

Los ocho retos del sindicalismo

Julio Godio

Julio Godio: Historiador y sociólogo argentino. Profesor de Sociología del Trabajo en universidades de Argentina y Venezuela. Entre sus publicaciones destacan: "Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano (3 tomos); "Orígenes del Movimiento Obrero"; "Sindicalismo y Política en América Latina"; "El Movimiento Obrero Venezolano" (13 tomos).

En los últimos veinte años el sindicalismo latinoamericano ha avanzado en cuanto al número de sindicatos y efectivos sindicalizados.

El empleo industrial y en servicios ha aumentado fundamentalmente por dos tipos de inversores: las empresas multinacionales y el sector público. Pero, la expansión del aparato productivo, tal tipo de inversiones no ha generado un crecimiento armónico de las economías nacionales; por el contrario, ha agudizado los desequilibrios intersectoriales. Por otro lado, se ha acentuado el éxodo rural. Como consecuencia de ello la expansión del mercado laboral ha ido a la zaga de la oferta de mano de obra y esto ha conducido al crecimiento del sector informal urbano.

Es cierto que, aún deformado, el crecimiento a base de grandes unidades productivas ha fortalecido a los sindicatos localizados en tales sectores. Pero, paradójicamente, ha disminuido la capacidad de negociación del sindicalismo: ello se explica porque el tipo de desarrollo capitalista se ha procesado sobre la base de empresas de tecnología sofisticada en el interior de modelos económicos incapaces de garantizar un crecimiento armónico, proporcional y sostenido que permita tanto la expansión masiva del empleo urbano rural como una mejor distribución del ingreso. De modo que si bien los sindicatos han mejorado sus posiciones selectivamente, en realidad, como fuerza social nacional, han perdido la capacidad de negociación que habían logrado entre 1945-1960, durante el período de industrialización por sustitución de importaciones.

He aquí la paradoja: los sindicatos aparentan ser más fuertes, pero no pueden ejercer su fuerza potencial porque están implantados en economías desarticuladas. Este último fenómeno se agrava por la crisis económica global que experimenta América Latina.

El estancamiento económico general, el éxodo del campesinado hacia las ciudades, el crecimiento del sector informal y la crisis de la pequeña y mediana empresa,

constituyen una muralla impenetrable para los sindicatos. Por otro lado, como hemos dicho el empleo se expande limitadamente a través de la gran empresa, pero sin posibilidades, salvo en algunas ramas o coyunturas breves, de lograr niveles salariales y condiciones de trabajo satisfactorias.

Por último, si bien el empleo ha aumentado en cifras absolutas, es necesario recordar que buena proporción corresponde al empleo en la administración pública, lo cual responde a la necesidad del Estado de atenuar el desempleo a costa de su eficiencia. Y, en este sector, en oposición con los convenios de la OIT, es el mismo Estado quien, en la mayoría de los países latinoamericanos, no permite la sindicalización, lo cual restringe la expansión de los sindicatos.

Esta realidad contradictoria de los sindicatos está sobredeterminada por un hecho fundamental: la inviabilidad histórica del viejo esquema de sustitución de importaciones con expansión del mercado interno, no ha dado paso a modelos de economías integradas. Por el contrario, a partir de la década de los setenta, ha pasado a primer plano el intento de diversos bloques del gran capital por imponer "modelos neoliberales", lo cual exige la implantación de sistemas políticos autoritarios que garanticen, para decirlo esquemáticamente, la acumulación de capital a través de la superexplotación de la fuerza de trabajo. Como consecuencia de ello, entre 1965 y 1980, se acentuó la persecución contra los sindicatos en los países donde se implantaron dictaduras militares terroristas de derecha.

Este contexto económico, social y político global es lo que nos permitirá referirnos a lo que hemos definido como los ocho retos fundamentales del sindicalismo latinoamericano para las próximas décadas. De la resolución correcta de estos retos, dependerá que juegue un rol activo en la tarea popular de construir sociedades realmente democráticas.

PRIMER RETO

En la pugna por la distribución del ingreso, el sindicalismo reivindicativo de signo desarrollista no puede alcanzar iniciativa política y es necesario un sindicalismo renovado programáticamente.

En América Latina el sindicalismo requiere, para su accionar reivindicativo, encuadrarse dentro de bloques sociopolíticos que garanticen que el Estado funcione como protector de los intereses inmediatos de los trabajadores. Por eso, el sindicalismo "apolítico" no ha tenido mayor desarrollo en América Latina, pese a que la

práctica sindical genera espontáneamente posiciones favorables a un sindicalismo apolítico. En este último hecho convergen dos fenómenos: por un lado, un reflejo distorsionado de la realidad sindical, esto es, la falsa teoría de que las organizaciones sindicales tienen como única función la defensa de intereses profesionales, por otro, el atraso ideológico de capas de trabajadores que no están interesadas en la actividad política a la cual consideran, en el mejor de los casos patrimonio de "gente preparada" o en el peor, patrimonio de gente que se aprovecha de la política para sus propios fines.

Lo cierto es que la mayoría de los trabajadores se agrupan en sindicatos cuyas cúpulas dirigentes responden a partidos políticos y que se inscriben en determinadas estrategias sociopolíticas: socialdemocracia, socialcristianismo, comunismo prosoviético y otras variantes de ideologías sociales.

Un común denominador programático que recorre, en mayor o menor medida, a todas esas corrientes: la adhesión a modelos distributivos de sustitución de importaciones y nacionalismos industrializantes. Pero tales modelos ya no son variables. **Por lo tanto, el primer reto para el sindicalismo latinoamericano es renovarse ideológica y políticamente y enfrentarse a la nueva realidad latinoamericana.**

Las próximas décadas serán en América Latina y el Caribe, décadas de profundas convulsiones sociales, derivadas de la incapacidad de los modelos neodesarrollistas y neoliberales de garantizar un crecimiento económico armónico y sostenido capaz de permitir una mejor distribución del ingreso y ampliar el mercado laboral.

En consecuencia, los sindicatos estarán cada vez más involucrados en acciones políticas, objetivamente condicionadas por la necesidad de imponer nuevos tipos de modelos sociales, que puedan garantizar simultáneamente la conformación de economías con capacidad de integrarse en la división internacional del trabajo y garantizar tasas de acumulación de capital que permitan la expansión del empleo y una mejor distribución del ingreso.

La lucha contra las dictaduras militares o cívico-militares debe ser considerada como un aspecto dentro de estrategias globales que conduzcan a la implantación de nuevos modelos socioeconómicos. Es cierto que la tarea de democratizar políticamente al subcontinente es tarea prioritaria, pero lo es en cuanto a garantizar el libre accionar de partidos democráticos y de sindicatos. Pero su prioridad se relativiza cuando se analiza el problema en su conjunto, resultando entonces la necesidad de producir cambios en la relación de fuerzas en el plano estatal que permitan pro-

ducir cambios en el régimen de propiedad y en el control popular del comportamiento del capital privado nacional y extranjero.

