente a Argentina y Brasil.

El sindicato tiene ante sí distintos caminos. ¿Cuál debe recorrer?

TRENTIN - El más practicable es el de acelerar los procesos de integración económica y financiera a nivel de grandes regiones del mundo. Hasta ahora se ha subestimado la importancia de acompañar los procesos de integración con la creación de verdaderas instituciones políticas, capaces de adquirir una soberanía por encima de lo nacional con respecto a la política económica y social de cada uno de los estados. Pero la experiencia de Europa es importante para no cometer los mismos errores en otros lugares. Pienso en América Latina y en los países del Pacífico. En cambio, en África la situación es más difícil. Aquí la esperanza está en la República Sudafricana, que podría convertirse en un nuevo polo para una política de integración económica y política del África austral y central.

¿Es el sindicato una de estas fuerzas capaces de invertir el rumbo de la ruta emprendida?

TRENTIN - El sindicato se puede comprometer con mucha fuerza en la promoción de estos procesos de integración a nivel regional, participando activamente, con nuevas formas de representación a nivel regional, en las decisiones de los parlamentos, de los gobiernos y de las comisiones supranacionales, con relación a una coordinación más eficaz de las políticas económicas y sociales. Se deben identificar grandes objetivos comunes a los distintos países, por ejemplo, en materia de infraestructuras: transportes, grandes obras hidráulicas, telecomunicaciones. Se trata de procesos y de políticas de inversión que, si se reducen a un solo territorio, pueden ser difíciles y dolorosos, porque tienen costes momentáneos elevados. Es importante que el sindicato no viva estos procesos en términos puramente defensivos, sino que formule proyectos que sean alentados a nivel internacional.

¿El sindicato no se ha comprometido a esta búsqueda hasta ahora, o han sido los Estados nacionales los que han rechazado sus propuestas?

TRENTIN - Siempre hay una relación dialéctica en estas cosas. Es evidente que la fuerza de los Estados o de las multinacionales es más grande cuando rechazan la participación de los sindicatos si éstos desenvuelven una acción solamente defensiva, de pura tutela de los intereses individuales de cada nación. En cambio, un papel de protagonista, sobre todo haciendo propuestas, puede encontrar aliados incluso en los gobiernos, o en algunos gobiernos, los más interesados en una política de integración regional.

El otro problema sobre el cual una gran organización como la CIOSL debe intentar reflexionar es el de las actuales formas de coordinación de la economía mundial. Me refiero a la Organización para el Comercio Mundial, al intento de control

mundial representado por la OCDE y por el Grupo de los Siete, me refiero al Banco Mundial, al Fondo Monetario, pero también al TUAC, el organismo consultivo sindical, que actualmente se limita a recomendaciones muy modestas al Grupo de los Siete.

¿No tienen peso las acciones del TUAC?

TRENTIN - El TUAC es un organismo meramente consultivo que intenta influir sobre las decisiones de la OCDE; a su vez, éste expresa un intento, con frecuencia impotente, de gobernar los grandes flujos mundiales. Impotente porque las grandes potencias industriales quieren salvaguardar su autonomía. Como máximo, las diversas formas de coordinación económica y financiera organizadas por las grandes potencias consiguen ejercer un fuerte condicionamiento sobre las zonas política y económicamente más débiles del mundo. Con relación a esto, es emblemático el papel del Fondo Monetario. Por lo tanto, hay que tener el valor de considerar de nuevo, incluso en el plano experimental, nuevas formas de coordinación en las que los países del sur del mundo entren como protagonistas y no sólo como deudores o sujetos a la tutela de las instituciones multinacionales.

Jacques Delors ha presentado una propuesta en este sentido. No sé si éste es el camino correcto, pero valdría la pena intentarlo. Sin duda, esta propuesta necesita grandes partidarios y uno podría ser el sindicato, la CIOSL. Delors ha propuesto crear un Consejo de Seguridad para la Economía y el gobierno social que debería concentrar las potencias industriales más grandes, una representación de la Comunidad Económica Europea, un representante de cada gran región del mundo, tal vez con un sistema de alternancia. Un representante de América Latina, uno de África, uno del Sudeste asiático, junto a Japón. Un organismo de coordinación en el que se rompa el monopolio de poder de las naciones más ricas y se intente fijar algunas reglas del juego en las dinámicas financieras, en las sociales y, sobre todo, en las políticas de cooperación, que nunca han sido objeto de un verdadero tratado entre el Norte y

el Sur del mundo.

¿Esta hipótesis tiene posibilidades concretas de realización?

TRENTIN - Para obtener un resultado no basta un sugeridor iluminado como lo ha sido y lo es Delors, hacen falta fuerzas sociales y políticas capaces de conducir una gran batalla.

¿Puede hacerlo la CIOSL?

TRENTIN - Es la única organización sindical a escala mundial, tiene enormes potenciales. Sin embargo, se resiste a abandonar el viejo modo de intervenir en los procesos económicos y sociales, heredero de la guerra fría. Debería proponer, en formas posibles, nuevos instrumentos de control del proceso de globalización con el objetivo de contrastar las tendencias que están apareciendo en estos años a la exclusión y al empobrecimiento de zonas enteras del mundo hasta límites intolerables. Al margen de las denuncias, que no faltan, hay necesidad de grandes propuestas.

ANDERSON - Estoy de acuerdo, Bruno. La capacidad de incidir de un movimiento sindical que no quiera estar a la defensiva consiste, sobre todo, en el tipo de propuestas que presenta y en las acciones desarrolladas para llevarlas a cabo. Lo digo porque, desde hace diez años, participo en las reuniones de la CIOSL con el Banco Mundial, el Fondo Monetario, las Naciones Unidas, y he asistido a muchas propuestas de la CIOSL, pero éstas siempre han sido complementarias a la política del Fondo y del Banco, nunca son originales, nuevas, nunca han contradicho la política central de esos organismos. Este es el problema.

Si excluimos la cláusula social, que no es realmente una novedad, ya que se trata de una idea nacida en 1948 y que ahora solamente ha sido adaptada al contexto actual, todas las políticas seguidas por la CIOSL han tendido únicamente a modificar la realidad, nunca a renovarla desde el fondo. Naturalmente los resultados han sido escasos, porque, cuando

se procede de este modo, es fácil para esas instituciones hacer coincidir sus propuestas con las nuestras, pero después no introducir ningún verdadero cambio estructural en su política. Por ejemplo, cuando en 1984 nos reunimos en Cuernavaca, en Méjico, para examinar la crisis financiera de América Latina y del Caribe con los señores del Banco Mundial y del Fondo Monetario, las únicas propuestas vinieron de los sindicatos de América Latina y chocaron duramente con la política del Banco y del Fondo, que opusieron a nuestras tesis un rechazo total y absoluto. Es verdad que no eran propuestas nuevas, pero aquel diálogo no llevó a ningún cambio en las posturas de estas organizaciones internacionales. El resultado ha sido trágico, ya que durante los diez años siguientes en América Latina aumentó la pobreza, la exclusión social, el sufrimiento. Una crisis de liquidez, de cash flow, se convirtió en una crisis estructural que ha acarreado graves daños a la población de todo el continente.

¿Esta situación de quiebra se ha verificado sólo en América Latina?

ANDERSON - Creo que si se habla con los sindicalistas africanos se obtiene la misma respuesta. En 1984 África era pobre, pero diez años después la gente de ese continente es todavía más pobre. En cambio, a pesar de esta constatación tan evidente, mantenemos una actitud continuista, queriendo simplemente modificar ciertas posturas del Banco Mundial y del Fondo Monetario. En realidad, me parece que, en esta coyuntura tan difícil, el Banco Mundial empieza a acercarse a nuestras posiciones, al menos con las palabras. Pero todo se puede detener si no estamos dispuestos a oponernos diametralmente a las políticas que se han seguido hasta ahora. Sí, ha existido una especie de conformismo por parte de la CIOSL, pero yo estoy de acuerdo con usted, Bruno: éste sigue siendo el único organismo realmente representativo de los trabajadores a nivel mundial.

¿Por qué la CIOSL nunca ha propuesto políticas verdaderamente incidentes en los equilibrios económicos mundiales?

ANDERSON - La responsabilidad es de una realidad que ya no existe. De hecho, es indudable que la CIOSL nace a partir de un gran acontecimiento de la historia mundial: el inicio de la guerra fría. En cambio, no se puede afirmar que la CIOSL sea hija de la guerra fría, como mucho se podría decir que es su sobrina, ya que concurren otros elementos. La CIOSL ha tenido una idea distinta de la de otros sindicatos acerca del papel que debe desempeñar el movimiento sindical con respecto a la sociedad, a los gobiernos, a los empresarios, y sobre cuáles deben ser las prioridades sindicales. Y esto ha influido mucho en la división que se produjo en el movimiento sindical a nivel mundial en 1949. Por supuesto, no hay duda alguna de que el nacimiento de esta organización coincide con el momento en que inicia la guerra fría, pero, hoy que ya no existe esta contraposición, creo que tiene que producirse un renacimiento de la CIOSL a partir de una base completamente diferente. Porque lo que le impide desempeñar un papel, ya sea de las formas que ha indicado Bruno, así como de cualquier otra forma que tenga en cuenta los problemas actuales, son precisamente las cadenas que la mantienen todavía ligada a un pasado superado.

¿Son todavía reales estas cadenas?

ANDERSON - Sí, porque no ha habido ningún cambio concreto en las políticas, éstas aún se ajustan a un mundo bipolar. No han cambiado las prioridades, no han cambiado los programas, no ha cambiado nada con respecto a hace cuarenta años. Los cambios han afrontado el problema del crecimiento numérico, pero no ha habido ningún cambio cualitativo. Sin embargo, yo pienso que para presentar nuevas propuestas importantes, innovadoras, que se muevan en la dirección que usted indicaba, tenemos que cambiar, ya que en la CIOSL debe existir un debate que la transforme en una institución del mundo de hoy.

Tenemos que asumir un papel de protagonistas, no sólo de palabra, sino también en la realidad, en nuestras estructuras, en la forma que adoptamos.

