

La década de los mitos. Nuevas y viejas políticas de trabajo en Brasil

by Marcio Pochmann - lunes, enero 31, 2005

<https://vinculando.org/brasil/trabalho/pochman8.html>

El neoliberalismo tiene como referente en Brasil el rompimiento con la llamada Era Vargas. Especialmente con relación al patrón de relaciones de trabajo establecido a partir de la Revolución del Treinta, la adopción de las políticas neoliberales presupone el retirar de la Constitución los derechos laborales, así como la reducción del código laboral, a través de la introducción de una serie de medidas flexibilizadoras de las relaciones de trabajo.

Sin embargo no fue posible lograr en los años 90s ninguna amplia reforma laboral en los modelos neoliberales, el país siguió tomando diversas medidas gubernamentales tendientes a alterar el patrón de relaciones de trabajo, estimuladas por la propaganda de mejorar las condiciones laborales y aumentar el volumen de empleo. Pero todo eso se transformó en un verdadero mito, puesto que el mercado de trabajo registró un intenso empeoramiento en su desempeño. A pesar de grandes y profundas alteraciones ocurridas en la base económica y en la estructura social, la estructura corporativa dio señales de mantenerse prácticamente inalterada. Aún con la implantación de un nuevo modelo económico y de las reformas neoliberales, las características generales de funcionamiento de las relaciones de trabajo permanecieron fundadas en el patrón de representación de intereses, en las funciones típicas de organización, financiamiento y funcionamiento de las entidades sindicales (patronal y laboral) y en las reglas de administración de los conflictos laborales (negociación colectiva, huelga e intervención de la Justicia del Trabajo). Mientras tanto, aún con la ausencia de cambios sustanciales en la estructura corporativa, se percibe una elevada capacidad de adaptación a la dinámica de las relaciones de trabajo, al mismo tiempo que ha crecido, como nunca antes, el conjunto de empresas y de trabajadores que operan fuera del marco reglamentario. En 1980, casi 50% de los trabajadores ocupados estaban vinculados, de alguna manera, al sistema de relaciones de trabajo. Veinte años después apenas son 33%.

La falta de efectividad del marco reglamentario del mercado del trabajo no fue mayor debido a las diferentes acciones e intentos sindicales dirigidos al rompimiento del Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo a lo largo de los últimos sesenta años. El surgimiento del “nuevo sindicalismo”, que tiene dos décadas de existencia, ejerció una fuerte influencia en los años 80s para que la estructura corporativa fuera remodelada, presentando de manera concreta proyectos de transición hacia un sistema democrático de relaciones de trabajo.

En los años 90s, el predominio de acciones “antilaborales” motivadas por el proyecto neoliberal, aliadas a las dificultades por las cuales ha pasado el movimiento sindical ante la desfavorable coyuntura económica, colaboró a una situación de mayor reacomodo a la estructura corporativa. Por un lado, los intereses de los sectores solidarios al sindicalismo oficial son fortalecidos, al mismo tiempo que, por otro lado, el ataque neoliberal a la agenda de trabajo vuelve cada vez más arriesgada una estrategia de transición de rompimiento con la estructura corporativa.

Para discutir la estabilidad recurrente de la estructura sindical corporativa en Brasil se intenta, en la primera parte, recuperar rápidamente los movimientos sociales históricos en torno al rompimiento y acomodo al Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo. En la segunda parte, se intenta discutir los cambios estructurales que ocurrieron en las relaciones de trabajo en los años 90s en Brasil, cuyas características generales apuntan a una mayor heterogeneidad. En la tercer parte, las señales recientes de acomodo de los actores sociales a la estructura sindical corporativa son destacadas y, en la cuarta parte, como consideraciones finales, son explorados los posibles efectos del reacomodo sindical al Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo en Brasil desde el ámbito del nuevo modelo económico.

PERIODOS DE ROMPIMIENTO Y ACOMODO DEL SISTEMA CORPORATIVO DE RELACIONES DE TRABAJO EN BRASIL (1930-1989).

Con el capitalismo industrial fueron abiertas nuevas oportunidades de expansión y consolidación de las relaciones de trabajo en el régimen salarial en países con economías avanzadas.¹ En Brasil, solamente a partir de la década de 1930, con la definición de un proyecto de industrialización nacional pareció ser posible ampliar las posibilidades de difusión del asalariamiento* urbano y, con eso, la consolidación del Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo.