En definitiva, estratégicamente, América Latina no tiene otra posibilidad para garantizar su perfil propio tercermundista y para garantizar la independencia y autonomía de cada nación, que implementar modelos socialistas de economía mixta, buscar la integración económica latinoamericana y promover la creación de una institución subregional de carácter político que permita una coordinación paralela a la desprestigiada Organización de Estados Americanos (OEA).

Implementar modelos sociales avanzados sólo será posible según las peculiaridades de cada país. Pero todos ellos, para garantizar su éxito deberán apoyarse en las siguientes características: economías integradas de propiedad mixta, esto es, economías basadas en una expansión económica del sector estatal como fuerza directriz del proceso de acumulación, áreas de economía cooperativa o social que permitan la modernización agrícola y formas autogestionarias de organización de la producción, y un área selectiva para el capital privado que permita combinar el principio de estímulo a la pequeña y mediana empresa con estímulos al capital transnacional en sectores dinámicos de la producción industrial. Es el único camino posible para ampliar el mercado laboral, aumentar los salarios y reducir el sector informal de la economía y la desocupación.

Pero, para hacer viable este tipo de modelos económicos es necesario golpear aquellos núcleos del capital privado que se resisten al cambio y a su vez se benefician con las políticas neoliberales: estos núcleos de capital son la clase latifundista tradicional y el capital financiero transnacional. Sin golpear a estos sectores es imposible garantizar el crecimiento autosostenido y armónico de las economías latinoamericanas puesto que ellos son los únicos que pueden ciclar enormes beneficios en el interior de economías en crisis sin necesidad de expansión del aparato productivo nacional.

Este es el primer reto para el sindicalismo latinoamericano: sin confundir los roles diferentes entre sindicato y partido, es necesario que desde el interior del sindicalismo unitario y pluralista surjan nuevas propuestas programáticas para guiar su práctica reivindicativa y para introducir en el interior de partidos y organizaciones nuevas ideas provenientes de una institución fuertemente vinculada a la sociedad civil, como es el sindicato, pero también eslabón entre ésta y la sociedad política.

SEGUNDO RETO

El sindicalismo subregional, sin necesidad de abandonar sus posiciones ideológicas diferentes debe practicar la unidad de acción y acentuar su identidad latinoamericana.

El sindicalismo latinoamericano está escindido según afiliaciones internacionales. La CIOSL, la FSM y la CMT agrupan centrales sindicales nacionales, pero también cuentan con organizaciones de carácter regional. En América, la CIOSL es representada por la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT) que agrupa centrales sindicales latinoamericanas y del Caribe, a la AFL-CIO y a la CLC canadiense. En cambio la FSM y la CMT tienen organizaciones subregionales: a la FSM le corresponde la Conferencia Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUSTAL) y a la CMT le corresponde la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT).

Es necesario aclarar que en muchos países latinoamericanos y del Caribe existen centrales sindicales y Federaciones de rama de actividad. Muchas de ellas, sin embargo, se vinculan indirectamente a las mencionadas centrales internacionales por la existencia de los llamados Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), conectados con la CIOSL u homólogos de FSM o la CMT. Los SPI agrupan internacionalmente a los trabajadores de una misma rama de actividad.

Es también importante conocer la relación de fuerzas entre la ORIT, la CPUSTAL y la CIOSL. En América Latina, para 1980 la población económicamente activa asalariada efectivamente ocupada sumaba 60 millones de personas, de las cuales aproximadamente 21 millones son sindicalizadas, la mayoría asalariados urbanos. De ese total la relación de fuerzas es la siguiente:

ORGANIZACION	AFILIADOS
ORIT (1)	13.000.000
CPUSTAL (2)	2.000.000
CLAT	1.000.000
Centrales No Alineadas	5.000.000
TOTAL	21.000.000

(1) América Latina y el Caribe, no incluye la AFL-CIO (EEUU) y la CLC (Canadá).
 (2) No incluye la CTC cubana.

En la ORIT coexisten tres corrientes: la socialdemócrata, representada principalmente por la CTV venezolana y la CLC canadiense; el nacionalismo laboral, tipo mexicano o peronista argentino y el sindicalismo apolítico y de negociación, representado por la AFL-CIO con influencia en centrales sindicales latinoamericanas.

La CPUTAL sostiene posiciones clasistas y de liberación nacional y social. Pero tiene sobre sus espaldas el peso de partidos comunistas, que salvo en alguna excepción, son minoritarios. Al mismo tiempo aplica rigurosamente la línea de la FSM que coloca en primer plano la estrategia de la URSS. Por eso, su debilidad es grande, aun que cuente con la CTC cubana.

La CLAT sostiene una interesante posición tercermundista, nacionalista y por modelos de socialismo autogestionario y comunitario. Sin embargo, dicha filosofía entra en contradicción con la práctica desarrollada en muchos países en que aparece subordinada a estrategias derechistas de la democracia cristiana. Por eso no puede aplicar lo que formula en los papeles.

La actual división sindical no será superada a corto plazo porque responde a corrientes ideológicas divergentes y a intereses geopolíticos diferentes.

Pero, al mismo tiempo, América Latina es un conjunto de países con tradiciones y político-culturales e intereses regionales comunes, y como región necesita conquistar su independencia frente a los EE.UU. y reafirmar su oposición a la división del mundo entre las dos grandes superpotencias. Esta es una condición básica para progresar hacia la integración económica y política latinoamericana.

El movimiento sindical no debe dejarse atraer por frases ampulosas que generalmente ocultan bajo un lenguaje latinoamericanista intereses reaccionarios. Por ejemplo, dentro del Pacto Andino, se suele llamar a los trabajadores a "participar", pero los gobiernos miembros se niegan a aceptar una representación sindical en los órganos de dirección. Pero, sin abandonar sus alineamientos sindicales regionales e internacionales, debe adoptar una posición más definidamente latinoamericanista, para aportar a la interacción económica, social y política, requisito para la expansión económica y por lo tanto para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados.

Unidad en la diversidad: el concepto es también aplicable al movimiento sindical y ello responde al sentimiento de los trabajadores latinoamericanos, cuyos intereses comunes son situarse por encima de las fronteras nacionales y marchar juntos para reforzar sus propias luchas nacionales por la implantación de democracias políticas, económicas y sociales.

TERCER RETO

El sindicalismo latinoamericano debe dejar de considerar los asuntos internacionales como patrimonio de los Estados y gobiernos y participar en el diálogo Norte-Sur desde una perspectiva sindical.

En el sindicalismo internacional se discute con intensidad la necesidad de establecer bases programáticas comunes para una colaboración efectiva en la búsqueda de un Nuevo Orden Económico, Social y Político Internacional (NOESPI), equilibrado y progresista.