Un ejemplo. En la reunión Preparatoria de la Cumbre Social que se realizó en Nueva York en 1995, el sindicato más fuerte era la CIOSL con sus 120 millones de trabajadores inscritos, pero jugamos una función poco importante porque ni siquiera teníamos los instrumentos adecuados, que les sobraban que a las Organizaciones No Gubernamentales. Carecíamos de ordenadores, de impresoras, de todo. Los otros trabajaban y hacían propuestas basándose en un banco de datos a el que accedían a través de Internet, eran capaces de dar respuestas a las propuestas de los gobiernos en media hora; nosotros dábamos vueltas por todo el edificio de las Naciones Unidas buscando a alguien que pudiera prestarnos una máquina de escribir. Todo esto parece forma, pero se convierte en sustancia. En aquellas condiciones no podíamos participar activamente en el debate, que era, en cambio, tan dinámico. . Esto no es gran política, es verdad, pero tiene una gran incidencia en nuestra capacidad de participar en el debate sobre la gran política. Por esto digo que la forma a veces se convierte en sustancia.

¿No ha habido un reajuste de la política de la CIOSL tras la caída del muro de Berlín?

ANDERSON - No ha existido un debate de fondo. Solamente ha habido una actitud triunfalista muy subjetiva.

Pero, ¿qué ha sido la CIOSL en las pasadas décadas?, ¿para qué ha servido?

ANDERSON - La CIOSL ha hecho muchas cosas, no debemos tener dudas. No ha sido, como dicen sus detractores, un simple instrumento del occidente en el ámbito de la guerra fría. En primer lugar, ha librado una gran batalla en la OIT para que las normas de trabajo se aplicasen en todo el mundo. Esto ha

servido para hacer evidentes los horrores del socialismo real, pero también para hacer frente a las dictaduras militares que se han multiplicado en nuestro continente. En este sentido, ha sido un instrumento de lucha a favor de la libertad, de la democracia, de la justicia social. Ha servido, en gran medida, para coordinar la solidaridad sindical internacional, para encaminarla, para darle sentido, coherencia. En el mundo bipolar, sirvió para mostrar en la superficie tal cual como eran las grandes injusticias que se cometían en occidente. La CIOSL siempre ha tomado posición contra la barbarie del colonialismo. Ha tenido gran peso en los cambios que se han verificado a partir de los años cincuenta con relación a los procesos de descolonización.

Bruno, ¿en aquellos años la CGIL estaba inscrita a la FSM?

TRENTIN - Inicialmente, algunas organizaciones de categoría abandonaron las estructuras sectoriales de la FSM. Nunca olvido que la de los metalúrgicos desempeñó también en aquel caso un papel de precursora y, efectivamente, abrió el camino a una modificación radical de las relaciones. Posteriormente, la CGIL en conjunto salió de la FSM.

ANDERSON - ¿En que años acontece todo esto?

TRENTIN - Entre el 62 y el 64. De cualquier modo, la nuestra nunca ha sido una presencia tranquila en la FSM. Siempre ha existido una batalla que, durante mucho tiempo, la CGIL ha conducido sola; primero, en nombre de la autonomía de las organizaciones nacionales; más tarde, en nombre de una política de regionalización del sindicato a escala mundial, en la práctica, para una coordinación de las organizaciones sindicales a nivel regional, sin la tutela de la FSM. Fue una gran batalla contra las fuerzas hegemónicas de la FSM, no sólo del bloque soviético, sino también algunas organizaciones como la CGT francesa o algunos sindicatos del tercer mundo. Existió una verdadera ruptura en tiempos ya lejanos, acerca de

una cuestión determinante como la de las guerras de liberación. Actualmente, con frecuencia se olvida que la FSM desempeñó una función conservadora y represiva con respecto a las organizaciones sindicales nacionales cuando éstas participaban en movimientos de liberación, rompiendo con los sindicatos metropolitanos que tenían un cierto peso en la FSM. La guerra de Argelia fue un momento crucial, aunque ya se habían producido otras situaciones de este tipo antes, pienso por ejemplo en la liberación de Marruecos y, posteriormente, en los movimientos de liberación de toda una parte del África negra de influencia francesa, como Guinea, Camerún, etc. Entonces En Marruecos existía un estatuto de una organización local de la CGT marroquí generosamente abierta a la adhesión de los trabajadores de este país, que, sin embargo, no permitía a un marroquí ser dirigente de un sindicato de su propio país. Todas estas organizaciones fueron expulsadas de la FSM cuando eligieron el camino de la lucha por la liberación o, simplemente, de la ruptura con la llamada madre patria. La CGIL ha conducido una batalla durísima en su defensa, naturalmente, manteniendo relaciones estrechísimas con estas organizaciones y creando un conflicto abierto en la FSM, si queremos ser exactos, con los dos pilares que gobernaban la FSM: los soviéticos y la CGT francesa. Más tarde, a partir de 1956, todo se derrumbó con las revueltas sociales, primero en Polonia, después en Hungría, donde la CGIL asumió, incluso en las asambleas de la FSM, una posición de solidaridad total con los trabajadores que entraban en lucha con los gobiernos del socialismo real. Se inició una batalla explícita sobre el papel del sindicato en aquellos países, sobre la necesidad de la autonomía del sindicato con respecto al partido y al Estado.

ANDERSON - La única cosa que me maravilla es que la CGIL, aun manteniendo esta posición, esta política, no esté afiliada ya desde hace algunas décadas a la CIOSL.

TRENTIN - Ve usted, Luis, la CIOSL, aunque con una coartada fundamental sobre los derechos humanos, reflejaba la otra cara

de la guerra fría. Recuerdo bien las batallas por la libertad de la CIOSL que usted señalaba. Pero también recuerdo su iniciativa en muchos lugares del mundo. Estoy pensando en África, que conozco mejor. Aquí, la CIOSL ha establecido o sufrido acuerdos con gobiernos y sindicatos que no brillaban por la autonomía, la independencia y la tutela de la libertad y de los derechos civiles. Lo mismo ha sucedido en Asia y no sólo en Vietnam. La guerra fría tenía sus duras reglas y tanto la FSM como la CIOSL nunca ponían mucha atención al elegir sus aliados.

ANDERSON - No quiero decir que no haya habido algunas contradicciones en la CIOSL, es más, afirmo que incluso ahora existen dicotomías entre los principios que sostiene y los que apoyan algunos de sus afiliados. Sin embargo, quiero subrayar la diferencia cualitativa entre la CIOSL y la FSM, el hecho de que la CIOSL siempre ha sido fiel a sus principios fundamentales. Era capaz de oponerse a la represión y a la falta de libertad en los países del socialismo real y también se oponía a Pinochet y a los generales argentinos y bolivianos, a Somoza, a pesar de que estos regímenes estaban apoyados por los Estados Unidos. Y que en muchos de estos golpes participó la CIA, es historia. Pues bien, la CIOSL tomó posición contra estas dictaduras, fiel a sus principios fundamentales, a pesar de que muchos en Occidente se hacían la vista gorda sobre estas violaciones de los principios básicos de la libertad y de la democracia.

TRENTIN - Evidentemente, mis vivencias en parte han sido diferentes. En algunos casos he tenido que confrontarme con dirigentes de la CIOSL que no se fijaban en los medios que usaban para conquistar posiciones incluso en los países del tercer mundo. Se le podría preguntar a mi viejo amigo Maghaub Ben Sedik de qué tipo era la intervención de la CIOSL en Marruecos en los momentos difíciles o en Argelia. No hay duda de que algunos sindicatos vinculados a las dictaduras han sido apoyados por la FSM, cito el caso de Filipinas, pero no ignoremos que este tipo de movimientos, por ejemplo en América Latina, conducían importantes batallas por la libertad y

el desarrollo.

Algunos de nosotros en la CGIL, que nos sentíamos completamente ajenos a una organización como la FSM, tenían la impresión de que, sobre algunos aspectos determinantes, el papel de la política del Departamento de Estado americano era muy importante a la hora de determinar concretamente la política de internacional de la CIOSL. Inicialmente, también en Sudáfrica los interlocutores de la CIOSL eran distintos de los que luego han llevado al final del apartheid, pero esto probablemente era inevitable.

Otro fenómeno que he podido constatar y que era absolutamente simétrico a la posición de la FSM era la resistencia a los procesos de regionalización. La construcción misma de la Confederación europea de sindicatos fue hostigada durante mucho tiempo por la CIOSL e, inicialmente, se estableció que un representante de la CIOSL debía participar en todos los trabajos de la CES, ejerciendo una especie de tutela. Asimismo, la FSM ha conducido, una batalla durísima contra cualquier forma de coordinación autónoma a nivel europeo, así como africano, y ésta ha sido la última razón por la que la CGIL ha salido de la FSM tras haber condenado en un documento público la destrucción de la autonomía sindical en todos los países del socialismo real.

Además, había otro fenómeno que, en mi opinión, reflejaba bien el sello de la guerra fría. La CIOSL, y de la misma manera la FSM, siempre han desempeñado una función complementaria, pero no alternativa, con respecto a las estructuras de política intergubernamental dominadas por las grandes potencias. Con relación a ese club exclusivo que es hoy el Grupo de los Siete, que, todo lo más, se ampliará permitiendo la entrada de Rusia, considero que debería entrar en juego, no el TUAC, un *advisory committee* de los países del este, sino una delegación de la CIOSL con todas las expresiones del movimiento sindical real, en primer lugar del sur del mundo. Es una contradicción en términos el hecho de que en el interior o paralelamente a la CIOSL exista un club de los sindicatos de los países más industrializados. Esto equivale a someterse a una visión

dicotómica del mundo, en la cual quienes dictan las reglas son, en definitiva, los países más ricos. Yo creo que el sindicato no se puede someter a esta lógica.

ANDERSON - Ve usted, Bruno, yo podría estar de acuerdo con algunas de las cosas que decía, pero tengo que subrayar lo que considero un error histórico, difundido por los aparatos propagandísticos vinculados a la Unión Soviética, al bloque socialista y a la FSM. Me refiero al hecho de que ciertas posiciones adoptadas por algunos afiliados se consideren responsabilidad de la CIOSL, sin que sus órganos directivos hayan tomado ninguna decisión al respecto y sin tener presente que uno de los principios sobre los que ésta se basa ha sido siempre la autonomía de las organizaciones que forman parte de ella.