Más allá de fortalecer y dinamizar las fuerzas productivas, el Estado, a través de su actuación favorable a la industrialización, dirigió también su intervención a las relaciones de trabajo. Con eso, fue establecida una nueva estructura sindical, potencialmente de masa para la época (sindicatos generales/industriales) y con capacidad de lanzar a la escena política no sólo parte de la fuerza de trabajo venida del campo, sino también a los sectores industriales que regionalmente convivían de manera desorganizada.² En ese sentido, tanto empresarios como trabajadores sufrieron impactos directos de la acción organizada del Estado desde la Revolución del Treinta en Brasil.

Tabla 11.-- Brasil: Indicadores comparativos de los periodos de fuerte actuación sindical (media anual)

Concepto	1945/46	1961/64	1978/89
Número medio de huelgas	50.5	101.7	1,462.7
% de huelgas en la industria	52.0	30.0	40.0
% de huelgas en los servicios	48.0	70.0	61.0
% de huelgas en São Paulo	62.1	54.5	53.9
Número medio de huelguistas*	2,367.5	3,174.0	5,540.1
Tasa de sindicalización urbana (%)	13.1	14.4	27.8

* En miles

Fuente: Sandoval, 1994; Noroña, 1994; Dieese, FIBGE. Elaboración propia,

La estructura corporativa abrió nuevas posibilidades de incorporación por parte de la población trabajadora urbana nacional que se encontraba excluida de los espacios políticos y sociales, al tiempo que se transformó en un instrumento de control estatal de los sindicatos.³ Desde su montaje, hasta hoy en día, el modelo corporativo de relaciones de trabajo en Brasil permaneció relativamente estable. Las rápidas y profundas transformaciones ocurridas a lo largo del tiempo en la estructura de la economía nacional, en el funcionamiento del mercado de trabajo y en el régimen político prácticamente no afectaron las reglas básicas de relación entre el capital y el trabajo.

Las constantes resistencias a los cambios en las legislaciones sindicales, han alejado, más recientemente, grados de efectividad en las formas de representación de los intereses sociales y de regulación de las relaciones de trabajo. En las últimas seis décadas, el sistema de relaciones de trabajo pasó por tres experiencias distintas de obstrucción, acompañadas sucesivamente por movimientos de acomodo de intereses y de compatibilidad de las relaciones de capital/trabajo, sin significar, por tanto, la concretización del rompimiento de la estructura corporativa de organización y representación de los intereses, conforme se busca destacar enseguida.

Consolidación y primer intento de rompimiento del estado corporativo de relaciones de trabajo (1930-1948)

La revolución del treinta

se vino acompañada de la introducción de nuevas institucionalidades en el mundo del trabajo urbano. Con la creación del Ministerio de Trabajo,

fueron introducidas leyes que acabaron conformando el Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo en Brasil, identificado en 1943 por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). No obstante los importantes embates durante los años 30s, fue a partir del Nuevo Estado que el marco legal de las relaciones de trabajo fue establecido, inicialmente para el medio urbano y, posteriormente en los años 60s, para el medio rural.

El primer movimiento dirigido al rompimiento de la estructura corporativa de representación de intereses ocurrió entre los años 1944 y 1947, a consecuencia de la lucha contra el Nuevo Estado (1937-1944). Al término de la Segunda Guerra Mundial, en Brasil se dio un significativo movimiento de presión social por la redemocratización de las instituciones políticas. A través de la actuación sindical huelguista articulada por organizaciones paralelas a la estructura corporativa, fue posible alcanzar elevados grados contestatarios al sistema corporativo de relaciones de trabajo.

La mayoría de las veces, los dirigentes sindicales envueltos con el movimiento huelguista tenían alguna relación con el partido comunista. La reivindicación de un patrón democrático de relaciones de trabajo, con la contratación colectiva y nuevos mecanismos de representación de intereses de los asalariados, como centrales sindicales y comisiones de las fábricas, obtuvo gran auxilio entre los sindicatos del centro-sur de Brasil. (Maranhão, 1979; Telles, 1962; Rodrigues, 1991).

Acomodo forzado y segundo intento de rompimiento del sistema corporativo de relaciones de trabajo (1949-1964)

La resistencia patronal de aceptar nuevas formas democráticas de relacionamiento entre el capital y el trabajo terminó contando con el apoyo del gobierno Dutra, que dos años después de la elección presidencial utilizó el poder represivo para poner en reflujo al entonces emergente sindicalismo. Se inició un periodo de acomodo a la estructura corporativa de representación de intereses, sustentado por la fuerte represión impuesta por la acción gubernamental y apoyo empresarial en el medio urbano.

La reducción de la cantidad de huelgas y en la sindicalización, la desaparición de las instituciones paralelas y la congregación de las acciones dirigidas al Ministerio del Trabajo posibilitaron el retorno al Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo. Solamente en la década de 1950, con el segundo gobierno de Vargas, los sindicatos volvieron a recuperar su papel en la agenda política nacional.