Los temas en discusión son de naturaleza diferente. Por un lado, entre los sindicalistas del mundo capitalista se discute la necesidad de fortalecer las organizaciones sindicales internacionales; encontrar mecanismos de control a las empresas multinacionales; fijar bases para modalidades de contratación colectiva internacional; impulsar la aplicación y ratificación de los convenios de OIT; aportar a la demanda de un mundo pacífico y exigir un reordenamiento económico internacional justo y equilibrado. Adquiere gran importancia en el diálogo sindical Norte-Sur en el mundo capitalista, la defensa de la libertad sindical y la vigencia de sistemas políticos democráticos y pluralistas.

Por otro lado, también es necesario extender el diálogo sindical Norte-Sur entre países del Este y Oeste. Los temas más importantes son la distensión, el desarme y proposiciones conjuntas para una democratización de la economía mundial.

En los países industrializados se marcha hacia una "tercera revolución industrial" que ahondará aún más "brecha tecnológica". Aunque coyunturalmente esto genera desempleo, a largo plazo mejorará las condiciones de vida y trabajo de los asalariados del Norte. Pero ello será posible si la economía mundial encuentra modalidades de integración que permitan a las economías desarrolladas exportar capitales y paquetes tecnológicos. Por lo tanto, los trabajadores del Norte deberán también estar interesados en cambios socioeconómicos en el Tercer Mundo, que hagan posible el crecimiento de estas economías y consecuentemente una mejor distribución del ingreso. Deberán aceptar y apoyar los esfuerzos de Estados y gobiernos del Sur en seleccionar el tipo y modalidades de las inversiones extranjeras, según proyectos nacionales de desarrollo y defensa de la independencia nacional.

Los trabajadores del Sur no pueden exigir, que, para recibir ayuda, los trabajadores del Norte disminuyan su nivel de bienestar. Es una proposición ingenua e impracticable. Deben exigir sí, que los trabajadores del Norte cooperen por el fortalecimiento de los sindicatos en el Sur. Porque lo que decide en última instancia es la

existencia de fuertes sindicatos que participen, junto a partidos políticos y otros sectores, en acciones políticas para implantar la democracia política, económica y social.

Los trabajadores del Norte deben comprender que el atraso económico-social en el Sur no es el producto de "culturas poco disciplinadas", sino de la existencia de regímenes económico-sociales autoritarios al servicio de empresas multinacionales y de oligarquías locales.

Sobre la base de una interpretación común de los problemas, los trabajadores del Norte y del Sur deben estrechar filas. Es en los marcos de CIOSL donde principalmente se desarrollan acciones comunes, dada su mayor importancia en relación a las otras centrales sindicales internacionales. También son terreno de cooperación los Secretariados Profesionales Internacionales. Pero el debate debe incluir también a las otras centrales sindicales internacionales: FSM y CMT.

La cooperación sindical internacional puede aportar o alejar la muerte y la desesperación de diversas zonas del planeta. Por ejemplo, ahora, en América Central, donde los sindicatos del Norte y del Sur pueden apoyar la postura del grupo de países Contadora (Panamá, México, Venezuela y Colombia) para restablecer la paz en el área sobre la base de los principios de democracia social, económica y política, de la no ingerencia en los asuntos de otros países y de la auténtica independencia de las naciones del área frente a las estrategias de las superpotencias.

CUARTO RETO

El sindicalismo latinoamericano debe adoptar una posición renovada en relación a las empresas multinacionales, combinando tres principios: nacionalismo, modernización de la estructura productiva y ampliación de las fuentes de trabajo.

El antiimperialismo es un componente de las luchas nacional-liberadoras en América Latina. Pero ya ha pasado la etapa del "viejo imperialismo". Ahora la traba principal al desarrollo autónomo es el eje latifundista-capital financiero, que constituye el núcleo articulador de los modelos neoliberales.

Es necesario abordar el problema de las empresas multinacionales desde una nueva perspectiva. En efecto, este tipo de empresas están interesadas en la expansión del mercado interno sólo en tanto permiten obtener sus beneficios. Pero, en condiciones de regímenes políticos progresistas y nacionalistas, pueden ser imprescindibles

bles para la expansión de sectores del aparato productivo por su dominio del "know-how" y su posición clave en la división internacional capitalista del trabajo.

Es por tanto fundamental diferenciar al bloque terrateniente-financiero de las empresas multinacionales, sin desconocer sus vínculos financieros y políticos, pero jerarquizando su naturaleza económica diferente. La cuestión de las empresas multinacionales debe ser por eso localizada desde una doble perspectiva: como un problema de "orientación de las inversiones", tarea a resolver desde el Estado y como un "problema laboral", esto es, como empresas a las cuales el Estado y los sindicatos deben obligar a respetar las organizaciones y derechos de los trabajadores. Por lo tanto, si bien un "Código de Conducta" para este tipo de empresas legitimizado por la ONU, OIT, etc., puede ayudar a los objetivos anteriores, lo decisivo es la estrategia estatal y el papel de los sindicatos a nivel nacional.

Por otra parte, es evidente que en el mundo capitalista, donde la tendencia principal es la internacionalización del capital, el rol de las organizaciones sindicales internacionales, como instrumentos de control de las empresas multinacionales, se jerarquiza como lo indican diversas experiencias que van desde la presión sindical de los sindicatos internacionales por rama de actividad, hasta la incipiente tendencia a plantear la negociación colectiva en escala internacional.

QUINTO RETO

Es imposible abordar las nuevas tareas estratégicas sindicales con una tasa de sindicalización baja, limitada cobertura de contratación colectiva, insuficientes cotizaciones y dispersión orgánica.

La baja tasa de sindicalización en América Latina es el principal obstáculo para que el movimiento sindical pueda jugar un rol decisivo como instrumento de incorporación de los trabajadores a la lucha política democrática, nacionalista y socialista.

La existencia de contingentes de asalariados reclutados por empresas que se niegan a incorporarse a los sindicatos es una espada de Damocles contra el movimiento sindical, puesto que debilita su capacidad de movilizar a los trabajadores como clase.

La baja tasa de sindicalización no puede ser superada sin la extensión de la contratación colectiva. La negociación colectiva tiene una larga historia en América Latina que se remonta en Argentina y Uruguay a principios de este siglo. Desde 1960

la negociación colectiva ha aumentado en lo que se refiere a número de convenios por cada país, en el enriquecimiento de su contenido (cláusulas) y en las esferas de aplicación. En favor de la extensión de la contratación colectiva ha pesado enormemente el rol positivo de la OIT. Pero, en última instancia ha sido el resultado de la presión obrera y el comportamiento del Estado frente a los empresarios en su conjunto. Por eso, cuando cambia la naturaleza del Estado con la implantación de dictaduras militares que coartan la libertad sindical inmediatamente se reduce o es anulada (como en Argentina desde 1976). No cabe duda que la lucha del sindicalismo latinoamericano por la vigencia de una legislación orgánica y procesal que garantice la contratación y la negociación colectiva es condición fundamental.