Pero todo esto ya se ha terminado, interesa únicamente desde el punto de vista histórico, ya que la confrontación este-oeste se ha acabado. Recordar estas cosas no quiere decir necesariamente atribuir una culpa, significa reflexionar sobre lo que estamos de acuerdo para intentar evitar cometer los mismos errores en el futuro. Es el problema del dominio de los países más ricos o más poderosos, porque no se trataba solamente de riqueza en términos de producto interno bruto, era también riqueza de ejércitos, de fuerzas armadas. En el futuro no creo que estos elementos sean importantes, puesto que las batallas no se llevarán a cabo con ejércitos. A menos que no se produzca una transformación notable de la realidad mundial, las guerras serán de otro tipo.

TRENTIN - Sí, pero yo creo que son útiles los testimonios de personas como nosotros, que han combatido durante tanto tiempo por una concepción del sindicalismo fundada, ante todo, en la defensa de derechos fundamentales, en la libertad como premisa para todas las cosas. Creo que hemos superado una larga fase en la que en los movimientos sociales, no sólo en los comunistas, sino también en los socialistas, predominaba la convicción de que el desarrollo económico era una prioridad

absoluta y de que la democracia llegaría una vez que el desarrollo económico se verificase.

ANDERSON - No creo que nosotros hayamos superado esta fase, como demuestra el debate que se ha desarrollado en la cumbre de Copenhague. A ustedes, los del norte del mundo, les conviene que la cuestión social se subordine a la cuestión del desarrollo económico. Y, desgraciadamente, todo esto se ha hecho sentir en los países en vías de desarrollo.

TRENTIN - Sí, todavía existe, en cambio, ésta ya no es la cultura dominante, como lo ha sido durante un determinado período, cuando se han cometido errores trágicos. Creo que es útil subrayar como en esta batalla por un nuevo tipo de sindicalismo han participado fuerzas incluso diferentes.

Durante un determinado período, dentro de la FSM, existieron voces autónomas y aisladas que luchaban por un tipo de sindicalismo diverso. He recordado las numerosas organizaciones expulsadas por la FSM a causa de las posturas adoptadas precisamente con respecto a estas cuestiones fundamentales de la independencia, de los derechos civiles.

Creo que conserva una gran parte de verdad el enredo que se ha producido entre las grandes organizaciones sociales que nacieron con la guerra fría y la función de las grandes potencias y de sus sindicatos. No hay duda de que ha existido, dentro de unos límites, una política paralela de la FSM con respecto a la de la CIOSL en algunas regiones del mundo. Del mismo modo que ha existido una política paralela de la Unión Soviética y de sus sindicatos con relación a la FSM. Y esta política ha podido influir incluso en el comportamiento de ciertos sindicatos de determinados países.

Mientras que la CIOSL respetaba en sus estatutos la autonomía de cada organización, no hay duda de que algunas organizaciones de la CIOSL han intervenido notablemente, inclusive en Europa, para reforzar y financiar algunos sindicatos en contra de otros, que no eran exactamente sucursales de la Unión Soviética.

Esta es la herencia de la que todos nos tenemos que liberar ahora que existe una sola gran organización sindical internacional. También formaban parte de esa herencia fenómenos ya superados, como el predominio de un sindicato con respecto a los otros o la influencia excesiva de los sindicatos norteamericanos sobre la política de la CIOSL. Si no logramos desembarazarnos de esta herencia, al margen de los estatutos y de las formalidades, seguiremos teniendo dos mundos dentro de la CIOSL: los sindicatos que además se encuentran también en el TUAC, sólo para simplificar, y los otros. Porque, como decía Orwell, hay algunos que son más iguales que otros. Esto es lo que tenemos que superar, pero no sólo con las declaraciones, sino considerando de nuevo la función, las estructuras, las formas de organización y, creo que por lo que respecta a la CIOSL, también permitiendo que avancen valientes políticas de regionalización.

ANDERSON - Hay señales muy claras de que se está produciendo un cambio. Porque cuando desapareció el conflicto este-oeste se crearon las condiciones para un avance en la dirección que usted señala, para integrarnos verdaderamente en una organización sindical internacional democrática también en su interior, que no enuncie solamente principios y objetivos democráticos. Yo creo que en un futuro no inmediato, pero tampoco demasiado lejano, desaparecerá el criterio según el cual todos somos iguales, pero algunos son más iguales que otros. De otro modo, habrá organizaciones en las que todos seremos iguales y habrá otras donde estarán los que son más iguales que nosotros. Un proceso lento, pero seguro. He visto momentos cruciales en los que se han verificado divisiones acerca de problemas, no necesariamente entre organizaciones de los países ricos y organizaciones de países pobres, y esto no siempre ha conducido a la conclusión de la experiencia. Un ejemplo, la última competencia electoral que ha habido en la CIOSL, donde habían sindicatos de los países ricos y sindicatos de países del sur del mundo que mantuvieron la misma posición de apoyo a un candidato de un país pobre, a pesar de que había

un candidato de un país rico.

Y han existido otros debates sobre las estrategias, los programas, las posiciones, que han producido la misma división en la CIOSL. Estos indicios nos dicen que tenemos que considerar de nuevo la naturaleza interna de la organización porque dentro de ella existen opiniones que pueden considerarse colonialistas o imperialistas. En resumen, Bruno, creo que todavía estamos viviendo estas contradicciones, pero no soy tan severo como para no entender que existían diferencias fundamentales en el mundo sindical que impidieron la unidad y que sustentan y justifican la creación de la CIOSL. Esto dio lugar no sólo a un alejamiento, sino incluso a un enfrentamiento. Actualmente, todavía persiste algo de esto: la CGIL, por ejemplo, no es lo mismo que la Federación de los Trabajadores Chinos, existe una profunda diferencia que en este momento impide pensar en la afiliación de la Federación China a la CIOSL. Esta organización sostiene una visión opuesta a la de la CIOSL, la CGIL, la CISL italiana, no sólo en lo referente al sindicalismo, sino también a la función que el sindicato ejerce en la sociedad. Diferencias de este tipo no permiten que estos sindicatos trabajen juntos.

TRENTIN - Yo atribuyo una gran importancia a lo que sucedió en el último congreso de la CIOSL y, posteriormente, en la reunión de su Comité Directivo. La votación que precedió a la elección del Secretario General es un acto de sumo relieve: lo que sucedió es un hecho que marca una etapa en la historia de la CIOSL. Éste se origina a partir de un proceso de formación de grupos dirigentes que demuestra las dificultades que permanecen en su vida democrática interna, todavía muy vacilante. Esto no hace más que subrayar la novedad que ha supuesto la elección del nuevo Secretario General.

Pero yo, retrocediendo un paso, veo también todos los obstáculos que tendremos que superar para dar nuevo aliento a la CIOSL, obstáculos que existen, en primer lugar, en cada sindicato nacional. Porque se han creado retribuciones de las posiciones a nivel nacional que será doloroso superar. Nos

preguntaremos por qué, formando parte del grupo de los países industrializados, tenemos que perder esta posición que, de alguna manera, nos permite influir en la política de la OCDE y la reunión del Grupo de los Siete. En mi opinión, esto no es verdad, pero se ha creado una pequeña burocracia alrededor de esta estructura y no será fácil superarla.

Veo, por ejemplo, las enormes dificultades que nosotros encontramos en Europa a la hora de construir una verdadera confederación sindical continental. El primer enemigo de una confederación europea digna de este nombre son los sindicatos nacionales. Porque, para dar vida a un sindicalismo internacional que no sea sólo de proclamaciones y palabras, existe un problema de reforma del sindicato, de delegación de poderes, de reducción de la soberanía de los Estados y los sindicatos nacionales. En este momento el peso de las burocracias sindicales se revela como un enorme obstáculo.

Quiero recordar un episodio. Hace doce años, durante los primeros años en que yo me ocupaba en la actividad de la Confederación europea, participé en una reunión tripartita sobre diálogo social en la Comunidad Europea. Y en la primera reunión, en la que estaban representados todos los máximos dirigentes de las confederaciones sindicales y asociaciones patronales y la Comisión Ejecutiva de la Comunidad, Delors tuvo el valor de proponer que nos pusiéramos como objetivo de este diálogo acuerdos conjuntos para fijar algunas líneas para las negociaciones en cada país sobre temas como la formación profesional y la política de los horarios.

Hubo una revuelta unánime, con la excepción de los sindicatos italianos, de todas las organizaciones sindicales europeas y, naturalmente, de las asociaciones patronales. Todos dijeron no a una negociación a nivel europeo, ya que nadie quería renunciar a decidir en su propia casa. Y no es casual el que la CES permanezca un medio sindicato, un comité de coordinación entre confederaciones sindicales que en sus países, salvo algunas excepciones, no tienen ningún poder contractual, mientras que permanecen ausentes los sindicatos de categoría que tienen un verdadero poder de contratación. Solamente se

ha introducido alguna modificación en el último congreso. En consecuencia, a diferencia de las confederaciones sindicales italianas, que tienen dos “almas”, la estructura horizontal y la vertical, la CES todavía es un comité de coordinación entre sindicatos de sector.

Sindicatos que , en cambio, tienen el poder de contratación.

ANDERSON - Es decir, el poder real.

TRENTIN - Pero todavía hay un aspecto que demuestra la resistencia que se encuentra al avanzar hacia nuevas formas de sindicalismo. Mientras que con el Acta única que ha precedido el tratado de Maastricht el Consejo de Ministros de la Comunidad puede decidir acerca de algunas cuestiones por mayoría calificada, lo que ha permitido, por ejemplo, la aprobación del principio de la cláusula social contra el parecer de Gran Bretaña, la CES todavía decide por unanimidad, con el esencial poder de veto de las más pequeñas organizaciones sindicales. Esto es un contrasentido, equivale a no poder decidir acerca de las cuestiones importantes.

ANDERSON - Más que un contrasentido es una suerte de negación de la democracia.

TRENTIN - Sí, y además, con la ampliación de la CES a los países del Este, esta carencia la convertirá simplemente en una especie de club de discusión, sin ninguna posibilidad de pesar, ya sea con respecto a las asociaciones patronales, como con respecto a la Comisión Ejecutiva. El riesgo es que la CES se transforme en una especie de *lobby* y no un sindicato en relación directa con los trabajadores y las trabajadoras, con el mundo real. No olvidemos que al construir una estrategia regional y mundial del sindicalismo, en esta nueva fase hay que llevar a cabo una verdadera revolución cultural en cada país y una batalla para crear estructuras sindicales supranacionales dotadas de un mínimo de soberanía. En el caso italiano, nos

proponemos presentar al Congreso el problema de modificar el estatuto y de delegar algunos poderes de contratación a la confederación europea para crear un acto simbólico de ruptura con el pasado.

