



## REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA, SINDICATOS Y FLEXIBILIZACIÓN DE INSTITUCIONES DEL TRABAJO

### Resumen / Abstract

La experiencia brasileña de adaptación competitiva al mercado global dio inicio a la reestructuración productiva en las compañías. También trajo cambios políticos e institucionales importantes especialmente con respecto al mercado del trabajo. La idea central de este artículo es analizar las relaciones de trabajo en el Brasil en los años 1980 y 1990, indicando no solo sus desdoblamientos sino también las formas en que los trabajadores y los sindicatos brasileños intentan imprimir sus perspectivas en las mismas. Se toman como enfoque algunas condicionantes conjunturales y políticas que configuraron la posición de empleados y patrones en el momento que precede a la apertura económica y en el contexto actual. La historia de las relaciones de trabajo en Brasil se ha construido sobre condiciones de fuerte autoritarismo de los patrones y sobre la debilidad de las organizaciones sindicales. Por esta razón, la tendencia reciente de flexibilización de las reglas nacionales de regulaciones del trabajo (de la CLT) pone en riesgo la garantía de derechos.

*The brazilian experience of competitive adaptation to the global market impeded the productive restructuring in the companies. It also brought important political and institutional changes, especially in relation to the job market. This text analyzes the reflex of those changes in the system of work relationships. It takes as focus some political and conjunctural facts that configure the position of employees and employers in the moment that precedes to those changes and in the current context. I assert that the brazilian history of work relationships was built over condition of strong managerial authoritarianism and over the weakness of the syndical organizations. For this reason, the flexibilization of the national rules of works (CLT) puts in risk the warranty of rights. It invests in the possibility of its lowering.*

### Palabras clave / Key words

Relaciones de trabajo, sindicatos, reestructuración productiva, derreglamentación de trabajo

*Work relationships, trade union, productive restructuring, deregulation*

## INTRODUCCIÓN

Los cambios estructurales de inicios de los años 90 en la economía brasileña, en especial, la apertura comercial promovida por el gobierno de Collor y ampliada por el gobierno de Cardoso tomaron de lleno el sector industrial, rompiendo con la política de sustitución de importaciones sustento de los programas de desarrollo del país desde los años 30. Esta experiencia de adaptación competitiva al mercado global dio inicio a procesos generalizados de reestructuración productiva dentro de las empresas, lugar donde aquellos cambios se concretaron. Cierre de fábricas, encogimiento de plantas, reducción de jerarquías, terciarización, modernización tecnológica, redefinición organizativa de los procesos productivos, entre otros, sintetizaron las estrategias empresariales, como alternativas de sobrevivencia, resultando en un fenómeno de dimisión en masa de medidas jamás vividas en la historia de la industrialización del país.

---

**Márcia da Silva Costa**, Doctora en Sociología, Máster en Administración de Empresas, Profesora e Investigadora, Departamento de Administración, Universidad Federal de Paraíba-Brasil  
e-mail:marciakosta@hotmail.com

Recibido: Mayo del 2003  
Aprobado: Julio del 2003

Dos cambios de políticas institucionales interdependientes acompañaron esas transformaciones, destacadas en lo que se refiere al funcionamiento del mercado de trabajo: la flexibilización de los regímenes de trabajo (jornadas, salarios, movilidad funcional, etc.) y la flexibilización o desregulación del sistema legislativo nacional de protección al trabajo, de la CLT. Medidas provisionales como las que regularizaban la cantidad de horas de trabajo, el contrato de trabajo por tiempo determinado, la suspensión temporal del contrato de trabajo por motivos económicos, actuaban con legitimidad institucional para la concreción de aquella flexibilización, abriendo camino para iniciativas de reformas puntuales importantes en aquel ordenamiento jurídico del trabajo. En el presente artículo se procura en breve, caracterizar dos momentos históricos importantes para la comprensión de la correlación de fuerzas que imprimió cambios en aquellas relaciones de trabajo y su legislación: la revitalización del movimiento sindical y las presiones por la redemocratización del país animados por el llamado nuevo sindicalismo; el proceso más reciente de retracción de ese movimiento, asolado por la reestructuración productiva en las empresas cuya lucha política se dirige en el sentido de la desregulación de aquel sistema de protección laboral. La autora basa su trabajo en bibliografía de autores reconocidos. La idea es construir un referencial analítico que fundamente un argumento central que sobrepase todo el texto: el de que la historia de las relaciones de trabajo en el país fue construida bajo condiciones de fuerte autoritarismo gerencial, y su corolario, la debilidad de la organización sindical. Eso posibilitó la sedimentación de prácticas de uso flexible e inestable trabajo, prácticas estas retrasadas, por ejemplo, los elevados índices de fluctuación, la precariedad de los vínculos y los bajos salarios, los que son agravados con la tendencia reciente de la flexibilización de la legislación laboral.

## APERTURA POLÍTICA Y SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO EN EL BRASIL DE LOS AÑOS 80

En el final de los años 70 y durante la década de 1980, en pleno proceso de transición de la dictadura militar a la democracia, existe en Brasil una revitalización del movimiento trabajador que resonará con transformaciones importantes en el sistema corporativista de las relaciones de trabajo,<sup>1-6</sup> corporizado en la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT).<sup>\*</sup> A pesar de los variados frentes, este movimiento asumirá un foco especial en la lucha desvinculada a los sindicatos bajo la tutela estatal. Las movilizaciones en este período recobran importancia ya que no solo hacen aparecer un movimiento sindical silenciado, sino que también acabarán por impulsar un movimiento de redemocratización del país.