Pero, la extensión de la contratación colectiva debe ligarse a la creación de sindicatos nacionales por rama de industria. En América Latina, el 80% de los contratos colectivos son a nivel de empresa, lo cual facilita la dispersión de la clase trabajadora.

Si estudiamos la evolución histórica del movimiento sindical, observamos que en los países industrialmente atrasados, ha persistido el sindicato de empresa o la federación de sindicatos de empresa, locales y nacionales. En cambio, en los países altamente desarrollados, la fase del sindicalismo por oficio ha sido superada por la organización de fuertes sindicatos nacionales por rama de actividad, que son, a su vez, la base de poderosas centrales sindicales nacionales.

La existencia de sindicatos por oficio o sindicatos de empresa, sin articulaciones sólidas a nivel nacional, es consecuencia de un sistema económico basado en una incipiente división social del trabajo. Un rasgo de las economías subdesarrolladas es la existencia de pequeñas y medianas empresas dispersas, que establecen separadamente convenio con sus trabajadores. También es un componente negativo en los países que presentan economías de enclave que los sindicatos contratan con las empresas sin que estos compromisos se integren dentro del sistema económico nacional.

En cambio, el sindicato nacional por rama de industria organizado a partir de economías de alta concentración de capital, permite a la clase obrera actuar unida, ya sea a nivel de rama de actividad de la economía nacional en su conjunto, frente a los empresarios y al mismo Estado.

Sin embargo, no se trata tampoco de cualquier tipo de sindicato nacional por rama de actividad, sino de sindicatos nacionales de rama de industria clasistas y que practiquen la democracia sindical. Estructuras sindicales nacionales poderosas

pero autoritarias y burocráticas pueden al mismo tiempo servir para frenar las luchas obreras e inclusive para utilizar al movimiento sindical como apoyo para golpes militares, como ha ocurrido en Brasil en 1964 o en Argentina en 1966.

Es necesario destacar que persisten actitudes negativas entre los trabajadores en lo que se refiere a la cotización sindical: el individualismo se ensambla con la desconfianza con el uso de las cuotas sindicales por las cúpulas sindicatos para concluir en la negativa del trabajador a cotizar. También la desidia y estilos artesanales de trabajo en los sindicatos dificultan tasas normales de cotización sindical. Todo ello conduce a un debilitamiento orgánico por ausencia de finanzas sindicales sólidas.

Otro tema es la extensión de los sindicatos al medio rural: se trata de una vieja ambición del sindicalismo en América Latina. Ya en 1906 se organizó en Argentina el primer sindicato de obreros rurales que englobaba a los maquinistas de las trilladoras, el sector más calificado de los trabajadores rurales. En muchos países latinoamericanos existen sindicatos de trabajadores rurales o federaciones campesinas. Pero la mayoría de los trabajadores rurales no están sindicalizados debido a la resistencia de los latifundistas y empresarios rurales.

Una última cuestión de vital importancia es la sindicalización de los empleados públicos: la mayoría de los gobiernos latinoamericanos se niegan a reconocer la aplicación de los convenios 87 y 98 que garantizan la libertad de asociación y negociación colectiva para el sector público.

SEXTO RETO

La Incorporación de la mujer trabajadora a la actividad sindical no es sólo una necesidad político-laboral, sino también nacional-cultural.

En las últimas dos décadas ha aumentado el porcentaje de mujeres dentro de la fuerza laboral. En la industria ha aumentado su peso numérico relativo en las ramas de electrónica, química, muebles y artículos del hogar. Predominan las mujeres como fuerza de trabajo en la industria textil. En los servicios la incorporación de la mujer es masiva. Pero el activismo sindical femenino es extremadamente bajo: las tasas más altas se registran en Chile (7% en 1969), Argentina (5% en 1973), Uruguay (5% en 1969). La incorporación de la mujer trabajadora a la acción sindical no es tarea sencilla, dada la estructura familiar Latinoamericana en la cual el rol principal organizativo corresponde a la mujer y dada la persistencia de valores culturales machistas.

Para los empresarios, la discriminación sexual que los propios militantes sindicales practican en el interior de los sindicatos, favorece sus estrategias de discriminación salarial en tanto facilita la parálisis política de este sector de los trabajadores.

Pero, las consecuencias de la doble explotación que sufre la mujer, social (como trabajadora) y sexual (en términos de la división de roles en el interior de la familia), constituyen un freno no sólo de carácter político laboral (insuficiente cohesión de los sindicatos), sino también de carácter "nacional-cultural", puesto que la integración de la mujer a la acción sindical es una vía de acceso para su participación en la acción política en general. Y, es sabido que los movimientos nacional-populares sin participación femenina carecen de vitalidad, en tanto la mujer sujeta a la dominación masculina genera actitudes políticas "conservadoras" (defensa de núcleo familiar frente a la vicisitudes de la acción política). La cuestión de la participación en la acción sindical de la mujer trabajadora debe ser materia no sólo de "lucha cultural" contra el machismo, sino también "asunto orgánico", esto es, establecer en los estatutos de las organizaciones sindicales la obligatoriedad de un porcentaje de representación femenina en los órganos de dirección sindical.

SEPTIMO RETO

El movimiento sindical latinoamericano no podrá jugar un papel centralizador en las movilizaciones populares si no elabora y aplica políticas de implantación sindical en el sector informal de la economía.

La categoría "marginalidad" desde hace años ha dejado de ser abarcativa y explicativa para la realidad del crecimiento constante de cinturones de miseria urbanos.

Cierto es que esa categoría podía ser explicativas para las fases iniciales de desplazamiento de poblaciones rurales en áreas urbanas. Pero en el presente esas migraciones se han asentado y presentan un cuadro complejo de relaciones laborales en el interior de subsistemas de economía informal: la desocupación disfrazada se confunde con diversas formas de relaciones salariales (pago en salario, en especie, mixta, etc.) y diversas formas de relaciones de técnicas de producción (trabajo-tiempo, trabajo a destajo, trabajo a domicilio).

La consolidación del sector informal de la economía es la consecuencia de un tipo de capitalismo con capacidad de integración limitada y que necesita subsistemas de producción de tecnología simple, según costos por debajo de la tasa media de ganancia. Es la respuesta "inteligente" del capitalismo atrasado a la realidad de la

migración campo-ciudad. Pero, por eso mismo, el sector informal de la economía presenta un cuadro elemental de división social del trabajo con la posibilidad de articular relaciones sociales y políticas "policlasistas" que deben servir de plataforma a partidos derechistas para enfrentar a los trabajadores del sector formal de la economía.