Capítulo octavo Sindicato, norte y sur

El cambio de rumbo de la ORIT a mitad de los años ochenta. El sindicalismo sociopolítico. La caída del anticomunismo. El excesivo peso de los sindicatos de la CIOSL. Las nuevas desigualdades. Dos problemas abiertos: China y Cuba. La batalla por la elección del secretario de la CIOSL. El nudo de la financiación. Un secretario general para el sur del mundo.

Luis, ¿en el interior de la ORIT se manifiesta una diferencia de estrategias entre países ricos y países pobres?

ANDERSON - He dicho que la CIOSL tiene algún grado de parentesco con la guerra fría. Y también la ORIT lo ha tenido durante muchos años. En nuestro hemisferio han sido muy pocas las asociaciones que no estuvieron influenciadas por la guerra fría y por el conflicto este-oeste. Sin duda alguna lo estuvieron los partidos políticos, la clase empresarial, instituciones como la Iglesia y todos los gobiernos, de una manera u otra. La ORIT no escapó a esta realidad y mucho

menos los partidos de la izquierda. Tal vez la ORIT se diferencia de los otros movimientos porque comprendió con antelación que el problema de los trabajadores de esta parte del mundo no era el del enfrentamiento entre este y oeste, la guerra fría, porque nosotros en nuestro hemisferio no teníamos empresas que vinieran del bloque soviético, del este, y nuestros adversarios eran las oligarquías nacionales, los emprendedores nacionales, las multinacionales, todos del oeste.

¿Esta toma de conciencia produjo cambios en la estrategia de la ORIT?

ANDERSON - El primer cambio cualitativo en las acciones de la ORIT se manifestó a mitades de los años '80. La filosofía de esta mutación se puede remontar a 1978 cuando algunos estudiosos de la socialdemocracia, predominantemente venezolanos, comenzaron a desarrollar una reflexión en esta dirección. Se realizaron diversos encuentros entre estos estudiosos y dirigentes de la ORIT y se inició a elaborar una propuesta que tomaba distancias con el paradigma de la guerra fría. Se escribió mucho sobre estos temas durante diversos años, pero la acción comenzó tan sólo desde 1985. La fractura total con un sindicalismo que hasta a aquel momento más allá de desarrollar muchos trabajos de carácter reivindicativo, formativos y de solidaridad, estaba basado sobre todo en la contraposición este-oeste se produce en el congreso de la ORIT de 1989.

En esta ocasión se presentó la tesis del "sindicalismo sociopolítico", según la cual las organizaciones sindicales se entienden como entidades que viven en un permanente esfuerzo por la defensa de los derechos de los trabajadores, pero que amplían sus horizontes hasta llegar a incluir a toda la sociedad, a la que propone una serie de alianzas. Esto implica que no es posible ser apolítico: lo cual no significa tener relaciones con un partido político, sino hacer política con autonomía respecto a las fuerzas políticas, teniendo presentes las necesidades integrales de la sociedad. A este punto se hacían necesarias las alianzas con los intelectuales, pero había

pocos que estuvieran cercanos a nosotros. Era una experiencia inédita en la ORIT, porque en el pasado a los intelectuales se les había visto como a enemigos, adversarios del movimiento sindical. Se pensaba que el mundo de las ideas se contraponía al de la práctica, que fuera contrario al pragmatismo que debía caracterizar al mundo sindical.

¿Por tanto, la adopción de este modelo sociopolítico conduce también a un nuevo planteamiento de las relaciones con los partidos políticos?

ANDERSON - Se intentó reforzar la autonomía del movimiento sindical, de la realidad sindical. Se propusieron nuevas bases de intervención y de atención. Por primera vez se planteó el problema de la economía formal y de la informal, que representaba ya un problema muy serio, que requería un análisis profundo sobre lo que se llama el sector social de la economía y se concretó una identificación seria con los ecologistas.

Otro salto de calidad se dio también en el Congreso de 1989 cuando por primera vez la ORIT sostiene una política de igualdad entre hombres y mujeres, no limitándola tan sólo a las fábricas y al trabajo, sino mirando el papel de la mujer en la sociedad.

¿Este tomar distancias de la guerra fría fue para la ORIT un cambio difícil?

ANDERSON - Fue una visión totalmente nueva para la ORIT. En esta parte del mundo los problemas de la guerra fría se interpretaban como doctrina de la seguridad nacional, todo estaba justificado por la lucha contra el comunismo. La capacidad de identificar objetivos e intereses comunes ha mantenido la unidad en el interior de la ORIT y después ha promovido la unidad entre el norte y el sur del continente. A finales de los años setenta se pensaba que ser democrático significaba ser anticomunista. Y que ser anticomunista

significaba ser democrático. Hasta el punto que se había llegado al extremo de preguntarnos si, dado que los fascistas eran anticomunistas, también nosotros debíamos considerar el fascismo una doctrina democrática. Pero después cambiamos, maduramos una nueva visión de la democracia que partía de la expresión de la voluntad popular. Pero en aquel momento, en 1989, tomamos conciencia de que existían también otras formas de expresión de la democracia, que nosotros articulamos como democracia política, democracia social, democracia económica.

¿Ha sido el fruto de una maduración política en el interior de la ORIT?

ANDERSON - De un nuevo modo de ver el mundo. No hubo un hecho concreto, simplemente fue el producto de una profunda reflexión en el tiempo sobre las verdaderas prioridades y los objetivos del movimiento sindical. En aquel Congreso, teníamos ya una percepción de los cambios que estaban por producirse y del significado de la Glasnost y la Perestroika de Gorbachov que ya estaban en marcha. Yo pienso que fue así, no por una intuición, como llegamos a entender que la ORIT debía buscar referencias totalmente diferentes, más allá de la existencia de un mundo bipolar. Entendimos que la bipolaridad estaba destinada a desaparecer y nos preguntábamos cuáles serían los nuevos principios del movimiento sindical en el momento en el cual desapareciera uno de sus elementos de sustentación, la guerra fría, el conflicto este-oeste.

¿La ORIT se mantuvo unida para hacer progresar esta reflexión, sobre todo teniendo en cuenta que la democracia estaba lejana en muchos países de América Latina, en donde existían todavía muchas dictaduras?

ANDERSON - Hubo un debate muy intenso, pero no entre norte y sur. Por ejemplo, los sindicatos canadienses mantenían una visión completamente diferente de la de los sindicatos de los

Estados Unidos. De todas maneras en 1989 se empezaba a ver el final de las dictaduras, de los gobiernos militares. Personalmente creo que el emerger de las posiciones de Gorbachov tuvo una influencia sensible sobre la política de los militares y sobre su papel en los países sudamericanos. En 1989 el peso de los ejércitos, no sólo en América Latina, sino en todo el mundo, comenzaba a disminuir, los militares sudamericanos perdían en aquellos años el apoyo de la administración de los Estados Unidos. Esto ha permitido el desarrollo del debate interno en la CIOSL.

El confrontamiento no dividió en dos el continente americano porque entre trabajadores del norte y del sur existen puntos de contacto, problemas comunes, aunque también hay que decir que existen sectores que nunca lo pusieron en duda. Esto quedó claro durante una conferencia sobre la crisis económica y la deuda externa en América Latina en 1984, cuando el representante del Banco Mundial lanzó la tesis por la cual el alto nivel de las condiciones de vida de los trabajadores del norte - el norte del continente americano pero también el norte del mundo - implicaba menores posibilidades de desarrollo para los del sur. Esta tesis fue rebatida duramente por los dirigentes latinoamericanos, pero el debate quedó abierto y se conduce desde entonces por algunos en voz baja, porque saca a la luz una posible contradicción de intereses sobre la cual no hay consenso.

Una divergencia nacida con ocasión de las negociaciones por el NAFTA.

ANDERSON - En aquella ocasión en efecto los trabajadores del Canadá y de los Estados Unidos tomaron una posición diametralmente opuesta a la que asumieron los trabajadores de Méjico, poniendo a una prueba muy fuerte la solidaridad de las organizaciones sindicales del norte y del sur del NAFTA. Yo pienso que este debate llegado un cierto momento se convertirá en una de las prioridades de la confrontación general en el interior del movimiento sindical del hemisferio y se

desenvolverá precisamente dentro de la ORIT. Es obvio que nosotros estamos unidos sobre los temas de la cláusula social, de los derechos fundamentales de los trabajadores: el derecho de asociarse, a negociar contratos colectivos, a rechazar el trabajo forzado, el trabajo de los niños, la discriminación por razones de género. Sobre estos puntos la unidad es total. Pero yo miro los problemas de todos los días, y no me olvido de que los temas relativos al desarrollo económico y social tienen menos peso en América Latina que los referidos a la inversión extranjera. Nuestros países llevan a cabo una terrible competencia alrededor de cómo atraerla y cómo retenerla.

Mire Bruno, este conflicto se está desarrollando también ahora entre Canadá y los Estados Unidos. Los trabajadores canadienses dicen que después del primer NAFTA, un acuerdo bilateral entre Canadá y los Estados Unidos, millares de empresas han cerrado en Canadá y se han ido a los Estados Unidos, en donde hay una mayor liberalización del comercio, un costo del trabajo más bajo, una carga social menor. Y entonces está claro que existe un debate entre los trabajadores del Canadá y los de los Estados Unidos y que se profundizará y extenderá cuando todos los países de la región comiencen a competir en un ámbito todavía más vasto, teniendo en cuenta que las inversiones vienen del norte. Por lo tanto se desarrolla una lucha para retener estas inversiones, para que no se vayan las empresas, para que no suceda lo que señalamos anteriormente, la movilidad del mercado del trabajo. Obviamente los países del sur del mundo no tienen otra alternativa si no es la de atraer estas inversiones, sin las que no hay desarrollo económico y social, no mejoran las condiciones de los trabajadores, no se crean puestos de trabajo.

¿Pero estos problemas tan generales, no tendrán que ser el centro de una confrontación global, que tendrá que desarrollarse en el interior de la CIOSL?

ANDERSON - La CIOSL se ha expresado sobre estos problemas con un documento de una forma muy puntual también muy

recientemente, volviendo a tomar las últimas argumentaciones del Banco Mundial sobre trabajo en el mundo. En este documento se insiste sobre la necesidad para el desarrollo de los países del sur de mayores flujos de inversión ya sea privado que de fondos para la cooperación. La CIOSL no ha dejado nunca de preocuparse de los problemas de centenares de millones de trabajadores del sur, desocupados o subocupados, o que tienen un trabajo precario.