Ahora en su fase populista, los sindicatos actuaron dentro de la estructura oficial, con momentos de fuertes conflictos, como en los años 1953-1954 y 1957 (Moisés, 1978; Weffort, 1972; Rodrigues, 1968). Pero ese segundo periodo de expansión de las acciones sindicales llevó, a partir de los finales de los años 50s - cuando el ambiente conflictivo alcanzó niveles expresivos -, al desarrollo de nuevas formas de articulación de intereses y de cuestionamiento de la estructura sindical oficial. Sin control estatal, las organizaciones paralelas creadas, a ejemplo de lo que ocurriera en los años 1944-1948, involucraron varios sectores de la sociedad, con movilizaciones en torno de las banderas centradas en la cuestión nacional (reformas de base) y en la alteración de la estructura corporativa (Delgado, 1986; Leite, 1983; Neves, 1981; Loyola, 1980). La defensa de la negociación y contratación colectiva de trabajo y de la amplia libertad sindical, que ocurrió a partir de la instalación de las grandes empresas privadas

durante el Plan de Metas, constituyó una serie de propuestas que apuntaba a la democratización de los sistemas de relaciones de trabajo.

Acomodo forzado y tercer intento de rompimiento del sistema corporativo de relaciones de trabajo (1965-1989)

El golpe militar de 1964 impuso el fin de las organizaciones paralelas, interviniendo en sindicatos combativos y pretendiendo liderazgos sindicales significativos, como forma autoritaria de re-encuadrar la acción sindical al marco de la legislación laboral vigente. A través de una fuerte represión, el régimen militar puede contener por largo tiempo, los intentos de articulación sindical, así como las experiencias de las huelgas de Osasco y Contagem en 1968 (Weffort, 1972) que no dejaron de expresar la insatisfacción de los trabajadores con los controles de la estructura sindical oficial que fue llevada al límite por el gobierno autoritario.

En los años 70s, el régimen autoritario posibilitó la combinación de una fase de tasas significativas de expansión de la economía nacional con la exclusión de gran parte de los trabajadores de la distribución de los frutos del crecimiento económico. La diseminación de diferentes formas de organización social (asociación de vecinos, contra la carestía, comunidades eclesiales de base, entre otras) y de algunas formas de articulación de empleados en los locales de trabajo, sobre todo en los principales centros industriales del país, dieron señales de descontento (Sader, 1988; Moisés, 1982).

La aparición de esas nuevas formas de organización social en la década de 1970 impulsó el resurgimiento de la acción sindical, inicialmente en los ramos más dinámicos de la economía nacional y, posteriormente, para los demás sectores de actividad del país. A pesar de la represión policíaca practicada por el régimen militar y de la intransigencia patronal, el retomar las actividades sindicales fue potenciado sobre nuevas bases de actuación, que se diferenciaban de las del pasado. El proceso de industrialización hasta el final de los años 70s había llevado al desarrollo de sectores productivos modernos, responsables por la concentración regional de gran parte de los asalariados.

En el tercer periodo de incremento de los conflictos laborales, nuevamente emergieron algunas señales de rompimiento con la estructura corporativa. Con fuertes conflictos en el ambiente de trabajo y crecientes tasas de sindicalización, el patrón de regulación del trabajo fundado en la negación de los conflictos laborales, en la gran mediación del Estado y en la colaboración de clases parecían haber perdido cada vez más su fuerza. La explosión de las huelgas, el aumento de las negociaciones colectivas y la mayor presencia de los sindicatos en la agenda política nacional marcaron los años 80s.⁴

Con la Constitución de 1988 ocurrieron algunas alteraciones importantes en las formas tradicionales de actuación sindical, tales como la aceptación de centrales sindicales (pluralismo en la cúpula sindical, unidad sindical y estructura confederativa), la libre creación de sindicatos sin previa autorización del Estado y sin interferencia alguna en su funcionamiento, la libertad de afiliación y de definición de contribución confederativa descontada en nómina (mantenido el impuesto sindical), el delegado sindical, entre otras.

Más allá de eso, la nueva Constitución, sin haber autorizado ni prohibido la realización de contratos colectivos de trabajos, reafirmó la función del sindicato dirigida a la centralización de los intereses colectivos de la categoría y a la defensa de los derechos de los trabajadores. Permaneció, sin embargo, gran parte de los derechos laborales definidos por una legislación amplia y minuciosa, mientras los acuerdos/conveniones colectivas de trabajo procuraron incorporar, en lo posible, situaciones superiores establecidas por ley.