El movimiento sindical debe entender la gravedad del problema y trazarse una política flexible de implantación entre los trabajadores del sector informal, promoviendo formas de organización (sindical, barrial, cultural, etc.) que faciliten la educación política de ese sector. Para ello es necesario combatir versiones locales de "aristocratismo obrero" para los cuales los supuestos "desocupados marginales" "no cuentan" para un sindicalismo asentado en fracciones "privilegiadas" amparadas en la contratación colectiva. En cambio es necesario percibir a esos trabajadores como fuerza social movilizable bajo la dirección de los sindicatos para exigir la implementación de políticas de expansión del empleo.

OCTAVO RETO

El movimiento sindical latinoamericano, debe reafirmar su carácter de clase, pero dejar de ser "reclamacionista" y pasar a ser socialmente "concertativo" y "participativo" en la gestión empresarial para conquistar nuevas posiciones de fuerza en las próximas décadas.

La necesidad de que el movimiento sindical latinoamericano encuadre su actividad en estrategias de economías mixtas integradas no debe excluir sino por el contrario, incluir proposiciones prácticas para buscar mejoras inmediatas en las condiciones de vida y trabajo de los asalariados urbanos y rurales.

Es cierto que por naturaleza y función, el movimiento sindical debe reafirmar el derecho de huelga para mejorar el nivel de los salarios, condiciones de trabajo, etc. Pero, al mismo tiempo debe localizar aquellas áreas donde puede avanzar ligando estrechamente sus reivindicaciones económicas a la transformación de los modelos socioeconómicos.

En este sentido es necesario destacar que el movimiento sindical debe ser promotor de políticas de concertación social con el Estado y empresarios, desde una perspectiva sindical clasista. La concertación social, en sí, no es buena ni mala para los trabajadores: **su signo positivo depende de la iniciativa y claridad de los sindicatos**

para atraer a la mesa de negociaciones a los otros agentes necesarios para la concertación.

La concertación social debe ser entendida como una operación política de largo alcance, tendiente a ir consolidando acuerdos para hacer viable la implantación de modelos socioeconómicos progresistas. Pero, para ello es necesario partir de acuerdos básicos (salarios, precios y costos) para incorporar escalonadamente a la mesa de negociaciones temas de alcance macroeconómico.

En la actual crisis económica global latinoamericana caminar sólo por el "reclamo salarial" es equivocado, puesto que conduce a agudizar el proceso inflacionario. Es por ello necesario buscar implementar modalidades de "salario indirecto", esto es, concertar con las empresas y el Estado modalidades de ingreso no necesariamente monetario (salud, educación, vivienda, formación profesional, etc.) que mejoren la calidad de vida de los trabajadores sin incidir directamente en los costos de la empresa.

Pero la política de "salarios indirectos" es inviable sin la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. Esta participación, bajo modalidades de cogestión o autogestión, es decisiva para acentuar la función social de la empresa, mejorando simultáneamente su eficiencia.

La participación de los trabajadores en la modalidad de cogestión empresarial, no implica inevitablemente la pérdida de la independencia de clase si el sindicato resguarda sus posiciones clasistas y si establece claramente los límites entre órganos de cogestión y estructuras sindicales.

En síntesis el octavo reto, podría formularse así: el movimiento sindical debe guiar su práctica cotidiana inscribiéndola en estrategias globales de desarrollo económico concertado, pero obligando al capital a reconocer que el trabajo asalariado genera el derecho a participar en la gestión empresarial, y resguardando el rol histórico de los sindicatos como organizador, de la lucha de los trabajadores contra la explotación capitalista y por una sociedad sin explotados ni explotadores.

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad N° 70, Enero-Febrero de 1984, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>.

Reestructuración del mercado laboral y estrategia sindical

Godio, Julio

Julio Godio: Sociólogo laboral argentino.

La elaboración de una estrategia sindical correcta frente a la reestructuración del mercado de trabajo en la región es una cuestión de vital importancia, puesto que de ella depende en última instancia que los sindicatos conserven y acrecienten su fuerza sociopolítica. En efecto, cuando decimos mercado de trabajo nos estamos refiriendo a salarios, empleo, condiciones de trabajo, es decir la realidad sociolaboral sobre la cual el sindicato desarrolla la primera de sus funciones: la defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores.

El resultado de las políticas de ajuste estructural y de modernización segmentaria en América Latina y el Caribe ha originado durante la década del 80 una mayor subutilización de la mano de obra y una creciente precarización del empleo. Durante este período se ha acentuado el peso de los sectores de baja productividad e ingresos en la composición del empleo: la participación del sector informal urbano en la absorción del empleo aumentó del 25% al 32%, al tiempo que el sector de economía rural de subsistencia continúa ocupando en 1990 al 60% de la población rural¹.

Durante la década del 80 se ha producido otro cambio importante en el mercado de trabajo: se intensifica el proceso de precarización del salario, afectando la estabilidad laboral al sustituir el empleo permanente por el trabajo a tiempo parcial y temporal y por la subcontratación de la mano de obra. En este período los rasgos principales de comportamiento de las variables fundamentales del mercado laboral, es decir empleo y salarios, han sido los siguientes, en materia de empleo urbano.

a) Pérdida de dinamismo del empleo urbano. Como es sabido, el dinamismo en el empleo urbano depende fundamentalmente de dos condiciones: la expansión de

¹Norberto García: «Ajuste estructural y mercados de trabajo», OIT, Crítica y Comunicación, Lima, 1992. El resto de las cifras corresponde también a esta fuente.

las empresas grandes y medianas de producción y servicios que permiten movilizar extensas redes de pequeñas empresas subsidiarias, y la expansión de la pequeña y mediana empresa de producción y servicios como resultado de la ampliación del mercado interno. Sin embargo ninguna de estas condiciones se ha cumplido. En efecto, las políticas de ajuste estructural se planteaban y plantean transferir mano de obra desde el sector productor de bienes no transables hacia los sectores productores de bienes transables (bienes de exportación). En este contexto el mercado de trabajo debería reasignar nuevos «cupos» y dinamizarse. Pero, la respuesta real de las empresas modernas grandes y medianas ha sido durante la década de contraer el empleo en un 2%, fenómeno acompañado de reducciones en los salarios reales de estos sectores de la economía. Las medidas de reforma del Estado en la región han conducido a pérdidas de puestos de trabajo en la administración pública, lo cual ha acentuado la contracción de la demanda de fuerza laboral. El empleo urbano aumentó sólo en la pequeña empresa y en el sector informal. Pero, dado que el 70% de las pequeñas empresas de producción y servicios en la región (hasta 5 ocupados) son microempresas con un bajo perfil de productividad e ingresos, la mayoría de los nuevos empleos fueron de baja calificación y salarios, y precarios. Entre 1980-1990 el sector informal urbano absorbió el 45% de los nuevos empleos, lo cual significa para 1990 un 30% de la fuerza de trabajo urbano hasta en empresas de baja productividad del sector informal urbano. Durante los 80 el desempleo abierto se ha mantenido en un 5%. Pero el subempleo urbano ha aumentado del 40% en 1980 al 42% en 1992. Como resulta conocido, el subempleo es un componente esencial del mercado de trabajo en el sector informal de la economía.

b) Reducción de los ingresos salariales. Durante la década de los 80 los salarios medios industriales (empresas medianas y grandes) han caído en un 7% en relación a la media de la década del 70. Este retroceso ha afectado el corazón de los sindicatos, en tanto es en esas empresas donde se encuentra el poder de los sindicatos de industria. Durante la misma década se produjo una caída aún mayor del salario medio en los servicios públicos (30%) agricultura (20%) y construcción (7%). En la pequeña empresa la caída del salario real ha sido del 30%.