Sin embargo; existe una dicotomía entre esta posición de carácter general de la CIOSL y lo que hacen los sindicatos de cada uno de los diversos países. Todos están de acuerdo en sostener en una sede internacional que es necesario que se hagan más inversiones en el sur, sin embargo cuando se llega al nivel nacional entonces se afirma por el contrario que no se deben dar cierres de fábricas, que no se deben realizar reducciones de los puestos de trabajo o empeoramientos de las condiciones de trabajo. Pero debemos entender más tarde o más temprano que en un mundo competitivo, que la competencia no se limita a la utilización de las tecnologías, a la calidad del producto, ni siquiera a la capacidad de atracción de las inversiones, sino que en el actual modelo neoliberal también incide sobre el mercado de trabajo.

¿En el interior de la CIOSL cómo se ha desarrollado durante estos años el debate entre norte y sur?

ANDERSON - A partir de la propuesta de Willy Brandt, el primero que lanzó de una manera muy estructurada las tesis de las relaciones norte-sur y este-oeste. Esta ha sido la base de la actual política de la CIOSL. Desde entonces han salido a la luz una serie de nuevos elementos nunca debidamente discutidos en el interior de la Confederación Internacional: el problema de todo el mundo sindical es justamente esto, que no se ha desarrollado un debate sobre las nuevas condiciones del mundo. Los cambios profundos que se han dado no han producido una confrontación de ideas en la CIOSL para actualizar sus posiciones, sus políticas, para establecer nuevas

prioridades.

Sobre el problema norte-sur hay una posición de la CIOSL, pero ya no corresponde a las condiciones actuales de intensa competencia a nivel global. Obviamente no es fácil hacer este discurso en una organización en la cual se ha seguido durante años la política por la cual todos son iguales, pero alguno es más igual que los demás. Existirá alguna posibilidad de éxito cuando se abandonen estas políticas. Porque si hay organismos sindicales diferentes entre sí, que en cualquier medida dependen de otros organismos o les son subordinados por razones sociales, económicas o culturales, entonces no hay un debate que aporte resultados positivos.

¿Por lo tanto, en la CIOSL no ha existido nunca un verdadero debate?

ANDERSON - Sobre este punto no, no se ha hecho.

¿Y sin embargo usted sostiene que en la ORIT ha habido trabajo intelectual y de esto se discutirá en el futuro?

ANDERSON - Creo que sí.

TRENTIN - Yo creo que no tan sólo en la CIOSL, sino que no se ha discutido en ningún sindicato del hecho de que esta transformación comporta una redistribución de recursos, de oportunidades también en el mundo del trabajo. Esto es un retraso general del movimiento sindical, estamos a mitad del vado.

ANDERSON - Es evidente que un debate sobre los cambios mundiales se tiene que realizar en el interior de la CIOSL, para que desde allí salgan las grandes políticas que puedan guiar el debate al nivel regional y entre los países. Pero la CIOSL no lo ha hecho nunca. Es justamente a causa de su propia estructura. Esta organización, por ejemplo, tiene una posición sobre la China, pero no en función de las condiciones actuales de este

gran país, que es un actor fundamental que tiene una influencia sobre comercio, la producción, la capacidad de atraer capitales. La CIOSL tiene una posición de principio sobre la China porque es antidemocrática. Pero no tiene una estrategia para hacer frente al fenómeno de la China emergente. Y es este tipo de debate el que nosotros debemos desarrollar.

¿Bruno, qué es lo que se necesita para que el debate se amplíe y la política afronte estos problemas tan reales?

TRENTIN - Estoy convencido de que las contradicciones que atraviesa una organización como la CIOSL son un reflejo de la transformación mundial de los mercados del trabajo, que, a su vez, es el resultado de la crisis del viejo modelo de producción estandarizada, de masa. Respecto a esta modificación los sindicatos nacionales, y con mayor razón la CIOSL, que se ha convertido en caja de resonancia de las posiciones asumidas por los sindicatos nacionales, han reaccionado hasta ahora sin tomar conciencia de las implicaciones a largo plazo que estas transformaciones tendrán sobre las condiciones de trabajo y de vida de millones de trabajadores.

Esto ha sucedido en la CIOSL, pero lo mismo sucede en la CES o en la CGIL. Se asumen posiciones generales que son incluso correctas, pero son siempre adjuntas con respecto a las conductas cotidianas de las organizaciones sindicales, las mismas que se han adoptado desde hace veinte o treinta años hasta hoy. Se alimenta la ilusión de que un sindicato pueda adaptarse a estas transformaciones desconcertantes simplemente sumando posiciones a posiciones, mientras que por el contrario se necesita un cambio radical de las prioridades del sindicato y se hacen imprescindibles nuevos instrumentos. Estos objetivos y estos instrumentos no pueden ser la copia de los objetivos y de los instrumentos adoptados por los gobiernos o por las organizaciones internacionales políticas, tienen que ser específicos de un sindicato, que es otra cosa con respecto a un gobierno o a un partido.

¿Es un problema de autonomía de la acción sindical?

TRENTIN - Permanece en la cultura y en el sentido común del sindicato el esquema de una acción reivindicativa y contractual aditiva, nosotros la llamamos "incremental". Es ilusorio sumar conquistas nuevas a conquistas viejas, agregar a las viejas plataformas reivindicativas nacionales también los objetivos de cooperación internacional. Cuando la realidad por el contrario es bien diferente, ya que plantea, que se quiera o no, problemas de redistribución de recursos. Pensar en oponerse a esta redistribución de recursos como a un proceso de nueva división internacional significa solamente gestar la derrota.

¿Qué estrategia debería adoptar el sindicato?

TRENTIN - La de individualizar reglas posibles para gobernar esta redistribución y salvaguardar derechos fundamentales comunes a los trabajadores y a las organizaciones sindicales. Si falta esta reflexión y si no se extraen de esta reflexión consecuencias claras en términos de estrategias, de reglas de conducta y de procesos de decisión en el interior del sindicato tendremos la que usted, Luis, llamaba "dicotomía continua" y que yo denomino la esquizofrenia del sindicato. Porque hacemos grandes proclamas, a veces incluso demasiado radicales, cuando no demagógicas, y después en las conductas cotidianas, no por malicia o maldad sino por inercia conservadora, hacemos exactamente lo opuesto.

Todavía somos totalmente incapaces de extraer las implicaciones de las proclamas de cooperación con el sur del mundo cuando debemos cumplir las elecciones de conducta cotidiana.

Se continúa ignorando que estamos frente a una crisis de solidaridad que ataca el movimiento sindical en todos los países y que corre el riesgo de asumir dimensiones mucho más dramáticas a nivel mundial entre norte y sur del mundo.

¿Las desigualdades entre norte y sur se hacen cada vez más

fuertes?

TRENTIN - Se cambian de lugar las rentas, las condiciones de trabajo de algunos derechos que eran antes pilares insustituibles de la civil convivencia: la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, en el acceso a los estudios y a la instrucción; la paridad de rédito a paridad de trabajo, independientemente del sexo, de la etnia, de las convicciones políticas e ideológicas; así como los derechos fundamentales a la asociación, a la huelga, a la contratación colectiva. Estos derechos se ponen en discusión no tan sólo en la sociedad civil, sino en el sindicato, justamente porque no ha habido una revolución cultural. No es cierto que seamos todos iguales en el interior del sindicato si éste es el mismo que emana proclamas de igualdad y después, cuando contrata, viola ciertos derechos fundamentales; si es el mismo que impide a un hombre o a una mujer inmigrantes convertirse en dirigentes en todos los niveles de una organización.

¿Qué se necesita entonces? ¿Hacia dónde dirigir la acción del sindicato?

TRENTIN - Hacia un nuevo contrato social entre los trabajadores del cual sea garante el sindicato. Un contrato social que no podrá estar construido sobre las viejas bases del pasado, el aumento de los salarios o la reducción de los horarios de trabajo, que seguirán siendo objetivos importantes, pero asumen características y dimensiones completamente diversas según la realidad del momento.

El nuevo contrato social debe estar fundado sobre algunos principios y derechos, asumiendo, sin embargo, todas las implicaciones que un empeño común sobre estos derechos comporta en la actividad contractual, en la acción política, en la acción legislativa, para llegar a convertirse en la base de una nueva acción solidaria.

Una elección de este género tiene implicaciones muy relevantes en la estrategia política y contractual del sindicato a nivel

nacional e internacional. Usted, Luis, hablaba de lo que ha faltado por ejemplo a propósito del NAFTA: una acción solidaria de los sindicatos de América del Norte, canadienses, norteamericanos, mejicanos. Son las mismas contradicciones que nosotros hemos vivido en la Comunidad Europea cuando se ha tratado de ampliar los confines. Los sindicatos más sectarios y corporativos, en Francia la CGT sin duda, y también Force Ouvrière, han realizado una batalla de retaguardia muy dura contra el ingreso de España y de Grecia confundiendo en su acción con los movimientos de los agricultores que bloqueaban las fronteras contra las importaciones de los productos españoles, portugueses o griegos. Sin que el sindicato, en Europa en aquel caso, en los Estados Unidos en el caso de la NAFTA, haya hecho de la cláusula social una cuestión de vida o de muerte.

El problema no era el de sostener una línea proteccionista para la defensa de nuestros productos o para impedir que las maquiladoras aumentaran en la frontera americana. Era necesario, en cambio, tomar la ocasión del tratado y de los procesos de integración económica regional para imponer el derecho a la asociación, a la huelga y a algunas libertades fundamentales. Éste debía ser el frente principal en el cual combatir, no el del proteccionismo más o menos enmascarado. Yo siento mucho la necesidad de que una organización mundial como la CIO-SL, de receptora de todas las debilidades de los sindicatos nacionales a nivel particular, se convierta en la promotora de una nueva concepción del sindicalismo en este mundo que cambia. Esto quiere decir definir una estrategia realmente autónoma de las organizaciones internacionales de los Estados, una estrategia que, por ejemplo, traduzca también en propuestas institucionales la unidad a nivel mundial entre las organizaciones de los trabajadores que nosotros proclamamos. Por esto encuentro justa la propuesta de Delors sobre la creación de un Comité de Seguridad de la ONU para la economía y el trabajo. Nosotros debemos intervenir en todos los centros de decisiones a nivel internacional sin sufrir de ninguna manera su actual articulación, sin tener que

convertirnos en la otra cara de estas articulaciones.