En su conjunto, el sindicalismo brasileño vive un período de oro. Con la entrada en la década del 80 el país ha dejado atrás dos décadas de dictaduras militares. Las fuerzas actuantes del movimiento trabajador se reorganizan, y fundarán rápidamente centrales sindicales que pasarán a coordinar nacionalmente las acciones de los trabajadores.<sup>\*\*</sup> Una de ellas, la Central Única de

los Trabajadores (CUT), ocupa un lugar destacado en este proceso de conducción de las innumerables movilizaciones que marcarán esos años, incluso algunas huelgas de carácter nacional. Favorecido por un período de transición política y por una conjuntura económica de elevada inflación, el sindicalismo nacional ha acumulado varias victorias organizativas importantes, reocupando el espacio político perdido en la última dictadura militar.<sup>\*\*\*</sup> Se debe resaltar aquí que este proceso se amplió durante el gobierno de José Sarney (1985-1989), primer presidente civil posdictadura militar, el cual enfrentó muchas movilizaciones de los trabajadores.

De esta forma el "nuevo sindicalismo"<sup>7</sup> imprime en el sistema de representación sindical un carácter más combativo, caracterizado principalmente por un fortalecimiento de las resistencias de base ante el poder "arbitrario" de los gerentes en los procesos de organización del trabajo. Este carácter combativo, cuya mayor arma era la huelga, forzó una apertura de los canales de comunicación entre trabajadores y patrones, trasladando la solución de conflictos hacia el interior de las empresas. Aspectos de trabajo de dominio exclusivamente capitalista, como control disciplinario, ritmos de producción, estabilidad, distribución de horas extra, condiciones de higiene y seguridad pasarán a ser regulados, por lo menos en los sectores más fuertemente organizados, a través de la reivindicación creciente en los espacios de intervención directa. Una consecuencia directa de esta militancia es la revalorización de los contratos colectivos a partir de la incorporación de los intereses sindicales, los cuales pretenden obtener una mayor penetración y ampliación de representación interna.

A pesar de la resistencia por parte del patronato, la figura de los delegados de base, de las comisiones de representación interna de los trabajadores, de las comisiones de fábrica, de los comandos, de huelgas, de los grupos de negociación constituyeron nuevos actores que crearon, nuevas instituciones en las relaciones de trabajo, permitiendo la solución de conflictos dentro de las fábricas mismas y no en los tribunales de la justicia del trabajo.

Las negociaciones colectivas se incorporarán a este proceso, en el cual anteriormente acompañaban, a las formalidades de implementación de ajustes salariales definidas por el gobierno, en forma descentralizada y las reivindicaciones con respecto a salarios y la productividad, demandas relacionadas con la estabilidad del empleo, reducción de la jornada de trabajo, igualdad de salario para el mismo trabajo, igualdad de salario entre los sexos, condiciones de seguridad y salud del trabajador etcétera. Como es indicado por Almeida,<sup>8</sup> "las huelgas

\* El análisis del sistema corporativista de las relaciones de trabajo brasileño, estructurado en los años 30 en el primer gobierno de Getulio Vargas (1930-1945) posee gran importancia para las ciencias sociales brasileñas.

\*\* Dos de las más importantes centrales brasileñas que serán creadas en este período. La CUT y la Central General de los Trabajadores (CGT). La fuerza sindical, será creada por sectores que han egresado de la CGT en 1991.

\*\*\* A pesar de las conquistas en el plano organizativo y económico, el sindicalismo no ha podido conseguir superar sus límites tradicionales e ingresar al interior de las empresas.

descentralizadas sirvieron para ampliar el espacio de negociación colectiva y para extender derechos importantes para los trabajadores".

El coronamiento de esas luchas ocurrió con la Constitución de 1988, con la legalización de algunas conquistas centrales, algunas ya reivindicadas y muchas de cierta forma ya en práctica, tanto en el ámbito de la representación de intereses (como derecho a huelga, libertad para la fundación de sindicatos sin la tutela estatal, restauración del poder de negociación directa con la patronal, institucionalización de delegados de base) como en el ámbito de ampliación de derechos sociales y laborales (como reducción de la jornada de trabajo de 48 a 44 horas, seguro de desempleo, licencia maternal por 120 días y licencia paternal).

Si bien la Constitución de 1988 eliminó varias características autoritarias de la CLT, mantuvo otros elementos característicos del sistema corporativista, combatidos también por el "nuevo sindicalismo": la unificación sindical, que permite apenas un sindicato de categoría por base territorial; una contribución sindical obligatoria, que descuenta un día de salario a todos los trabajadores de base de un sindicato, a pesar que no sean miembros del sindicato.

**Las huelgas en los años 80 fueron fundamentales** para impedir perjuicios mayores al nivel de ingresos, pero no bastaron para garantizar conquistas más amplias en el plano de la reducción de desigualdades sociales y económicas.\*\* Las negociaciones colectivas descentralizadas, entendidas como un reflejo mismo de las limitaciones estructurales del sistema de relaciones de trabajo, impiden una mayor homogenización de las conquistas referidas al nivel de empleo y al poder de distribución del bienestar, ampliando la heterogeneidad histórica-estructural del mercado laboral brasileiro. Aquí existe la dificultad por parte de las centrales sindicales en poder articular una forma de representación política capaz de influir significativamente en decisiones gubernamentales de política económica y social.<sup>8,10-12</sup> Este aspecto dificulta cualquier especie de acuerdo macro-societal como los ya establecidos en países centrales décadas atrás.