Para los trabajadores ha sido y es muy importante lograr niveles aceptables de salario mínimo, puesto que éste permite regular el ingreso de los menos calificados y al mismo tiempo es el piso para edificar las escalas salariales en los contratos colectivos. En la década del 80 se registra una caída del 24% de los salarios mínimos reales en la región, lo cual ha deteriorado ambos mecanismos de regulación de los ingresos salariales. Al mismo tiempo que se registra una caída del salario mínimo, se observa una creciente brecha entre los salarios reales que recibe la mayoría de los

trabajadores y los salarios de los puestos de trabajo de mayor calificación (gerentes, profesionales, técnicos y supervisores). También se ha producido un incesante deterioro de los salarios reales en el sector público, siendo la caída del salario real del 3,9%. Por último, debe destacarse que dado que la ocupación en el sector informal creció en un 72% entre 1980-1990, pero se mantuvo inalterable la participación de este sector en el PBI, el ingreso medio de los trabajadores informales habría descendido en un 42% para todo el período.

El costo del ajuste fue absorbido casi en su totalidad por los trabajadores: así, la participación de los ingresos brutos del capital mantuvieron su proporción en un 53%. Como resultado de la regresión en los ingresos salariales se ha producido en la región un aumento en la polarización de la riqueza y al mismo tiempo en la consolidación del comportamiento rentístico y consumista de las clases y capas sociales privilegiadas; así el ingreso del capital (rentas y ganancias) pasó del 22% del PBI en 1980 al 26% en 1990; pero el coeficiente de inversión bruta cayó del 22% en 1980 al 16% en 1990. Los hechos demuestran la falsedad del argumento de que la disminución de los costos laborales favorece la inversión de capital, pues ésta depende en lo fundamental de la decisión empresaria, la cual a su vez está condicionada por su espíritu racional-productivista. En nuestra región, lamentablemente, predominan en el empresariado culturas rentísticas y consumistas, reticentes a la inversión de capital y proclives a la superexplotación de los trabajadores.

Como resultado de la superexplotación de la fuerza laboral se ha acentuado la pobreza y el deterioro en las condiciones de vida de los trabajadores. Entre 1980-1990 la proporción de hogares pobres aumenta en las áreas urbanas del 25% al 31% y en las áreas rurales se mantuvo en un 54%. Para 1990 el 20% de las poblaciones latinoamericanas - estratos sociales altos y medio-altos - captura el 80% de los ingresos al capital y al trabajo (Renta Nacional) mientras que el 37% de la población, el sector pobre, sólo accede al 10% de la renta nacional. Como resultado del aumento de la pobreza, las ciudades latinoamericanas son rodeadas por villas miserias, «pueblos jóvenes», etc. Se están formando focos de violencia social de alcances políticos inusitados en muchos países latinoamericanos. La respuesta de las élites latinoamericanas a la pobreza urbana y rural ha sido hasta ahora acentuar el control y la represión a las poblaciones pobres, pero este método brutal no podrá detener las explosiones sociales, al tiempo que da a las sociedades latinoamericanas perfiles culturales de sociedades que contienen en interior verdaderos espacios de *apartheid*.

Estrategias sindicales en materia de empleo e ingresos

Bases para la estrategia global. El movimiento sindical necesita una estrategia de empleos, salarios e ingresos que, partiendo de la heterogeneidad de demandas provenientes de los asalariados cuente con instrumentos y objetivos que permitan conservar y fortalecer la centralidad sindical. El movimiento sindical necesita conocer a fondo las tendencias del mercado laboral en materia de salarios e ingresos, para combinar políticas diferenciadas según estratos de los asalariados - con políticas que permitan unificar las acciones de los trabajadores dentro de objetivos comunes - impidiendo de ese modo la dispersión de fuerzas en el campo sindical. Las bases de una estrategia sindical que permita centralizar las demandas diferenciadas en materia de empleo, salarios e ingresos, debe incluir cuatro componentes fundamentales:

- a) Desarrollar acciones sindicales a partir de plataformas que recojan las demandas diferenciadas de los trabajadores según sectores, ramas y empresas de producción y servicios.

- b) Vincular las acciones sindicales reivindicativas en materia de empleo, salario e ingresos con la demanda de una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, con el objetivo de fortalecer el rol de organización sindical en la empresa, lo cual le permite al sindicato medidas concretas de defensas de los intereses laborales de los trabajadores.

- c) Desarrollar plataformas de acción sindical en materia de salarios, empleos e ingresos, estructuradas según el principio de que la fuerza de la clase trabajadora reside en la unidad de todos los trabajadores, tanto en las grandes industrias transformadas, como en la pequeña y mediana tradicional, en las microempresas del sector informal, y en todas las categorías. Es fundamental impedir desviaciones en materia de plataformas sindicales que preferencia un sector de trabajadores sobre otros.

- d) Desarrollar estrategias sindicales sociopolíticas para incidir en el mercado laboral a nivel nacional, por rama de actividad, etc., exigiendo al Estado el cumplimiento de su rol regulador de la economía a través de promoción a la inversión, expansión del empleo, fijación del salario mínimo, etc., lo cual no es contradictorio sino parte integrante de la economía de mercado. Sobre la base de estas cuatro guías básicas para la estrategia sindical en materia de políticas de empleo, salarios e ingre-

sos, es posible referirse a la demandas diferenciadas y las propuestas sindicales específicas.

Demandas diferenciadas y propuestas específicas. Es necesario agrupar las demandas diferenciadas según sectores, ramas y tipo de empresas, y según el principio de hacer compatibles la eficiencia y competitividad de las empresas con la preservación y desarrollo de los derechos de los trabajadores en materia de empleo, salarios e ingresos. En función de esta idea global es posible diseñar las siguientes áreas de cuestiones específicas a tener en cuenta.