Sería bello, hago una propuesta provocadora, si al próximo G7 el Comité Ejecutivo de la CIOSL dijera al TUAC: esta vez mando a la reunión una delegación que sea expresión de toda la CIOSL y por lo tanto no esté integrada tan sólo por representantes de los siete países industrializados, sino por algunos de estos siete países y por otros del resto del mundo. Precisamente para hacer sentir a estos países ricos el peso de las reivindicaciones y la unidad de un movimiento que es consciente de sus responsabilidades mundiales.

ANDERSON - Fue justamente una propuesta de este género que causó la renuncia de Enzo Friso, el anterior Secretario General de la CIOSL.

TRENTIN - Por eso digo que las organizaciones internacionales deben definir de nuevo las reglas de la convivencia en su propio interior, para superar esta esquizofrenia entre las proclamas y los comportamientos cotidianos.

Esto presupone una fuerte articulación regional de la CIOSL, que no sea solamente a nivel organizativo, sino también político, con un fuerte nivel de autonomía, un efectivo poder de representación y de contratación de las confederaciones regionales, que deben ser verdaderas confederaciones, beneficiarias de una delegación de soberanía por parte de los sindicatos nacionales de las diferentes áreas regionales.

Este problema se convierte en algo de absoluta urgencia allí en donde nacen nuevos sujetos económicos a nivel regional, como la Comunidad Europea, el MERCOSUR, el Grupo Andino. Son nuevos interlocutores internacionales que deben encontrar frente a ellos un sindicato capaz de representar a los trabajadores de los países implicados y de representarlos con un mínimo de poder de contratación. Sobre el terreno regional que sea posible dar las primeras respuestas a este problema fundamental. Porque si nos confrontamos con una distribución de los recursos, de las oportunidades, con una nueva división del trabajo, no será posible expresar una relación de

cooperación diciendo: “de acuerdo pero que mi fábrica siga siendo la que es, que yo no pierda un céntimo”. Esto ya no es posible, es necesario en su lugar gobernar la transformación y para esto es preciso que el sindicato se convierta en un verdadero centro de decisión, de propuesta, no tan sólo de resistencia.

Y sobre todo yo creo que se debe estrechar un nuevo contrato social entre todos los sujetos del mundo del trabajo: los trabajadores ocupados a tiempo pleno, así como los desocupados, los subocupados, los precarios, los trabajadores del sector informal; y, sobre un plano más político, entre las fuerzas que en la sociedad civil se batan por objetivos comunes a los del sindicato: los ecologistas, los movimientos feministas, los movimientos por los derechos civiles. Se debe construir con estos movimientos una verdadera relación federativa con el sindicato y bajo el impulso del sindicato.

Un nuevo contrato social con reglas para salvaguardar los principios comunes. Esto quiere decir que las organizaciones sindicales, las nacionales y las internacionales, deben conquistar un poder de intervención diverso al que tenían en el pasado sobre el comportamiento de sus adheridos. Un sindicato debe garantizar que en su interior las decisiones, una vez tomadas, son respetadas.

Se plantea un problema de imponer la cláusula social también en el interior del movimiento sindical. En una organización como la CIOSL no se puede dejar espacio para sindicatos que todavía practican en su interior discriminaciones entre los trabajadores.

ANDERSON - Me parece muy interesante realizar un contrato social entre los trabajadores. Porque cada vez que se habla de contrato social se hace referencia a acuerdos entre gobiernos y trabajadores. Antes de poner en marcha cualquier contacto, incluido aquel con la OMC, la nueva organización mundial del comercio, tenemos que estar de acuerdo entre nosotros. Pero yo me pregunto sin embargo si esto puede ser posible hoy en el mundo. Me lo pregunto porque no concibo un contrato social

entre los trabajadores del mundo que no incluya, pero de verdad, China, India, Malasia, tres de los cuatro países más grandes del mundo (entre los tres tienen casi la mitad de la población del mundo). Cuando dentro de diez años la China llegue a un nivel más avanzado de desarrollo, ¿qué sucederá con sus aproximadamente 750 millones de trabajadores? Un contrato social que no los incluya acabará por dividir el mundo del trabajo en dos. Por esto insisto sobre la necesidad de una visión diferente, en la CIOSL, de la China, que para la organización ha sido siempre tan sólo un problema político, lo cual no es suficiente.

TRENTIN - Estoy completamente de acuerdo, sin embargo, pienso que para un sindicato los problemas son diversos de aquellos que tiene un gobierno y las reglas de conducta diversas de aquellas que se refieren a las organizaciones comerciales.

Yo estoy a favor de todas las aperturas con respecto a estos países que hoy son objeto de una cortina de seguridad: en pequeño Cuba, en grande la China. Y por lo tanto se trata de superar el ostracismo, de abrir confrontaciones, pero al mismo tiempo mantener algunas grandes discriminaciones de comportamiento. La principal es una vez más la de los derechos. No quiero que se discrimine a nadie, quiero que la China camine también, a través del diálogo y de la confrontación, hacia el objetivo de una verdadera libertad de asociación, de un sindicalismo autónomo, del derecho de huelga, de contratación. Es desde la puerta del reconocimiento de la paridad de derechos que una nación como la China entra en el mercado mundial. El sindicato chino hoy en día no es un actor, un protagonista de la vida social y política de la China y la CIOSL debe darse una estrategia que consienta, a través de las aperturas, una "contaminación" democrática de la realidad china.

Esta propuesta de un contrato social es justa y vital. Pero quizás es necesario proceder por etapas. ¿Existen hoy en día en el interior de la CIOSL las condiciones para realizar esta revolución

cultural, porque al fin y al cabo se trataría de esto?

TRENTIN - Antes de que lo diga usted, Luis, digo yo lo que ha sucedido en la reunión del Comité Ejecutivo de la CIOSL, en el curso de la cual ha estado elegido el nuevo Secretario. Una gran novedad, porque la confrontación se ha desarrollado sobre la determinación de una estrategia política y no con una lucha entre personas o grupos de poder. Un nuevo terreno de investigación y de diálogo que permite la convivencia en la CIOSL. La batalla se ha desplazado de lucha entre zonas de influencia a lucha política para determinar una nueva estrategia a escala mundial. Me parece que es la señal, aunque con retardo y dificultad, de que sin embargo algo está cambiando. Así como es la primera vez que en la historia del movimiento sindical de los Estados Unidos se ha realizado un cambio de personas en el vértice del sindicato no a través de un acuerdo entre pocas personas, sino a través de una confrontación política abierta, a la luz del sol.

ANDERSON - Sí, es verdad, hay posibilidades, se abren nuevos espacios de discusión. No obstante hay también una gran resistencia al cambio, ya sea con respecto a las estrategias así como en lo referente a las prioridades. E insisto en decir que la visión del movimiento sindical, comprendida la CIOSL está muy atrasada. Por ejemplo, lo que nosotros hemos acabado de comentar sobre la China, Nixon ya lo había comprendido en los años 70 y el ingreso de este país en las Naciones Unidas, que se llevó a cabo con todo el apoyo y la fuerza de los Estados Unidos, era la respuesta al hecho de que no se le podía excluir de un contrato político mundial como son las Naciones Unidas. Se rompió la alianza con Taiwan. Se dieron muchos pasos para hacer frente a esta realidad, en plena conciencia de que se trataba de un país comunista, que reprimía la libertad, que nunca formaría parte de occidente porque tiene una cultura milenaria totalmente diferente, pero era necesario tenerlo en la mesa de los acuerdos. Y estoy hablando de hace veinte años, nosotros hoy en día continuamos sin haber analizado

profundamente el problema de la China.

Usted me pregunta si existen las condiciones para este contrato dentro de la CIOSL. Yo le digo que desgraciadamente todavía no existen. Debería hacerse un debate honesto, franco, democrático sobre nuestra realidad, la realidad del mundo del trabajo, sobre la realidad del movimiento sindical frente a un mundo que esta cambiando rápidamente. Yo pienso que la cláusula social es importante porque sin ella sería difícil a nivel mundial mantener la unidad del movimiento sindical. Sin embargo lo que no creo es que la cláusula social sea el fin último de todo. Hay otros muchos temas que necesitan incluirse en el debate interno de la CIOSL, por ejemplo la misma estructura de la organización y el modo a través el cual ella se financia.

Usted, Bruno, ha llamado mi atención cuando ha planteado el problema de una mayor regionalización de la CIOSL, dando vida a organizaciones que, aun siempre formando parte del mismo colectivo, tuvieran una gran capacidad de contratación autónoma. Todo esto me interesa porque caracteriza a la CIOSL como un organismo internacional, pero también porque tiene serias implicaciones de costos, y las finanzas son una cuestión vital para el movimiento sindical a todos los niveles, desde el sindicato de base hasta la CIOSL. Hay tantas actividades que se podrían desarrollar a nivel regional con la misma eficacia y productividad, pero a un costo más razonable, y esto nos permitiría racionalizar la utilización de los recursos. Porque el problema de la estructura actual de la CIOSL es que nosotros del sur no nos sentimos en muchas ocasiones expresados por la CIOSL, no nos identificamos con la CIOSL, sus decisiones, sus documentos. No porque esta organización sea incompetente o quiera discriminar necesariamente a los trabajadores del sur. La verdad es que las personas que elaboran las líneas políticas fundamentales, que tienen un impacto importante en la vida de todos los trabajadores del mundo no tienen experiencia alguna con respecto a los problemas de los trabajadores del sur del mundo. ¿Qué sabe un economista licenciado en Harvard u Oxford, y que ha pasado toda su vida en Europa, de los

trabajadores del Perú o de Bolivia, cómo puede interpretar sus experiencias, sus aspiraciones? No lo puede hacer. Lo que se necesita es una mayor participación regional de manera cotidiana. Un peruano, un nigeriano, un indio que exponga con autoridad y conocimiento de causa la realidad y la experiencia de los trabajadores de América Latina , de África y de Asia.

¿Pero entonces qué se puede hacer? ¿Dónde se debe intervenir?