Trazos generales de los cambios en las relaciones de trabajo en los años 90s⁵

En Brasil, las relaciones de trabajo no pueden ser consideradas una variable independiente en cada espacio geográfico nacional, pues sufren influencias directas e indirectas de múltiples factores. De manera objetiva, pueden ser identificados dos conjuntos de factores condicionantes de las relaciones de trabajo en Brasil: los condicionantes exógenos y los endógenos. La comparación de los dos condicionantes entre los años 1980 y 1990 proporciona elementos objetivos sobre las transformaciones recientes en las relaciones de trabajo.

Condicionamientos exógenos

Los condicionantes exógenos de las relaciones de trabajo representaban la base sobre la cual se desenvuelven las relaciones entre capital y trabajo. En Brasil, los condicionantes exógenos pueden ser representados por: escenario político, ambiente económico, comportamiento de la inflación y desempeño del mercado de trabajo, los cuales comentamos a continuación.

El escenario político

El proceso de transición política fundado en el paso del régimen autoritario al democrático prevaleció durante los años 80s en Brasil acompañado por creciente presencia sindical, inclusive en los momentos electorales. En ese escenario político, fue conformada una nueva generación de dirigentes sindicales, responsables por la reformulación del papel desarrollado por los sindicatos, especialmente comprometidos con el proceso democrático y con una mayor articulación entre las reivindicaciones específicas de los trabajadores y las aspiraciones del conjunto de la sociedad brasileña.

Aún en los años 90s, se puede ver una pérdida relativa del espacio sindical en el plano político-nacional. Parece haber mayor dificultad en asociar las reivindicaciones específicas de los trabajadores a los intereses del conjunto de toda la sociedad. La consolidación del régimen democrático y la permanencia de la crisis económica tendieron a fragmentar en gran medida los intereses sociales, dificultando la construcción de una pauta de reivindicaciones de los trabajadores íntimamente asociada a los intereses del conjunto de la sociedad.

En contraposición a esto, se puede observar en el periodo reciente una expansión significativa de la actuación laboral en varios foros institucionales (Consejos de Codefat, FGTS, PBQP, PCDT, Consejo Nacional del Trabajo, BNDES), lo que ha atenuado una posible separación de las posiciones de los dirigentes sindicales de los intereses generales de los trabajadores. Al mismo tiempo cabría una mejor evaluación acerca de ese papel institucional de los sindicatos en la conformación de las políticas públicas, lamentablemente no realizada aquí por no ser objeto primordial del enfoque de este trabajo.

Ambiente económico

La inestabilidad monetaria y la oscilación en el nivel de actividad económica, con el estancamiento del producto, marcaron los años 80s. A partir de la crisis de la deuda externa, en 1982, fueron implantadas las medidas orientadas

por el Fondo Monetario Internacional. Después de tres años de recesión (1981-1983), hubo una rápida recuperación (1984-1986) y posterior estancamiento del producto (1987-1989). Dentro de ese cuadro de reducción del nivel de inversiones y de aceleración de la inflación, las empresas ajustaron sus patrimonios a través de las oportunidades abiertas por el endeudamiento público, distanciándose de la actualización productiva.

En los años 90s, a pesar de una alteración cualitativa en el escenario económico internacional, no se verificó un cambio radical en el movimiento oscilatorio de las actividades económicas, con una reducción de la producción entre 1990 y 1992, recuperación entre 1993 y 1995 y desaceleración desde 1996. Frente a la mayor exposición de la producción interna a la competitividad internacional, el *mix* de producción de las empresas se volvió cada vez menos dependiente de bienes y servicios nacionales. Parte del empresariado que no consiguió ajustarse al tiempo fue eliminada por la desnacionalización y especialización de la producción brasileña, sin que el país volviera a retomar el crecimiento económico sustentado.

Comportamiento de la inflación

El proceso hiperinflacionario de los años 80s vino acompañado de una creciente red de mecanismos de indexación de precios y salarios, insuficiente para impedir el retroceso en el rendimiento asalariado. El fracaso de cinco planes de estabilización reforzó aún más las tensiones políticas concentradas en los poderes legislativo, judicial y ejecutivo en torno a las políticas salariales y reglas de indexación de los precios.⁶

A partir de 1994, la contención del proceso hiperinflacionario se volvió efectivo en un escenario absolutamente favorable al ingreso de recursos externos, piedra angular de la estrategia de combate a la inflación que se vuelve predominante en América Latina en el periodo reciente. Pero la permanencia de intensa fragilidad externa ha comprometido el retomado crecimiento económico así como la consolidación del éxito completo del combate a la inflación. En ese sentido, parece haber una encrucijada entre la sustentación de la estabilidad monetaria y el retomar el crecimiento económico sustentado, conforme indicaron las crisis financieras en México y Asia.