El sindicato debe incidir en los procesos de reconversión productiva y flexibilización del mercado de trabajo para proteger los intereses de los trabajadores:

a) Es necesario incidir en los procesos de flexibilización del mercado de trabajo y reconversión productiva para proteger los derechos de los trabajadores y el rol de las organizaciones sindicales. El movimiento sindical debe enfocar políticamente la negociación con los empresarios en materia de reconversión productiva. Esto significa que lo principal es tener claro que las demandas de flexibilidad del mercado de trabajo deben servir para acelerar cambios positivos que se están produciendo en el comportamiento productivo y político de sectores empresarios de la región, de modo de facilitar la incorporación de segmentos empresariales dinámicos a la acción política para concretar procesos de modernización de base social amplia.

Las innovaciones tecnológicas modifican el concepto de productividad. El punto de partida para las negociaciones entre trabajadores y empresarios es que los primeros deben reconocer que el éxito de la empresa es la realización de la producción en el mercado, y los segundos, que el trabajo físico e intelectual es base de la ganancia y que, en consecuencia, la empresa debe compartir los beneficios con el trabajador. Se debe aceptar como principio que existe una «productividad total», compuesta por la suma entre productividad de capital y productividad de trabajo. Pero tal idea exige del sindicato cualificarse técnicamente para manejar conceptos económicos que hacen posible el cálculo de la productividad misma. El sindicato debe proponer cómo aumentar la productividad (protegiendo simultáneamente condiciones de trabajo aceptables y defendiendo la humanización del trabajo), para proponer cómo distribuir los beneficios entre salario (directo e indirecto), condiciones y medio ambiente de trabajo; precios de los productos (beneficios al consumidor), inversión y ganancias del capital.

La reconversión productiva introduce cambios en el sistema de remuneraciones, que son el salario por conocimiento y el salario flexible. El salario por conocimiento sustituye al anterior salario por puesto de trabajo, antigüedad y volumen producido. El salario flexible (salario por hora, por rendimiento a nivel empresa, etc.) ajusta las remuneraciones al costo que representa, según los resultados de las empresas. Ambas modificaciones obligan al sindicato a cambiar su estrategia en la negociación colectiva: ante el pago por el conocimiento se debe fijar los criterios de intensidad del trabajo y garantizar la calidad de la capacitación en función de los niveles de formación de los trabajadores y negociarlo que se evalúa como conocimientos requeridos por el trabajo polivalente; ante el salario flexible, el sindicato debe tratar de transformar el personal eventual en personal de planta, que se establezcan los mecanismos de control y acceso a la información sobre la gestión, y vincular el salario a la productividad más que a las utilidades (que en muchos casos suelen ser arbitrariamente disminuidas por el empresario en los balances).

El sindicato debe incidir en los procesos de reconversión productiva y flexibilización del mercado de trabajo para proteger los intereses de los trabajadores.

Para que los sindicatos puedan participar en la negociación sobre productividad, se requiere que las legislaciones nacionales determinen el derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa y a la implementación de modalidades de cogestión. La cuestión de la productividad debe ser enfocada como parte integrante del desarrollo de una cultura del trabajo dinámica, pero tal requisito no sólo es válido para los trabajadores sino también para los empresarios, donde se localizan bolsones de comportamiento rentísticos, no innovadores, de búsqueda de ganancia fácil y de tendencias a la exclusión de los trabajadores de la participación.

b) Los procesos de transformación productiva pueden incluir un componente de flexibilidad en el empleo de los trabajadores del sector formal, lo cual está originando modificaciones legales a las causas y costos del despido, inicio y fin de los contratos laborales, etc. Estos cambios, por un lado expresan necesidades de la empresa de hacer optimizar los resultados de los procesos productivos a través del trabajo polivalente, tasas superiores de rotación del personal, etc. Pero también expresan el interés de los empresarios en desproteger a los trabajadores y limitar la capacidad de negociación de los sindicatos. Por lo tanto, los sindicatos están dispuestos a la implementación de nuevas fórmulas de empleo siempre que estén incorporados a la negociación colectiva y no afecten los puestos de trabajo estructurados. La estabilidad laboral es una conquista histórica del movimiento sindical que ha permitido mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados y ha con-

tribuido sustancialmente a estabilizar y democratizar las sociedades latinoamericanas, por lo cual no puede ser negociada alegremente y sólo es posible adjuntarle políticas de empleo temporal siempre que estén reguladas por el contrato colectivo de trabajo y de acuerdo a las normas internacionales del trabajo en materia de empleo.

c) Los procesos de transformación productiva, de integración de nuevas tecnologías, de subcontratación de servicios, etc., están generando nuevas enfermedades profesionales y aumentando los accidentes de trabajo. Es necesario continuar y profundizar las acciones sindicales en defensa de las condiciones y medio ambiente de trabajo en las empresas transformadas, oponiendo firme resistencia a iniciativas empresariales de negociar cláusulas desfavorables en materia de seguridad ocupacional, supuestamente compensadas por aumentos de los salarios.

El sindicato frente a las PYMES y al sector informal

El sindicato debe elaborar políticas específicas frente a la pequeña y mediana empresa (PYMES) que compatibilicen dos aspectos: la necesidad de que introduzcan transformaciones tecnológicas y de gestión para mejorar la productividad del trabajo y la competitividad, y la necesidad de preservar los puestos de trabajo, mejorar los salarios y fortalecer el rol de los sindicatos. La cuestión de las PYMES de producción y servicios en la región incluye varios problemas específicos. En primer lugar, la defensa y expansión de las PYMES es fundamental dentro del modelo de economía de mercado mixta-integrada, puesto que sólo una extensa red de este tipo de empresas garantiza la existencia de una estructura productiva y de servicio, integrada y diversificada. Las pequeñas y medianas empresas son también estructuras aptas para generar o asimilar las innovaciones tecnológicas. Debe recordarse que en este siglo el 50% de las más importantes innovaciones en el mundo se han producido en las PYMES o inventores individuales. Por lo tanto, el movimiento sindical debe plantearse objetivos tendientes a favorecer los procesos de transformación tecnológica y de gestión en las PYMES, involucrando en sus propuestas a los empresarios y trabajadores. La promoción de la PYMES es para el sindicato una cuestión vital porque en este segmento productivo y de servicios es donde se encuentran 2/3 de los trabajadores del sector formal. La mayoría de los sindicatos de producción y servicios en la región organizan a asalariados de las pequeñas y medianas empresas.

El sector informal urbano no se ha convertido en la región en un subsistema económico dentro de las economías nacionales. Debe considerarse como actividad infor-

mal todos aquellos mecanismos de subsistencia a que recurren los miembros de hogares pobres, por lo cuales obtienen bienes y servicios. Las actividades del sector informal se desarrollan a través de microempresas y servicios individuales de muy baja productividad. Las situaciones típicas del sector informal son el trabajo asalariado (individual, familiar, microempresario); asalariados sin contrato laboral y de los cuales sólo una minoría cuenta con protección social.