La conciliación de intereses de los diversos grupos económicos en torno a políticas públicas de alcance más generalizado encontrará enormes barreras y grandes diferenciaciones de su poder de reorganización y presión tanto en entidades de los trabajadores como en las patronales. Las enormes diferencias económicas sectoriales y regionales asociadas a los sucesivos fracasos en los planes de estabilización económica impedirán las tentativas de acción cooperativa y solidaria entre los sindicatos, debilitando así su poder de negociación más homogéneo, en políticas de empleo y salariales que asegurasen derechos mínimos de representación colectiva, tanto en los centros de trabajo como en las altas cúpulas estatales de formulación de políticas públicas.

Esta cuestión está referida a las luchas por el fortalecimiento de la democratización del sistema de relaciones de trabajo en Brasil, tanto en las instituciones formales y legales de representación, como en el complejo de prácticas, reglas,

costumbres y valores que orientan las relaciones de regulación social del trabajo.

En un ámbito más amplio, puede sostenerse que las centrales sindicales no consiguieron institucionalizar su poder de negociar contratos colectivos. El mayor impedimento está en la legislación que no fue alterada debido a las distintas polémicas y divergencias corporativas en el interior de las propias entidades sindicales sino también por las fuertes resistencias articuladas en el patronato. Esto hubiera permitido la estructuración de un determinado poder de negociación en los espacios económico-geográficos (sectorial, regional o nacional) en un posible **contrato colectivo de trabajo**.<sup>13,14</sup>

De esta forma fue incapaz la representación sindical, dispersa por una compleja red de sindicatos municipales, de aprovechar su propia estructura federativa para el fortalecimiento de las negociaciones sectoriales. Por el otro lado, con una perspectiva más reducida, en una relación causa-efecto, se encuentra la inexistencia de una legislación que asegure mecanismos de representación colectiva de los trabajadores dentro de las empresas, lo cual favorece la autocracia empresarial. Esta autocracia tiene un papel importante en la configuración de las correlaciones de fuerzas, desfavorable para los trabajadores, y que cuenta con un poder unilateral para despedir y contratar.\*\*\*

Producto de esta misma heterogeneidad son los avances democráticos en el plano más microrregulatorio de las relaciones de producción, las cuales ocurren en forma desigual. La redemocratización del país pasó a exigir una redefinición de las relaciones de trabajo en el interior de la producción, haciendo que las empresas tuviesen que encarar el conflicto de clases. Todavía, los condicionantes históricos del autoritarismo y las dificultades históricas, reflejadas en la persistencia de ciclos recesivos, jugarán un papel decisivo en el desarrollo de las disputas. El conservadurismo extremo de las empresas, la complacencia de la propia justicia de trabajo,<sup>15-17</sup> el titubeo de las dirigencias sindicales, cautelosas ante el surgimiento de organizaciones autónomas y la manipulación de estos grupos por parte de las gerencias produjeron un lento avance de la democracia dentro la producción.

Por el lado de los trabajadores, las organizaciones de base podrían haber jugado un papel decisivo en la ampliación de los

\* Tanto en el medio sindical, como en el medio académico-intelectual, el nuevo sindicalismo fue foco de algunas controversias respecto a las transformaciones estructurales que realizó este movimiento.

\*\*A lo largo de la década fueron contabilizadas cerca de 6, 500 huelgas agrupadas en las más variadas categorías profesionales.

\*\*\* Es preciso destacar el avance de la participación de las centrales sindicales, las cuales poseían poder deliberativo en la formulación de proyectos y en la aprobación para la aplicación de los recursos en diversos foros institucionales en el ámbito de las políticas públicas. Cabe marcar la importancia de la influencia política-ideológica de la acción sindical y sus prácticas de negociación, especialmente de aquellos sindicatos identificados con la CUT. Más allá se debe considerar que las oportunidades de compatibilización y coordinación en una macrorregulación son tremendamente complejas, no tanto por los intereses, teniendo como base las carencias y el indiscutible bajo poder adquisitivo en el país. Diferencias económicas entre regiones, sectores, empresas y el grado de organización política de los sindicatos dificultan enormemente la articulación de grandes acuerdos colectivos.

derechos del trabajador dentro de las empresas. Con todo esto, las organizaciones de base, por ejemplo, las comisiones de fábrica y los consejos de los trabajadores, prosperarán en pocas unidades productivas y fijarán prácticas estrictas en algunos sectores modernos y más dinámicos de la economía, indicando una vez más, que a pesar de las muchas conquistas en el plano organizativo y económico, el sindicalismo nacional no ha logrado superar sus límites tradicionales y enraizarse dentro de las empresas. Todavía, se puede sostener que la existencia de organizaciones en los puestos de trabajo hayan posibilitado a sus trabajadores algún poder de negociación en los procesos de reestructuración productiva iniciados a mediados de esa década.

De esa misma manera, después del 88 es posible hablar de una ampliación significativa de la figura de los delegados de base dentro de las empresas y en la negociación de contratos colectivos que les aseguren la protección del empleo, lo cual está mostrando una ampliación de los canales internos en la negociación en caso de conflictos. Pero poco se puede generalizar sobre el poder efectivo de representación o negociación y sobre el aspecto cualitativo de esa representación.