ANDERSON - Creo que el principio de todo debe ser una reflexión honesta y democrática sobre cuál debe ser el papel de la CIOSL en un mundo que está cambiando. Para mí esto es el inicio de un nuevo proceso y no es ni tan siquiera una idea nueva, porque las tres centrales sindicales italianas han hecho ya una propuesta en tal sentido, pero esta propuesta, que estaba apoyada por una gran cantidad de otras importantes organizaciones, hasta el momento ha sido ignorada. A esto debe seguir necesariamente una reestructuración de la CIOSL basada sobre una mayor regionalización, en esto, Bruno, estoy absolutamente de acuerdo contigo. Los alemanes han hecho una propuesta oficial con un documento presentado a la Secretaría donde se sostiene la necesidad de estructuras regionales más articuladas, con mayores recursos y más autonomía.

¿Tendría que haber también un recambio de las personas que guían la CIOSL?

ANDERSON - Llegará el momento en que los sindicatos del sur encontrarán la manera de decir que no se sienten representados por una estructura en la cual no participan. No se puede pretender que una organización planetaria esté dirigida a nivel político y técnico tan sólo por personas que pertenecen a una sola de las regiones del mundo, como sucede ahora en la CIOSL. La Presidencia está en las Barbados, pero es un hecho simbólico, porque la Presidencia tiene el deber únicamente de

presidir las reuniones. El trabajo cotidiano de todos los días está dividido entre la CIOSL y en el grupo de los trabajadores y en el consejo de administración de la OIT, la TUAC y en los Secretariados Profesionales. Todas estas organizaciones están dirigidas por hombres, y subrayo el hecho de que son sólo hombres, originarios de una sola región del mundo.

¿Piensa que es posible realizar estos cambios o las reacciones serán demasiado fuertes?

ANDERSON - Cada uno intentará conservar su propio espacio vital. Nadie cede lo que ha obtenido, nadie quiere dejar su puesto, pero yo espero que cuando este libro sea publicado haya por lo menos un Secretario General Adjunto para los países del sur en la CIOSL. Lo cierto es que hoy existe una fuerte resistencia también sobre esto, que uno de los dos o más Secretarios Generales Adjuntos venga de los países del Sur, Asia, África, América Latina, Caribe. Que quede claro que no estoy proponiendo mi candidatura para este puesto, considero que eso ya pasó. Quiero tan sólo decir que la estructura debe cambiar para que sea verdaderamente un organismo internacional, sin embargo, esto no sucederá fácilmente. El problema es que hasta ahora los que eran menos iguales no han tenido nunca el valor de manifestar con energía esta pregunta honesta, que todos llevan dentro de sí. Pero llegará el momento en el cual la harán salir. Y si esto no sucede habrá una ruptura en el movimiento sindical internacional.

¿Cuándo sucederá esto?

ANDERSON - Como más tarde a medio plazo.

Capítulo noveno
Una nueva solidaridad

Un nuevo estatuto de la CIOSL. El diálogo con los Secretariados Profesionales. El peligro de una ruptura entre el norte y el sur del mundo. Contra la filosofía salvaje del neoliberalismo.

TRENTIN - Yo me pregunto si en vista del próximo congreso de la CIOSL, no está madura la batalla por un nuevo estatuto. En la CES ésto ha sido el medio a través del cual se ha cumplido una primera etapa de la reforma. Cuando hablo de reforma del estatuto me refiero a nuevas reglas de la formación de los grupos dirigentes, a una nueva estructura que interese al poder, al financiamiento de las organizaciones regionales. Sin embargo pienso también a la solución de un problema de gran importancia, la reunificación en una sola sede de decisión de las

organizaciones de sector y de las confederaciones. Digo esto porque veo aquí otra importante esquizofrenia de las organizaciones internacionales.

En la CGIL, pero también en la CISL y la UIL, y creo que en muchas otras confederaciones sindicales, los grupos dirigentes son elegidos con criterios diversos, pero en todos los casos el 50% proviene de las organizaciones de sector, el otro 50% de las estructuras territoriales. Sólo así la confederación puede decidir sobre todos los problemas. Si no tuviera representantes de los sindicatos de sector en sus órganos dirigentes sus decisiones serían escritas sobre arena. En las organizaciones internacionales por el contrario existe todavía una fuerte disociación entre los sindicatos profesionales, los de sector y las organizaciones confederales. Esto tal vez da gran libertad a las organizaciones sectoriales, pero debilita mucho la capacidad de decisión de los órganos directivos de las organizaciones confederales.

Una vez más, creo que un nuevo estatuto de la CIOSL debe definir las reglas comunes en base a las cuales se participa en la organización. La participación de los trabajadores en los grupos dirigentes de cada sindicato independientemente del sexo y de la etnia debe ser una regla común. Una especie de cláusula social que valga al interior del sindicato.

ANDERSON - Es muy interesante esta propuesta tuya.

TRENTIN - Pienso en un estatuto de derechos comunes en el cual, quizás sea una utopía, si el sindicato de un país práctica una discriminación de hecho o la acepta contratando, aceptando por ejemplo que se pague menos a un trabajador inmigrado o practicando él mismo una discriminación hacia los inmigrantes, una organización mundial digna de este nombre pueda incluir la cuestión en el orden del día y decir: "¡No! Esto está fuera de las reglas". Esta es la organización del futuro, en la que debemos pensar.

¿Luis, es posible que este sueño se haga realidad?

ANDERSON - Sí, cierto, el cambio de las estructuras de la CIOSL no puede limitarse simplemente a la inclusión en los organismos de decisión de regiones o dirigentes de otras regiones. Se debe abrir una consulta sobre cómo potenciar la acción de las organizaciones y cómo conseguir hacer llegar las decisiones hasta la base. Ésto no ocurrirá en la CIOSL, si no hay una justa representación en sus estructuras de gobierno y de trabajo cotidiano de todas las regiones los documentos que sean aprobados no valen ni tan siquiera el papel sobre el que están escritos.

Nosotros pedimos con fuerza a los gobiernos que adopten la cláusula social, por lo tanto con más razón debemos exigirla en el interior del sindicato, porque de otro modo, si existe quien es más igual que los otros, se incurre en una negación de todas nuestras peticiones. Todo esto no debe llevar necesariamente a una nueva constitución ni a un nuevo estatuto, sino que debe llevar a cambios profundos en la constitución que ya está en vigor. Todo dependerá de cómo proceda el debate, y cuánto estarán dispuestos a ceder aquellos que son “los más iguales”.

Y por este motivo es importante la decisión que hemos tomado en el Congreso de 1993 de crear un organismo de diálogo, coordinación y consulta con los Secretarios Profesionales, que son los que representan las categorías a nivel internacional y que siempre han estado excluidos de las discusiones y de las decisiones de la ORIT. A partir de esta propuesta se han desarrollado estos contactos y han participado en el diálogo interno en la ORIT, inclusive en todas las reuniones del Consejo Ejecutivo. Sin embargo, es necesario acabar de dar un salto hacia delante en lo que se refiere a la participación en las decisiones, tanto en la ORIT como en la CIOSL. Los Secretarios Profesionales participan en las discusiones, pero no en las decisiones.

¿No votan?

ANDERSON - No, no votan. Es por esto que dentro del ámbito

de los grandes cambios que debemos realizar es necesario encontrar un mecanismo para hacerlos participar: los representantes de millones y millones de trabajadores no pueden votar.

Una CIOSL que realiza mayor participación. ¿La elección realizada a finales de 1994 para la formación del nuevo grupo dirigente ha respondido a estas exigencias?

ANDERSON - Precisamente de estas decisiones, que implicaban un cambio de personas, nuevas políticas, nuevos análisis, se ve que se ha producido una alianza entre estos "más iguales". Si este grupo no está dispuesto a ceder una parte de sus espacios, no será posible avanzar en la dirección en que usted, Bruno, indicaba y sobre la que yo estoy completamente de acuerdo.

¿Luis, si esto no ocurriese, se podría incluso llegar a una división?

ANDERSON - Esto es un peligro real, por eso pienso que son necesarios cambios profundos en la CIOSL. Esta es hoy en día una organización verdaderamente representativa a nivel mundial, que agrupa a la mayoría de los sindicatos del mundo. Quedan fuera los países fundamentalistas. La prueba de ello es que la FSM hoy está aliada con el movimiento sindical fundamentalista, si así puedo definirlo.

TRENTIN - Pero no existe un sindicato fundamentalista.

ANDERSON - Es verdad, no existe. Entonces digamos que la FSM está aliada con los sindicatos de los países fundamentalistas. Pero si la situación dentro de la CIOSL no cambia se verificarán fuertes transformaciones, habrá grandes alianzas o bien rupturas. Efectivamente algunas de las organizaciones, en un determinado momento, pueden decidir dar vida a un nuevo organismo o tomar parte en una ruptura. No excludo la posibilidad de una alianza de los sindicatos del sur, no todos,

con algunos importantes sindicatos del norte. No creo que sea inminente, pero es una eventualidad que permanece en el movimiento sindical, a menos que no se produzcan cambios fundamentales.

¿Está de acuerdo, Bruno?

TRENTIN - Sí, estoy de acuerdo.

¿Cómo se puede construir esta solidaridad que falta?

ANDERSON - La pregunta es pertinente, porque lo hemos dicho ya tantas veces, hay una verdadera crisis de solidaridad. El movimiento sindical debe encontrar un nuevo sentido de la solidaridad, sino se convertirá en una especie de entidad como tantas, que podrá negociar buenos contratos colectivos, buenas condiciones de trabajo en las fábricas, pero se alejará cada vez más de su objetivo de conseguir un bienestar colectivo. Y por lo tanto es importante que en este proceso de cambio se defina de nuevo el verdadero sentido de la solidaridad. No será fácil, porque estamos sumergidos en un modelo de crecimiento que tiende a potenciar el egoísmo presente en la sociedad y en la persona humana. El neoliberalismo, las grandes corporaciones, la derecha en el mundo han subrayado la caída del socialismo real, del colectivismo, y han negado la idea por la cual uno es responsable del bienestar del otro. Y se ha afirmado la idea por la cual sobrevive el más fuerte y los más débiles se quedan atrás. A este modelo se debe oponer el sindicato, no debe tan sólo pedir la cláusula social, que por sí sola no puede resolver las graves injusticias de aquel modelo.

TRENTIN - Esta crisis de la solidaridad ha estado determinada antes de nada por cambios objetivos: hemos entrado en una fase de transformación que si no se gobierna con la intervención del sindicato, corre el riesgo de conducir a la desarticulación del movimiento sindical en una serie de grupos de autodefensa de los intereses más fuertes y a una decidida

hegemonía del individualismo salvaje que el neoliberalismo profesa. Una fase de transformación, no de breve duración.