DESEMPEÑO DEL MERCADO DE TRABAJO

En la década de 1980, el comportamiento general del mercado de trabajo indicó una relación positiva entre evolución del nivel de actividad y empleo. En un escenario de estancamiento productivo, el avance limitado en el nivel de empleos regulares ocurrió debido al aumento de las ocupaciones en el sector público y de cambios en la composición del empleo, con mayor peso en los sectores no organizados del mercado de trabajo debido a la mayor cerrazón de la economía a la competencia internacional.

En los años 90s, el desempeño del mercado de trabajo fue alterado, reflejando un cambio en el comportamiento de la producción y del empleo asalariado (la recuperación post-93 ocurrió sin impacto positivo en el nivel de empleo formal). Por un lado, las tasas de desempleo se volvieron el doble de lo que eran al final de los años 80s, por otro lado, se verificó una reducción del empleo asalariado en el total de la población ocupada, acompañada de la generación de puestos de trabajo precarios y de baja productividad, que se refieren fundamentalmente a las estrategias de sobrevivencia de los trabajadores sin empleo.

En los centros metropolitanos, principalmente los que más dependen del sector industrial, los problemas del empleo se volvieron aún mayores. En las regiones menos desarrolladas, el mercado de trabajo, dependiente más de la dinámica del empleo público y de los servicios, no dejó de presentar señales de degradación, aunque no con la

misma intensidad del verificado en las regiones industrializadas.⁷

CONDICIONANTES ENDOGENOS

En Brasil, los condicionantes endógenos de las relaciones de trabajo están asociados a los actores y a las instituciones que dan sustancia a la relación capital/trabajo, como: el poder público; la conducta empresarial y la organización sindical.

Poder público

El poder público presentó un lento y gradual movimiento favorable a la liberación de reglas de relaciones entre el capital y el trabajo en los años de 1980. La Constitución Federal de 1988 consagró un movimiento político que reivindicaba mayores garantías sociales, libertad sindical de los nexos con el Estado (aflojamiento de los aparatos represivos e interventores), acompañado de un nuevo perfil de actuación del ministerio y secretarías estatales de trabajo como interlocutores de los actores sociales en los conflictos laborales.

En los años 90s, el papel de intermediación laboral del Ministerio y de las secretarías del trabajo perdió relevancia, con la sustitución de los temas asociados a las relaciones de trabajo por acciones puntuales en el campo de la formación profesional, del seguro del desempleo, de generación de empleo y renta y de desregulación del mercado de trabajo. Paralelamente el movimiento sindical se volvió más institucionalizado a sus acciones a través de la mayor participación en los foros de definición de las políticas públicas (PBQP, cámaras sectoriales, Codefat, BNDES, FGTS, PACTI, entre otros). En ese contexto, el perfil de la actuación sindical fue siendo gradualmente alterado, perdiendo eficacia en las acciones huelguistas y negociaciones colectivas de trabajo y ganando efectividad en la definición de las políticas públicas.

Conducta empresarial

El desfase en el acceso a las innovaciones tecnológicas y en la difusión de nuevas formas de métodos de producción y organización del trabajo se reflejan en la ausencia de grandes transformaciones empresariales durante los años 80s en Brasil. En general, las empresas mantuvieron un esquema vertical y con bajo grado de subcontratación de trabajadores y elevado uso de la rotación de empleados.

A partir de los años 90s, las empresas tuvieron que adaptarse al nuevo escenario de estabilidad monetaria, de apertura comercial de moneda sobrevaluada y de elevados impuestos. De manera estricta y puntual, las grandes empresas realizaron inversiones dirigidas a la absorción de avances tecnológicos, mientras la mayoría del sector empresarial difundió el uso de programas de modos de producción y de reorganización del trabajo, a través de la desverticalización de la producción, de la sub-contratación de mano de obra y de las nuevas formas de relación entre empresas y proveedores. Esas medidas trajeron una acentuada disminución de puestos de trabajo y de jerarquías funcionales, así como la mayor adquisición de componentes importados (un nuevo *mix* de producción interna proporcionado por las desregulaciones comerciales y financieras de la economía), lo que posibilitó la recomposición del perfil de los empleados (edad, sexo, color y escolaridad) con rutinas laborales asociadas a la multiplicación de la jornada de trabajo (uso intensivo de horas extras) y aumento del conjunto de empleados con mayor escolaridad y menor nivel de rotación.