Este es un punto central que muestra la frágil aproximación de las cúpulas sindicales y de sus bases con su potencial de representación. Muchos sindicatos, inclusive los nuevos, creados en los movimientos de trabajadores en los inicios de la década, continuarán actuando como "sindicatos de puerta de fábrica," sin acceso a las unidades productivas, apegados a las prácticas asistencialistas con una legitimidad de negociación encontrada en el poder de homologación legalmente conferido.<sup>11,18</sup> En otras palabras, los avances en los espacios de disputa y negociación de las políticas de producción en las unidades productivas serán moderados, especialmente cuando se considera el gran universo de trabajadores en empresas tradicionales que poco se empeñarán por una modernización de sus prácticas de relaciones industriales, ya que pueden contar con un vasto mercado de trabajo con baja calificación y con bases sindicales políticamente débiles.

A pesar de las limitaciones es posible afirmar que los años 80 fueron relativamente favorables a los trabajadores. La llegada de una nueva década traerá nuevos escenarios con nuevos problemas y dificultades para los trabajadores.

## APERTURA COMERCIAL Y SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO EN 1990

Los años 90 marcaron transformaciones profundas en la economía brasileña. Con la victoria electoral de Fernando Collor de Melo en 1989, primer presidente elegido en elección directa posrégimen militar, el país incorporará una agenda de ajustes económicos que van a producir una apertura comercial y las privatizaciones. A esto se le agrega una estabilidad económica (plano real), piedra de sustentación de los dos gobiernos de Fernando Henrique Cardoso (1994/1998 - 1998/2002).

Los nuevos padrones tecnológicos y competitivos del comercio global impregnaron significativamente a las empresas y al movimiento sindical, obligándolo a realizar modificaciones en las estrategias empresarias, en el control interno del trabajo, en las relaciones de representación y en el perfil del mercado de trabajo.

La apertura económica de Collor, iniciada en una forma abrupta con una caída significativa de las tarifas de importación para productos industriales, trajo consigo un incremento del discurso de la competitividad (ahora a niveles internacionales) y la entrada de la "cerrada" economía brasileira a la economía global. Esto ha producido, forzosamente, una expansión de los procesos de reestructuración productiva: el cierre de fábricas, renovación tecnológica, terceriarización, subcontratación, reorganización de procesos productivos y la disminución de cuadros. En todos estos casos se concentrarán primordialmente en la racionalización de costos, especialmente en el trabajo.

Estos procesos de reestructuración acontecerán en una conjuntura recesiva, que se fundará en una avalancha de medidas liberales, continuadas por los gobiernos siguientes: Programas basados en las privatizaciones, abandono de políticas públicas orientadas hacia una expansión de la demanda, control de la moneda y de la inflación, desregulamiento y flexibilización institucional del mercado del trabajo.

Resultados inmediatos de estas transformaciones: entre 1989 y 1999, se encuentran en la destrucción de un millón de empleos en la industria, situación donde una buena parte de los trabajadores asumió trabajos informales y en el sector de prestación de servicios. En estos servicios prevalecen condiciones de empleo heterogéneas con un predominio de contratos con baja calificación y bajísimos sueldos. En muchos casos los trabajadores no han tenido acceso a una indemnización directa.

La flexibilización de la CLT realizada a través de medidas que instituían el contrato de trabajo por tiempo determinado, trabajo por tiempo parcial, suspensión temporaria de contrato de trabajo por motivos económicos, etc., significó un retroceso del espacio recientemente conquistado por el movimiento sindical. Esto substituyó no solo al debate sobre una posible reducción de la jornada de trabajo, como política socialmente más justa y adecuada para la generación de empleo, sino también la substitución del viejo debate sobre la reforma y democratización del sistema corporativo.<sup>7,11</sup> El sistema corporativo se muestra como un sistema estructural que siempre se ha adaptado a todo tipo de conjuntura económica por medios oficiales y clandestinos, los cuales tornaron extremadamente flexible el uso del trabajo en el país.

Muchos análisis muestran el otro lado de la moneda en la flexibilización. Actualmente existe una reducción significativa del empleo formal y una expansión de la esfera informal. Medeiros y Salm<sup>19</sup> muestran la frágil organización sindical y destacan que a mediados de los años 90, más del 40 % de la fuerza de trabajo del país permanecía sin *carteira de trabalho* (relación de empleo formal) y fuera de cualquier relación con los sindicatos, único medio de representación institucional. La ausencia de cualquier política más sólida para la generación de trabajo y de protección social para los excluidos lleva a creer que este cuadro se ha agravado, especialmente porque después de los años 95-96 se encuentra una reestructuración productiva en las empresas centrada en la renovación tecnológica.

La difusión de nuevas tecnologías y métodos organizativos de los sectores de punta de la economía se van dando en un ambiente predominantemente marcado por: alta tasa de rotabilidad; bajo involucramiento de los trabajadores en las empresas; relaciones industriales conflictivas marcadas por el

autoritarismo de las gerencias; bajo involucramiento empresarial y de los trabajadores con formación profesional y calificados; a soluciones judiciales de conflictos y no a través de una negociación.

Esta última característica es un punto de controversia, como aquellas destacadas por Cardoso,<sup>20</sup> en el sentido que la justicia del trabajo ya no es más predominante en las reuniones anuales de negociaciones colectivas entre capital y trabajo. Esto se hizo más claro cuanto más se afirmaba la estabilización de la moneda. La justicia del trabajo no dejó de ser predominante ya que en cuestiones de derecho acompaña y acompaña en gran parte los procesos de reestructuración, ya sea por ejemplo la flexibilización ocupacional o la flexibilización de las jornadas de trabajo.