No se puede creer, como por el contrario creen muchos sindicalistas, que como diría un gran escritor napolitano, Eduardo De Filippo, en una comedia suya, deba pasar la mala noche. Y que mañana empezará a ser todo como antes. No, la mala noche será larga, muy larga. Y por lo tanto es necesario no el volver a construir la solidaridad del pasado con un mercado del trabajo que volverá a ser el de antes y una organización de la economía mundial que volverá a ser la del pasado. No, lo que se debe hacer es construir una solidaridad capaz de gobernar el cambio, capaz de abrazar sujetos y culturas absolutamente extrañas al universo tradicionalmente tutelado por el sindicato. Hace treinta años representaba una blasfemia asumir en la lógica del sindicato vínculos de carácter ecológico, o pensar en incluir en el sindicato a los trabajadores informales e incluso a los desocupados.

Pienso una vez más en el crecimiento de la población anciana, mujeres y hombres que quieren continuar siendo protagonistas de la vida social y política del país. Un recurso en mi opinión enorme, también militante para el sindicato. Nosotros en Italia lo hemos experimentado cuando hemos hecho una elección organizativa llena de incógnitas políticas, cuando hemos tomado la decisión de organizar a los jubilados independientemente de las categorías profesionales de procedencia, dándoles una autonomía de organización casi confederal. Esto ha significado poner en marcha millones de personas que han revelado una capacidad extraordinaria de militancia, además de ser una fuerza capaz de construir solidaridad en el interior del sindicato y de las diversas profesiones.

¿Una experiencia positiva para el movimiento sindical?

TRENTIN - Sin duda alguna. La solidaridad que se debe construir hoy con este nuevo pacto social debe incluir toda una serie de nuevos sujetos, antes extraños a la cultura del sindicato y debe

ser una estrategia no fundada en la defensa de la ya existente, que sería imposible, ni en la suma de los diversos intereses que las transformaciones mundiales están volviendo a poner en discusión. Debe ser la solidaridad del cambio, capaz de conquistar nuevos derechos y nuevas certezas para todos los sujetos viejos y nuevos implicados en la transformación de frente a las novedades. Tal vez algunos derechos del pasado serán menos esenciales. Nuevos valores, en cambio, se convertirán en fundamentales.

¿Qué transformaciones se deberían verificar?

TRENTIN - Para provocar se puede decir que el aumento de los salarios no es siempre una estrategia posible, pero la discriminación ante el trabajo o la aceptación de la exclusión de determinadas categorías de trabajadores, constituyen peligros en grado de comprometer cualquier solidaridad en el gobierno del cambio.

Yo creo, sin fantasear, que, hablando de nueva solidaridad, se convocan nuevos valores éticos que el sindicato debe poder definir. Contra la filosofía salvaje de cada uno para sí mismo, del self made man predicada por el neoliberalismo, una nueva ética debe dibujar la identidad del sindicato del 2000. Porque sino, el movimiento de los trabajadores será víctima también a nivel internacional del proceso de disgregación que existe detrás del neoliberalismo. Y se cumplirá lo que usted, Luis, denunciaba cuando hablaba sobre la dificultad de que pueda mantenerse una CIOSL tal y como es. Se crearán nuevas divisiones, y sería la paradójica victoria del neoliberalismo también en el interior del sindicato.

ANDERSON - Sé bien que no es fácil encontrar la cultura de la solidaridad, darle formas concretas, pero esta es la propuesta de la ORIT, para realizar también a través de la alianza con otros sectores de la sociedad. El sindicato debe entrar en estas alianzas para llevar a cabo sus intereses, pero haciéndose cargo al mismo tiempo de las prioridades de estos otros actores. Por

ejemplo, un sindicato que contrata con empresas en una región puede asumir como propios los intereses de los ecologistas, añadiendo en el contrato una cláusula que obligue a las empresas a tener en cuenta las necesidades del ambiente. Estas son formas de solidaridad y lo mismo puede suceder con respecto a las aspiraciones del movimiento feminista o el de los jóvenes que deben afrontar los dramas de la desocupación, de la droga o de la criminalidad. Hay todo un universo de buenos propósitos, pero también en este caso nosotros tendemos a oponer resistencia.

Una pequeña anécdota. en 1992 simultáneamente a la Cumbre de Río hubo otra cumbre, de los sindicatos, en San Paulo. Después de tres días de discusiones nos encontrábamos todos de acuerdo, trabajadores del norte y del sur. Luego, sin embargo, cuando se trató de escribir el documento final, cuando los trabajadores del sur pidieron un cambio en los patrones de consumo del norte, hubo una oposición muy fuerte por parte de algunos sindicatos del norte. Fue una discusión muy dura, que duró horas y horas, sobre un solo punto del documento. Apareció de nuevo el concepto de espacio vital: lo que tengo me lo quedo, lo que he ganado no se lo doy a nadie, ni siquiera si esto significa una mejora de la situación de quien sufre, de los más pobres, de los más débiles.

Tenemos que superar esta situación, llegar a la nueva solidaridad y para hacerlo no podemos continuar hablando de solidaridad, de protección del ambiente, de desarrollo sustentable y después no estar dispuestos a ceder ninguno de nuestros privilegios. También ésta es una forma de esquizofrenia.

TRENTIN - Hay que tener el coraje de confrontarse con culturas que no forman parte de nuestra historia, pero que sin embargo, nos pueden abrir nuevos horizontes. No obstante, todo esto no se puede hacer sin un conflicto directo. Esta solidaridad debe traducirse en experiencias vividas más allá de las proclamas.

Yo tengo una obsesión, tal vez equivocada, tal vez populista, pero creo que el sindicato debe dotarse de nuevos

instrumentos de acción además de la iniciativa política y contractual. Instrumentos que antes formaban parte de su cultura y de su tradicional actividad. Pienso por ejemplo en el trabajo voluntario. Cuando nació, el sindicato era actividad de contratación, dirección de las huelgas, pero era también construcción de experiencias comunes en la formación de los adultos, con las escuelas y las universidades populares. Era creación de comunidades cooperativas para la ayuda mutua entre los trabajadores. Era batalla concreta en las calles por cuestiones como el alojamiento o el agua en las zonas más pobres. Yo pienso que volver a encontrar esta dimensión sobre temas completamente nuevos quiere decir introducir una nueva cultura del testimonio en el sindicato.

Tenemos muchas relaciones de alianza con los millares de organizaciones de voluntariado que existen en el país, pero ¿esto debe quedarse en una simple alianza o, por el contrario, el hecho de dar cuatro o cinco horas de nuestro trabajo todas las semanas en una experiencia de actividad voluntaria, tiene ya que pasar a formar parte de la vida de todo sindicalista? He visto lo que ha significado por ejemplo en una pequeña zona de mi país la decisión de los dirigentes, de los militantes y de los inscritos al sindicato de construir una casa asilo para los trabajadores inmigrados que venían a trabajar estacionalmente. Cada uno ha trabajado los sábados y los domingos con los ladrillos para concretizar, hacer realidad la proclama de una solidaridad hacia los inmigrados que llegaban para trabajar en unas condiciones terribles en los campos. De la casa se pasó a la escuela, al centro de formación con una participación desinteresada de miles de militantes. Pensemos también en los movimientos de lucha contra la discriminación de los minusválidos para abatir también físicamente las barreras arquitectónicas: más allá de las proclamas se crea una experiencia colectiva en la cual los diversos sujetos viven juntos, no sólo discuten juntos, una batalla por derechos y objetivos comunes. Así es, yo pienso que recuperar esta dimensión humana conjuntamente con la actividad militante forma parte de una nueva cultura de la solidaridad que debemos construir. Y

esto vale más que mil palabras.

ANDERSON - Mire, Bruno, América Latina y el Caribe son regiones que han estado caracterizadas por una profunda injusticia en la distribución de la riqueza y esto ha impedido un verdadero desarrollo económico y social. Cuando en otras regiones se practicaba el fordismo, en nuestra zona existían formas feudales de producción y todavía hoy en algunas regiones existe el trabajo esclavo, como ha sido reconocido por el gobierno de Brasil. Siempre ha sido un gran reto para los latinoamericanos y tarjeta de presentación de los movimientos revolucionarios que se han dado en el continente, la lucha por revertir este injusto orden. Yo creo que de frente al reto de la globalización es necesario hacer un esfuerzo para distribuir mejor los recursos, pero no interviniendo tan sólo en los países a nivel particular, sino a nivel global. Y como estos movimientos revolucionarios han pretendido resistir un orden injusto, así debe haber una resistencia al liberalismo, no armada, pacífica y democrática, que tendrá otras características políticas y sociales, pero que será fuerte en la medida que expresen las verdaderas aspiraciones de justicia y libertad de nuestros pueblos y trabajadores.

Porque a fin de cuentas nosotros no estamos en contra de la globalización. Si profundizamos la propuesta sindical desde sus orígenes, vemos que tiende hacia un mundo unido, globalizado, colectivo. Los trabajadores han sido los primeros en expresar con sinceridad la visión de un mundo unido. Pero nosotros estamos contra esta globalización, la que se expresa a través del neoliberalismo. Ésta debe ser nuestra lucha.

“En algunos casos han eliminado a un entero sindicato. En Guatemala, en la Coca Cola, han matado a todos, desde los dirigentes hasta los simples inscritos”. Los testimonios de Luis Anderson, narrados sosegadamente, con un tono cotidiano, hacen comprender mejor que mil argumentaciones la diferencia entre la rica Europa, en donde un sindicalista se puede dedicar exclusivamente a la salvaguardia de los derechos de los trabajadores y a la distribución de la renta empresarial, y América Latina, en donde imperan la miseria y la opresión y en donde a menudo está en juego el bien primario de la vida. El diálogo entre Bruno Trentin y Luis Anderson, que resulta de la constatación de estas diferencias, traza una imagen extraordinariamente eficaz de las condiciones de los trabajadores del mundo. Ante la resistencia de las economías occidentales y el empuje de los países pobres, Anderson y Trentin proponen con fuerza una estrategia de lucha en común por el sindicalismo internacional. Sobre todo porque no existe una línea recta que divida el sur del norte, la pobreza de la abundancia, la democracia de la opresión.