Organización sindical

Las negociaciones colectivas a lo largo de los años 80s estuvieron asociadas tanto a la posibilidad de ampliación de las cláusulas laborales, principalmente aquellas dirigidas a la protección de los salarios frente al proceso hiperinflacionario, como a la capacidad de organización y lucha de los trabajadores durante el proceso de redemocratización del país. La permanencia de métodos tradicionales de mano de obra en las empresas mantuvo más o menos homogéneos los intereses del conjunto de los trabajadores, lo que favoreció una actuación sindical poco divergente, aún con la pluralidad en la cúpula sindical y la pulverización de las bases sindicales. Los sindicatos, en ese sentido, pudieron converger sus acciones en el plano nacional con las reivindicaciones más inmediatas de los trabajadores de planta de la fábrica, aún disponiendo de un sistema híbrido de organización sindical definido por la Constitución Federal de 1988, sin que se realizaran alteraciones sustanciales en el marco legal.

En los años 90s, los cambios en el interior de las empresas (reducción del empleo, nueva organización del trabajo y remuneración variable) llevaron a la mayor segmentación entre los trabajadores que representaban el núcleo duro de las empresas (menor cantidad, escolarizado, baja rotación y salarios variables) y los trabajadores terciados y los desempleados (baja escolaridad, alta rotación, bajos salarios, etc). La multiplicación de la cantidad de sindicatos - en parte influenciada por la incorporación de los funcionarios públicos a la estructura corporativa - vino acompañada de la atomización de las entidades laborales, de la fragmentación de las negociaciones y de la polarización de la cúpula sindical (seis centrales sindicales), así como la ampliación de la participación de los trabajadores en varios foros institucionales.

NUEVO MODELO ECONOMICO Y EL SISTEMA CORPORATIVO DE RELACIONES DE TRABAJO

La fuerza del nuevo modelo económico neoliberal convirtió las relaciones de trabajo aún más heterogéneas en los años 90s. Lo que ya era una característica marcada del patrón de relación entre el capital y trabajo a lo largo del desarrollo económico de las últimas cinco décadas, asumió una forma aún más amplia frente a las transformaciones socioeconómicas más recientes.

Actualmente en el país, cada vez más, se transita en nuevas formas de trabajo, como las células de producción en manufactura, en servicios informativos y de última generación, en semi-autónomos en las empresas industriales y en los servicios de punta, entre otras, hacia formas atrasadas como el trabajo infantil y esclavo, la generación de ocupaciones sin rendimiento, el trabajo independiente, el trabajo fuera de salario y el aumento del desempleo.

Por un lado, la incorporación de nuevos programas de modos de producción y de organización del trabajo pueden ser encontrados prácticamente en todos los establecimientos, mientras el acceso a los nuevos paquetes tecnológicos continúa concentrado en las grandes empresas nacionales y transnacionales, que representan no más del 10% del total de establecimientos existentes en todo el país. Aún cuando las innovaciones tecnológicas hayan sido incorporadas de forma desigual por las empresas y que el uso de los nuevos programas de uso de la mano de obra hayan sido transformados en un elemento adicional de reducción de costos, no se puede negar la existencia de un sector empresarial que requiere un nuevo patrón de relaciones entre el capital y el trabajo. Algunas innovaciones consecuentes de los acuerdos/convenciones colectivas en determinadas categorías profesionales como son participaciones en las ganancias, remuneración variable a las metas de producción y ventas, transparencia en información sobre el desempeño económico-financiero de la empresa, incorporación de tecnología, despido y

contratación de trabajadores, etc., pueden indicar algunos avances en las relaciones de trabajo en el sector organizado del mercado de trabajo. Lo lamentable es que ese sector pierde participación relativa en el total de la ocupación.

Por otro lado, el persistente atraso en el sector no organizado del mercado de trabajo (pequeñas y microempresas, pequeños negocios, ocupaciones asalariadas sin registro, por cuenta propia y sin remuneración) condiciona la permanencia de elevada precarización de las condiciones y relaciones de trabajo, lo que contribuye a la manutención del atraso en las relaciones laborales. Para ese segmento del mercado de trabajo que aumenta rápidamente su participación relativa en el total de la ocupación, la sindicalización es prácticamente inexistente, la legislación laboral tiene difícil acceso, la densidad sindical es reducida y las relaciones de trabajo son autoritarias y sin transparencia.

Toda esa compleja realidad que expresa la actualidad de las relaciones de trabajo no deja de ser fruto del actual proceso de reorganización de la economía brasileña que alcanza de manera desigual a los actores sociales relevantes. Con eso, el abanico de situaciones posibles de relaciones de trabajo en Brasil se volvieron más heterogéneas, repercutiendo a su vez en la posición de los actores operantes en el Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo.