Los trabajadores, que tuvieran sus condiciones de empleo y trabajo precarizados y los sindicatos parecen haber sido, de una forma u otra, las principales víctimas de un cuadro montado por factores tales como: los grandes despidos de los años 90, la difusión en el interior de las empresas de programas organizativos para la anticipación de conflictos y mayor desenvolvimiento ideológico de los trabajadores (especialmente en el ámbito de los programas de calidad total), la migración de los trabajadores del sector industrial (tradicionalmente más organizados, en sindicatos y disfrutando de las relaciones de trabajo formal) hacia el sector de servicios (con características más heterogéneas y donde predominan relaciones de trabajo más precarias e inestables, por lo tanto, con baja organización sindical). Estos elementos tuvieron consecuencias fuertes sobre el nivel de sindicalización y sobre el poder (ideológico y material) de los sindicatos, creando así una realidad mucho más compleja para las relaciones de trabajo que no pueden ser enfrentadas con las antiguas prácticas del pasado.<sup>7,11,12,19</sup>

La profundización de la heterogeneidad de las condiciones y vínculos de trabajo han dificultado las iniciativas y propuestas sindicales de agregación de intereses y acción solidaria. Las negociaciones se vuelven por lo tanto una realidad y una posibilidad específica de cada empresa o de un conjunto específico de empresas en determinado sector, perdiendo las cadenas de referencia general que, por ejemplo, de alguna manera existieron cuando el aumento de salarios era vinculado al aumento de la inflación, lo cual promovía una articulación más abarcadora entre categorías.

Por su turno, el desempleo y la falta de mecanismos mínimos que asegurasen alguna estabilidad provisoria, ante la ausencia de legislación más amplia, asumen determinada relevancia en la agenda sindical, comparadas con las luchas por aumentos salariales que marcarán los años 80. No obstante, si bien ellas asumen una posición destacada en las reivindicaciones, siguen teniendo una posición aislada. Por la misma vía, al menos en el ámbito de los sectores más modernos que contaban con sindicatos más estructurados, las pautas de negociación se han vuelto asuntos estrictamente vinculados a la administración del trabajo dentro de la empresa. Tanto la flexibilización de la jornada de trabajo y salarios, entrenamiento y calificación, participación en las ganancias, estabilidad, reducción de beneficios sociales pasarán a ser puntos centrales en la regulación de intereses.

Este tipo de negociación, dentro de una estabilidad monetaria, de libre negociación de salarios y de transformaciones de la

estructura productiva, de la organización y de la gestión de trabajo dentro de la empresa, que para muchos autores<sup>12,21</sup> permitirán el surgimiento de una nueva institucionalización microrregulatoria. Esta nueva institucionalidad coloca nuevos desafíos para la organización colectiva de los trabajadores.\*

El gran dilema, como destaca Oliveira, es que el espacio de incidencia de estos temas y el nuevo campo de pactación es la empresa misma, donde tradicionalmente la organización sindical fue débil, pasará a competir con iniciativas de **cooperación**, que buscan estrictamente obstruir a los sindicatos y quebrar los lazos de ligación con los trabajadores. Las negociaciones en este caso difícilmente podrían ser basadas en posiciones de autonomía mutua, abriendo así espacios para decisiones unilaterales.

La polarización de las condiciones de vida y empleo de los trabajadores alimenta recíprocamente una ética individualista y de competencia que se encuentra dentro y fuera de las empresas. Cada vez se torna más abismal la distancia del nivel de vida entre aquellos trabajadores en puestos de trabajos calificados y de mejor remuneración, que cuentan con alguna oportunidad de ascenso funcional y una determinada estabilidad y aquellos trabajadores con baja remuneración y calificación, muchas veces subcontratados, que pueden ser sustituidos más fácilmente. Aquí se pueden encontrar trabajadores autónomos, temporarios o vinculados a cierto tipo artificial de cooperativas, etc. Esta polarización constituye un desafío para la forma estructural de la organización sindical y para su capacidad de actuación. A medida que se expande la figura del trabajador no convencional (no regulado y sin reglamento) los sindicatos pierden su propia base de representación.\*\*

\* Según Comin y Castro, el decrecimiento del número de trabajadores en las empresas no acontece de forma aleatoria, más bien persigue aumento de la productividad. Así, en sus políticas de contratación, en la tendencia a privilegiar a los trabajadores que se adaptan más rápidamente a los ritmos exigidos, tanto a nivel de calificación, más fácilmente aprendidos por trabajadores que poseen un nivel educacional más alto. En las industrias química, petrolífera y metalúrgicas que fueron objeto de estudio, la mano de obra menos calificada tiende a ser expulsada, y actividades más periféricas, vía terciarización u otra modalidad de subcontratación, sea para afuera de los sectores de origen o para fuera del mercado formal de trabajo. Esas nuevas exigencias competitivas, que acompañadas con nuevas formas de formalización de canales de información y comunicación, requieren "un nuevo rol de competencias, cualidades, habilidades, actitudes y sus contrapartidas en materia de recompensas (materiales o simbólicas) que no están dadas a priori". Ellas constituyen por lo tanto, un nuevo campo de negociaciones abierto a las reivindicaciones sindicales.