La perdurabilidad de las actividades informales de baja productividad depende del modo de funcionamiento de la economía capitalista en países no industrializados, que por un lado crea y recrea espacios para la producción informal, y por otro condena a la miseria a millones de personas. El sector informal de la economía no tiene capacidad para generar su propio espacio económico, el cual depende de demandas de bienes y servicios generados por el sector formal. Así como el subsistema informal interactúa y depende del sector formal, también interactúan los trabajadores del sector informal con los trabajadores del sector formal, ya dentro de sectores económicos o como proveedores de bienes y servicios a las familias de asalariados del sector formal. En los barrios donde cohabitan familias de trabajadores de los sectores formal e informal, la interacción es directa y suelen participar conjuntamente en actividades sociales y políticas de la comunidad. El objetivo estratégico del movimiento sindical frente al sector informal es apoyar y participar en políticas económico-sociales que permitan incorporar a las microempresas y servicios individuales como componentes de la economía moderna. Se trata de promover la transformación productiva y social del sector informal: ello significa lograr progresos en el perfeccionamiento profesional, mejoramiento de los procesos productivos, fomento del cooperativismo y empresas de autoayuda y otras formas de asociacionismo para la provisión de bienes sociales (salud, educación, etc.).

El objetivo estratégico del movimiento sindical frente al sector informal es apoyar y participar en políticas económico-sociales que permitan incorporar a las microempresas y servicios individuales como componentes de la economía moderna.

Las organizaciones sindicales deben trazarse políticas específicas para que el Estado asuma la responsabilidad de promover las siguientes medidas: a) promoción de contratos individuales y colectivos de trabajo (extendiendo el radio de la negociación colectiva del sector formal a través de modalidades específicas); b) coberturas de seguridad social; c) batería de asistencia estatal a través de «fondos para innovaciones» y centros de información/formación para el desarrollo de tecnologías duras y de gestión, formación profesional, etc., en las PYMES.

Sobre la base de esta estrategia de objetivos múltiples es necesario desarrollar la sindicalización entre los trabajadores del sector informal, lo cual incluye diversas modalidades: formación de sindicatos de microempresarios, sindicatos de trabajadores de servicios individuales, creación dentro de los sindicatos de departamentos para actividades afines en el sector informal, etc. Un aspecto importante del apoyo de los sindicatos es la organización de cursos, talleres, etc., para el desarrollo de la instrucción jurídica a los trabajadores del sector informal sobre derechos laborales, derechos inmigratorios, derechos humanos, etc.

Mercado laboral y política sindical frente a los grupos empresarios

El movimiento sindical debe utilizar el prestigio logrado a través de su participación en la reconversión productiva para incidir en el interior de los movimientos y organizaciones empresarias y establecer compromisos con los segmentos empresarios, dinámicos y de sensibilidad social en materia de empleo, salarios, condiciones de trabajo, etc.

En el interior de los grupos empresarios de la región se está produciendo un corte interno entre sectores que pretenden mantener las pautas proteccionistas de los antiguos modelos de sustitución de importaciones y sectores que se plantean hacer competitivas a escala internacional las plantas industriales. Esta división estructural no es percibida claramente por las organizaciones sindicales. Pero el movimiento sindical necesita «ver más lejos» que la manifestación fenoménica del discurso neoliberal y la flexibilización absoluta, para penetrar en la esencia del fenómeno: esto es, en los cortes entre empresarios atrasados y modernos. Sólo a partir de este conocimiento, puede ser posible el diálogo sindical-empresarial fructífero, dado que los sindicatos deben apoyar a los grupos empresarios dinámicos. Pero ello obliga al movimiento sindical a instalarse también como parte interesada de la modernización empresarial.

¿Qué está sucediendo en la empresa? Está sucediendo que se desploman las empresas industriales, de servicios y agrícolas protegidas que, en lugar de invertir y mejorar la calidad con el objetivo de exportar, dejan de preocuparse por modernizar las plantas; está sucediendo que desaparecen empresarios nacionales que no arriesgan capitales para investigación tecnológica. El desplome abarca empresas privadas y estatales. El hecho de que el comportamiento rentista de sectores empresarios condujera a la caída de exportaciones, aumento de las importaciones y formación del endeudamiento interno, constituye el ámbito macroeconómico de la crisis empresaria en la región.

Pero el comportamiento rentístico es la causa «subjetiva» de la crisis empresarial. Las causas «objetivas» son: a) los avances tecnológicos (computación, telecomunicaciones, etc.) y las estrategias de las empresas multinacionales de estandarización de la producción a nivel regional; b) la globalización de la economía que hizo inviable el desarrollo a nivel nacional en cadenas productivas; c) final durante la década de los 70 del comportamiento estable de los mercados de materias primas, lo cual afectó negativamente la balanza comercial de los países de la región y, por ende, las reservas de divisas.

Empresas multinacionales y empresas de capitales nacionales privados y estatales dinámicas han reaccionado positivamente frente a las reglas de la economía global, y la preocupación principal es mejorar la calidad y elevar la productividad para reaccionar frente a los comportamientos del mercado mundial a través de la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de participación de los trabajadores en la producción. Como consecuencia de estos cambios en el comportamiento de segmentos empresariales, se ha implantado en la región una nueva lógica en la empresa moderna: abandono de los principios de economía de variedad para satisfacer los requerimientos de los mercados.

Para el movimiento sindical es de «vida o muerte» presionar para que las empresas vinculadas a la economía de variedad se inscriban como motores de economías que hagan compatible el fomento de las exportaciones y la apertura con el desarrollo del mercado interno. La cuestión de la competitividad se refiere no sólo a la necesidad de reinsertarse en la economía global, sino de permitir la generación de un excedente económico para dinamizar el mercado interno, lo cual es la base para la promoción del bienestar social y, por lo tanto, para la consolidación del tejido socio-político democrático de las sociedades latinoamericanas. El movimiento sindical es opuesto a las llamadas «economías de exportación» y en cambio es partidario de economías mixtas-integradas, fuertemente insertadas en la economía global y en los procesos de integración subregionales, bilaterales, etc., existentes en América Latina y el Caribe.

Es interés de las organizaciones sindicales convocar a los segmentos empresarios, localizados dentro de la nueva lógica de la empresa moderna, a acordar objetivos y programas de crecimiento económico y distribución que permitan la expansión de la capacidad adquisitiva de la población y la necesaria equidad social. Por el contrario, la actual vocación sindical de encontrar espacios comunes de concertación social entre empresarios y sindicatos se frustrará y dará paso a la confrontación si el interés de los sectores empresarios dinámicos se reduce a intentar aprovechar la

disposición sindical negociadora para utilizar a los trabajadores como mano de obra barata y desprotegida en nombre del fomento de «economías de exportación».