Hasta finales de los 80s, parecería innegable que la estructura corporativa se encontraba fuertemente cuestionada, frente a la creciente efectividad de los sindicatos e insatisfacción con el Sistema de Relaciones de Trabajo. En la década de 1990, con todo, el grado de contestación fue contenido frente al aumento de la resistencia a los cambios por los actores solidarios a la vieja estructura sindical, de los nuevos riesgos surgidos por las transformaciones económi

cas y la ausencia de mayor convergencia entre los actores sociales relevantes en la construcción de un nuevo sistema de relaciones de trabajo.⁸

No hay dudas de que la acción del llamado nuevo sindicalismo ha demostrado poseer capacidad de bloquear algunos intentos liberales-conservadores de buscar el reencuadramiento sindical a la estructura corporativa, recomponiendo las fisuras ocurridas en el Sistema de Relaciones de Trabajo. Todo ese esfuerzo, sin embargo, terminó haciendo inviable la presentación de resultados satisfactorios por parte de los sindicatos combativos en una lucha por la implantación de un sistema democrático de relaciones de trabajo (Comin, 1994; Oliveira, 1994).

Existen avances realizados, sobre todo en los sindicatos más combativos (Cardoso e Comin, 1997; Cardoso, 1997), pero no son generalizados a todos los sectores sindicales del país. Más allá de eso, la imposición de una agenda liberal para el trabajo por parte del gobierno condiciona las posibilidades de acción sindical, frente a la represión de los movimientos huelguistas nacionales (petroleros y carteros), del abandono de las políticas concertadas (cámaras sectoriales, comisión del salario mínimo, Consejo Nacional del Trabajo, entre otras), de la disminución del poder del Ministerio del Trabajo (casi nula fiscalización de las leyes laborales, transferencia de la política de salario mínimo al Ministerio de Hacienda, fin de las políticas salariales y marginación de las acciones dirigidas a la intermediación en los conflictos laborales), del apoyo oficial al movimiento sindical y de la aplicación de medidas desreguladoras del mercado de trabajo.

No obstante lo anterior, el conjunto de los sindicatos tendió en el periodo reciente a concentrar parte de sus acciones en torno a la realización de luchas consecuentes por el incumplimiento de la legislación laboral, en un contexto de gran escasez de empleos. Durante la década de 1980, la mayor parte de las huelgas era fuertemente influenciada por la situación salarial frente a las altas tasas de inflación y de las tasas de desempleo relativamente bajas.

Tal vez sea por eso que en ese escenario sindical, la Consolidación de las Leyes de Trabajo aún continúa siendo referencial básico en la regulación de las relaciones de trabajo. Para una parte importante de los sindicatos de

empleados asalariados urbanos ella puede expresar un cierto atraso en las formas de regulación de las relaciones laborales, pero para otra parte no despreciable de los sindicatos urbanos (de pequeño porte), de profesionales libres y de trabajadores rurales, la CLT no deja de ser aún un parámetro de actualidad dadas las dificultades de organización de los trabajadores, la baja tasa de asalariados en la economía, la alta rotación en el trabajo, el pequeño tamaño de los establecimientos y el conservadurismo patronal.

Es posible, por eso mismo, también identificar cómo se retoman los lazos del conformismo y resistencia al cambio de la CLT, consolidados a lo largo de seis décadas de existencia en el país. No parece ser reducida a la parte de dirigentes sindicales patronales, de profesionales vinculados a la Justicia del Trabajo y de liderazgos sindicales de trabajadores que temen la implantación de un sistema democrático de relaciones de trabajo, pues eso puede significar no sólo el fin de la carrera profesional sino la pérdida del espacio político nacional. Ver Gráfica 31 en anexo 8.

En los años 90s, el movimiento sindical presenta por lo menos cinco importantes alteraciones básicas en su desempeño: la caída en la cantidad de huelgas; la reducción en la tasa de sindicalización; la proliferación del número de sindicatos; la fragmentación de las negociaciones y la disminución en la cantidad de cláusulas acordadas.

En relación con movimiento huelguista, se observa una nítida desaceleración en los años de 1990. Entre 1990 y 1992 la caída en la cantidad de huelgas fue muy acentuada, sin embargo a partir de 1993 presentó una leve recuperación. Esto último, sin embargo, apenas permitió que las huelgas realizadas anualmente volvieran al escalón inicial verificado en la primera mitad de los años 80s.

En el caso de la tasa de sindicalización de trabajadores urbanos también es posible percibir la existencia de señales que apuntan a su disminución en los años 90s. Desde el inicio de la década parece haber cierta disminución del número de sindicalizados bis a bis la cantidad de trabajadores, principalmente a partir de 1993, cuando la economía volvió a registrar tasas de recuperación del nivel de actividad.