\*\* En este punto es interesante destacar una de las críticas de la ofensiva neoliberal al sistema corporativo, entendiéndose, la regulación estatal de las relaciones de trabajo, según los cuales, los avances sociales y en las condiciones de trabajo de los sindicatos más agresivos estarían consolidando un corporativismo que privilegia una "aristocracia" de trabajadores más económicamente privilegiados y socialmente protegidos. Las conquistas de los sindicatos en las grandes empresas, especialmente del reajuste salarial (un gran responsable y desencadenador de inflación) y la ofensiva de gobierno sobre los funcionarios públicos son buenos ejemplos. Estas críticas al sistema corporativo en su ofensiva liberal muestran bien un caso en que el antidoto sirve como estimulante. Las iniciativas para un desregulamiento de mercado, como alternativa para la generación de empleo, están contrariamente ampliando el desempleo y las condiciones precarias de trabajo y cada vez más aislando a los trabajadores que gozan de determinada estabilidad de empleo. En este caso, los sindicatos, incapacitados estructuralmente de expandir sus bases y con dificultades en la incorporación de los crecientes trabajadores no convencionales, se tornarían en corporaciones representadas de un tipo de trabajador ya en extinción.

Si las negociaciones colectivas avanzaran al punto de superar a la CLT y llegaran a incorporar intereses específicos e individualizados, quebrando así la rigidez de aquellos estatutos en aspectos de regulación de trabajo que las nuevas exigencias competitivas han tornado obsoletos, no se puede paralizar en la rigidez de un tipo de representación (descentralizado por completo, extremadamente fragmentado a lo largo de las empresas) que impide el fortalecimiento del poder de negociación de los sindicatos. Es esta rigidez, como defienden muchas centrales sindicales y analistas del sistema de relaciones de trabajo en el país, la que necesita transformaciones efectivas y democráticas en la estructura corporativa de la CLT. El fortalecimiento, por ejemplo, de espacios de microrregulación, depende indiscutiblemente de la institucionalización de la legislación nacional de mecanismos que aseguren las representaciones locales de trabajo. Esto, ciertamente, sería uno de los puntos de partida para una transformación efectiva de las relaciones de poder y para la revisión de la cultura gerencial autoritaria que no acepta la participación y que caracteriza las relaciones de trabajo en el país.

Las propuestas políticas dominantes, no en tanto, van en sentido contrario. Un proyecto reciente, en proceso de aprobación en el Senado Federal, permite sobreponer legalmente los convenios privados a las determinaciones de legislación laboral. El argumento se basa en la concepción de que la CLT impide una flexibilización del trabajo en terrenos de jornada de trabajo, salarios y beneficios, promoviendo el aumento de los costos para las empresas, limitaciones en la competitividad y, por consiguiente, impidiendo mayor crecimiento y generación de empleo. Al contrario, la historia de las relaciones de trabajo del país se destacan exactamente por su extrema flexibilidad para realizar contratos colectivos, hoy prácticamente definidos a nivel de empresa. Su supremacía sobre los derechos garantizados por la CLT permitieron el uso agresivo de la fuerza de trabajo cuando los sindicatos se ven debilitados por el fantasma de la desocupación. No sería otra la tendencia e intención, ya que la CLT sufre una constante actualización para adecuarse a los desafíos y demandas del ajuste competitivo de las empresas: banco de horas, reducción de la jornada de trabajo con reducción de sueldos y contratos de trabajo por tiempo determinado son ejemplos de la flexibilización del sistema.

La afirmación es más válida para aquellos sindicatos en sectores con un bajo desempeño económico y que poseen una larga tradición de confrontación. Considerando la extrema heterogeneidad estructural del mercado laboral interno, solamente algunos segmentos del trabajo organizado estarían en condiciones de ejercer cierto poder de negociación junto a intereses del capital. Tales experiencias favorecen la negociación de la propia reestructuración productiva o al menos reducen algunos de sus efectos negativos. Todavía, para los sectores económicos de bajo desempeño económico y de baja representación sindical, la legislación laboral y la función sancionadora del Estado como garantía de su cumplimiento continúan siendo las principales instituciones, sino las únicas, que supuestamente aseguran los límites mínimos de los criterios de contratación y el uso del trabajo ( salario base, límite para las

jornadas, remuneración de las horas extra trabajadas, protección de niños del trabajo infantil, etc). Hoy por hoy es imprescindible que muchos sindicatos controlen a las empresas en el respeto de los derechos básicos del trabajador.

Para los trabajadores empleados en estos sectores, la reestructuración productiva provocada por la apertura comercial se ha revertido mucho más en procesos de pérdidas salariales y sociales, de intensificación de las jornadas y ritmos de trabajo, de control disciplinar a través de amenazas de despidos, aspectos que asociados al prácticamente inexistente poder de representación interna, dificultan un enfrentamiento directo con los patrones y jefes. Esto ha llevado a que la postura conciliadora y de no confrontación sea una regla una vez que sea importante asegurar el propio empleo. Así, la negociación es hecha con las posibilidades de las concesiones presentadas por la empresa.

Por eso mismo la CLT debe ser tomada como parámetro central en el espacio que se abre para la negociación y como punto de referencia que impide que esta negociación resvale a una pura mercantilización de la fuerza de trabajo. La transformaciones implementadas y estimuladas en la legislación laboral pueden significar para la gran cantidad de trabajadores, mayoría del universo del trabajo formal, una ampliación del carácter despótico de las relaciones de trabajo que tradicionalmente predominaron al país.

La reestructuración productiva de las empresas, ligadas a las transformaciones en el ordenamiento jurídico del mercado de trabajo, se han traducido, en una manera general, como una mayor precarización de las relaciones de trabajo, manifestando indicadores que se oponen a un modelo de regulación con base social y opuesto también a las exigencias de implicación de la competitividad: alta flexibilidad externa, bajos salarios, largas jornadas de trabajo y la amenaza de desempleo como regulador central de conflictos.

El espacio microrregulatorio es fortalecido con la gerencia estando al frente de la definición de las reglas de juego. Esta microrregulación se ha dado todavía en forma diferenciada. Ella se presenta más o menos en forma autoritaria en función del poder de organización de la actuación sindical y atenta a su establecimiento en las unidades de trabajo. Estas tentativas de establecimiento tienden a ser más facilitadas, aunque no directamente promovidas, por la política de modernización gerencial-organizacional adoptada como estrategia de competitividad por parte de la dirección de las empresas. Los programas de calidad se van destacando. Aunque no promueven transformaciones efectivas de las relaciones de poder, abren espacios para la canalización y resolución menos arbitraria de conflictos, como también abren espacios para la negociación conjunta de algunos aspectos de la regulación de trabajo. Los sindicatos tienen aquí, a pesar de la presión ejercida por la amenaza de desempleo, un campo de negociación que puede ser ampliado. Pueden avanzar en la construcción de una forma de relaciones de trabajo menos autoritarias, se pueden aprovechar las brechas y el propio discurso de participación de las empresas en la defensa de los derechos de los trabajadores. Este es un espacio para las nuevas institucionalidades anteriormente referidas.

En un escenario como el anteriormente descrito, un balance general de la dinámica sindical no puede ser de los más positivos.

La combinación apertura económica-reestructuración-privatización-estabilización, teniendo como plano de fondo la altas tasas de desocupación,\* han sido un golpe duro para el sindicalismo nacional, principalmente para el más combativo, organizado en la CUT. A través de un documento de la Central para el año 2000\*\* se indica que " la ofensiva con respecto a los derechos de los trabajadores y de los sindicatos impuso una pauta defensiva y fragmentada que limitó las tentativas de unificación de las luchas ", sino que también ha afectado los porcentajes de sindicalización de las entidades, que caerían del 34,60 % al 31,40 %.\*\*\*

Los sindicatos centralizarán su temática en la garantía del empleo y en la lucha contra la desocupación y así abandonarán en parte las cuestiones económico-salarial que ha caracterizado sus políticas en los años 80. Frente a esto, muchas centrales sindicales y muchos de sus sindicatos han creado proyectos para la formación profesional e intermediación trabajador/empleador, a través de agencias y centros de solidaridad.\*\*\*\* Este involucramiento ocurrió, y en algunos casos mantuvo relación directa con la reducción de movimientos de movilización de los trabajadores.

Entre tanto se abrió un momento de reorganización de prácticas y estrategias para el movimiento sindical brasileño. La disminución del número de huelgas y una cierta ausencia en el escenario nacional muestran la alteración del sindicalismo brasileño y las grandes dificultades que está enfrentando, más, sabiendo que el número de huelgas no es dato suficiente para caracterizar el poder sindical, sirve en este caso como indicador. En los años 90 aparece un decrecimiento de este tipo de práctica. En 1996 la media mensual de huelgas es de 111. Cuando se observan los datos para el año 1999 la media es de apenas 46.\*\*\*\*\*

Además de los problemas colocados por el nuevo escenario, el sindicalismo brasileño enfrenta dificultades históricas, tanto a nivel micro como a nivel macro, que ya se han mencionado anteriormente. El sindicalismo en general posee dificultades en la articulación y ampliación de sus luchas, tiene problemas en la interiorización de las prácticas para el interior de la fábrica y con una división que dificulta sus acciones. No solo las centrales sindicales y los sindicatos se encuentran divididos entre sí, sino como a veces en sus propias filas. En muchos casos, es difícil llegar a un consenso que oriente las prácticas en forma más unitariamente. En el caso del debate acerca de las alteraciones que el gobierno intenta realizar en la CLT, las dos centrales sindicales, la CUT y Fuerza Sindical se muestran grandes divergencias en cuanto al tema.\*\*\*\*\*

\* Para tener una idea, en el año 2000 el índice de desempleo llegó cerca del 18 % en Grande Sao Paulo (aproximadamente).

\*\* Resoluciones de 7º Congreso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CONCUT).

\*\* Datos para 1998, segundo Anuario de los Trabajadores DIEESE/2000-2001, indican un porcentaje de sindicalización anual del 16 %.

\*\*\*\* Al respecto ver Souza, Santana y Deluiz (1999).

\*\*\*\*\* Datos del anuario de los trabajadores DIEESE/2000-2001.

\*\*\*\*\* La CUT mantuvo una posición crítica frente a las modificaciones propuestas en cuanto a la FS, parece percibir efectos positivos de las mismas.

## CONCLUSIONES

Las transformaciones productivas y económicas producidas y el impacto de los nuevos padrones tecnológicos y competitivos del comercio internacional repercutieron en el impulso de lucha conquistado por el sindicalismo brasileiro, disminuyendo su poder en donde se mostraron más presentes y prácticamente trabando la capacidad de movilización en los sectores menos dinámicos. Negociaciones colectivas más descentralizadas y diferenciadas pasarán a dar el tono dentro de la regulación social del trabajo aumentando los abismos entre la capacidad de innovación de las prácticas y de las pautas reivindicativas de los sindicatos mayores y más organizados y los sindicatos pequeños y más débiles.

Contrariamente a los años 80, cuando la defensa de las reposiciones salariales frente a las altas tasas inflacionarias legitimaban la acción confrontativa de los sindicatos con las empresas, orientado, inclusive a las discusiones ideológicas y de posicionamientos de las centrales en cuanto a políticas de gobierno, los años 90 muestran una sustitución de esta postura confrontativa, dando lugar a una política de negociación y cooperación entre capital y trabajo en torno a proyectos mutuos y específicos de autopreservación que la nueva conjuntura económica implica. La reestructuración productiva en las empresas aumentaría el desempleo y el retroceso de los sindicatos y permitiría un rápido avance de las políticas de flexibilización en el mercado laboral iniciadas por empresas y el gobierno. Las transformaciones estructurales implementadas por las empresas no solo crearán una precarización de las relaciones de empleo, con una acentuación de las informalidades, sino que también un mayor grado de explotación de la fuerza de trabajo formalmente empleada: largas jornadas de trabajo, alta rotatividad, uso generalizado del trabajador y bajos salarios.

Así, la década del 90 representa para los trabajadores brasileños un duro revés, colocando en la agenda nuevas cuestiones y problemas que intensifican los ya existentes. Todavía sería equivocado indicar que frente a esta situación el sindicalismo nacional no haya buscado otras alternativas, ampliando pautas y creando nuevos espacios de negociación. ☒

## AGRADECIMIENTOS

La autora de este trabajo agradece a Marcos Aurélio Santana por sus ricas contribuciones y a Sebastián Merle por la traducción.

## REFERENCIAS

1. **RODRIGUES, J. ALBERTINO:** *Sindicalismo e desenvolvimento no Brasil*, Difusão Européia do Livro, São Paulo, Brasil, 1968.
2. **SIMAO, AZIS:** *Sindicato e Estado*, Dominus, São Paulo, Brasil 1966.
3. **MORAES FILHO, EVARISTO DE:** *O problema do Sindicato único no Brasil*, Alfa-Omega, São Paulo, 1978.

4. **VIANNA, L. WERNECK:** *Liberalismo e Sindicato no Brasil*, Editora UFMG. Belo Horizonte, Brasil, 1999.
5. **KECK, MARGARET:** "O novo sindicalismo na transição brasileira", en: Stepan, A. *Democratizando o Brasil*, Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1988.
5. **SADER, EDER:** *Quando novos personagens entram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo - 1970-1980*. Paz e Terra, São Paulo, 1998.
7. **RODRIGUES JÁCOME, IRAM:** "A trajetória do novo sindicalismo", en I. J. Rodrigues (org.), *O novo sindicalismo vinte anos depois*, Petrópolis, RJ, 1999.
3. **ALMEIDA TAVARES, M. HERMÍNIA DE:** "Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia", en: Fábio Wanderley (org), *A Democracia no Brasil, dilemas e perspectivas*, O'Donnell, G. e São Paulo. Vértice, 1988.
9. **NORONHA, E.:** "A explosão das greves na década de 80", en: *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Paz e Terra, A. Boito Jr. Edit., Rio de Janeiro, 1991.
10. **MEDEIROS, AGUIAR CARLOS:** "Contrato coletivo e mercado de trabalho no Brasil", in: *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século*, Scritta, São Paulo, Brasil, 1994.
11. **OLIVEIRA BARBOSA, CARLOSA DE:** "Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil", en: *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século*. Scritta, São Paulo, 1994.
12. **COMIN AUGUSTO, ÁLVARO AND NADYA CASTRO, ARAÚJO:** "As novas esferas da regulação do trabalho e o dilema sindical", *São Paulo em Perspectiva*, Vol.12, No.1, Jan.-Mar., 1998.
13. **POCHMANN BARRETO MÁRCIO; REGINALDO MUNIZ AND EDUARDO MENDOÇA ARBULO:** "Ação sindical no Brasil. Transformações e perspectivas", *São Paulo em Perspectiva*, Vol.12, No.1, Jan.-Mar., 1998.
14. **SOUZA, D.; M. A. SANTANA AND N. DELUIZ:** *Trabalho e educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*, Quartet, Rio de Janeiro, 1999.
15. **HUMPHREY, JOHN:** *Fazendo o "milagre": controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*, RJ. Ed. Vozes, Petrópolis, 1982.
16. **LEITE PAULA, MÁRCIA DE:** "A crise operária e a questão sindical", en: *Processo e relações de trabalho no Brasil*, Atlas, São. Paulo, 1992.
17. **MANGABEIRA, WILMA:** *Os dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda*, Relume Dumará, Rio de Janeiro, Brasil, 1993.
18. **BOITO, ARMANDO JR.:** "Reforma e persistência da estrutura sindical", en: *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*, Boito Jr. (Edit.), Paz e Terra, São Paulo, 1991.
19. **MEDEIROS, CARLOS AND CLAUDIO SALM:** "O mercado de trabalho em debate", *Cebrap*. No. 39, Jul., 1994.
20. **CARDOSO MOREIRA, ADALBERTO:** *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?*, Ed. Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 1999.
21. **CASTRO, ARAUJO NADYA:** "Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade", *São Paulo em Perspectiva*, Vol.11, No.1, Jan.-Mar., Brasil, 1997.
22. **LARANGEIRA, SÔNIA. M. G.:** "Há lugar para o sindicalismo na sociedade pós-industrial? aspectos do debate internacional", en: *São Paulo em Perspectiva*, Vol.12, No.1, Brasil, 1998.

## REVISTAS CIENTÍFICAS DE LA CUJAE AHORA EN SU NUEVO FORMATO ELECTRÓNICO



• <http://intranet/ediciones/>