De cierta manera la *performance* económico reciente no proporciona un aumento del nivel de empleo formal. Por el contrario, ha ganado importancia el no salario, esto es, la reducción relativa de la participación de los asalariados en el total de la ocupación. Más allá de la generación de puestos de trabajo no asalariados, la fuerte disminución de ocupaciones formales para empleos sin cartera también condiciona las posibilidades de ampliación de la sindicalización entre los trabajadores urbanos. Ver Gráfica 32 en anexo 8.

Una tercera alteración importante en el comportamiento sindical reciente está asociada a la rápida proliferación en la cantidad de entidades sindicales. Aunque la estructura corporativa, por definir el monopolio de la representación sindical de acuerdo con la categoría profesional y la base mínima geográfica municipal que posibilite, por definición, la creación de muchos sindicatos, se percibe un reciente movimiento de creación de nuevos sindicatos, en parte influenciada por la incorporación de los funcionarios públicos en la estructura sindical oficial. Ver Gráfica 33 en anexo 8.

Cabe destacar como una alteración más de las acciones sindicales en los años 90s, la reducción en la cantidad de cláusulas negociadas en los acuerdos o convenciones de trabajo para algunas categorías sindicales. En cierta medida, la estabilidad monetaria contribuyó al retiro de varias cláusulas de los acuerdos y convenciones de trabajo que hablaban de la indexación de salarios y aún para la introducción de acuerdos sobre remuneración variable. El centro de las negociaciones colectivas, mientras tanto, parece localizarse en el tema del empleo.

La quinta alteración en el comportamiento sindical se refiere a la creciente fragmentación de las negociaciones colectivas realizadas en el periodo reciente. En parte, la proliferación del número de sindicatos repercute en la realización de acuerdos y convenciones de forma disgregada, cada vez más focalizada en la realidad local. Por otro

lado, la tendencia reciente permite identificar el fortalecimiento de los acuerdos colectivos en detrimento de las convenciones, caracterizando una tendencia de mayor fragmentación del poder sindical en el establecimiento de las negociaciones colectivas de trabajo. Ver Gráfica 34 en anexo 8.

Como se puede observar, la naturaleza de esos acuerdos/convenciones, por ser realizados cada vez más en el ámbito de la empresa, termina dificultando la difusión de cláusulas acordadas de una categoría sindical hacia otra, conforme a lo sucedido en los 80s. La fragmentación de las negociaciones no indica, por otro lado, una mayor aproximación de los sindicatos a los intereses de las empresas, ni tampoco la mayor organización de los trabajadores por local de trabajo.

En ciertos sectores económicos, parece haber condiciones más adecuadas para el desarrollo de la acción sindical más próxima al empleado, lo que puede contribuir al fortalecimiento de los sindicatos ante los asalariados regulares. Con relación a los demás sectores de actividad económica existe el riesgo de mayor marginación, con dificultades adicionales de organización y manutención de las entidades laborales.

Se observa, por ejemplo, que en el caso de los trabajadores despedidos, la contumaz recurrencia a la Justicia del Trabajo está llevando a números significativos los procesos laborales protocolizados. Esa realidad puede indicar un refuerzo del papel del Judiciario Laboral en las relaciones de trabajo, sea para los trabajadores que recurren individualmente, sea para los sindicatos con menor capacidad de negociación y garantía de los derechos de los empleados.

Todos esos indicadores de cambios muy heterogéneos en las relaciones de trabajo parecen apuntar en una dirección. Después del auge en las luchas sindicales por la implantación del Sistema de Relaciones de Trabajo en Brasil durante la década de 1980, se asiste a un movimiento de reacomodo laboral a la estructura sindical oficial.

LOS POSIBLES EFECTOS

La estabilidad de la legislación corporativa constituye una de las principales características del Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo en Brasil. Su relativa inalteración, por más de sesenta años, revela una gran capacidad de adaptación tanto a las transformaciones del mercado de trabajo, como a las diferentes fases de evolución de la economía y de la política nacional.

Con la crisis económica de los años de 1980 y, sobre todo, con la adopción de un nuevo modelo de integración externa competitiva para Brasil en los años 90s, no sólo el ciclo de industrialización fue interrumpido sino el sistema de relaciones de trabajo fue cuestionado como factor incompatible con los cambios ocurridos en la economía nacional. Los argumentos sobre la disfuncionalidad y la ineficiencia del conjunto de leyes laborales ganaron importancia en el debate, expresando cierta insatisfacción por parte de los actores con el actual estado de relaciones entre capital y trabajo, así como motivando propuestas de alteración del propio Sistema Corporativo de Relaciones de trabajo.

A pesar de eso, la estructura corporativa ha permanecido prácticamente intacta, mostrando gran capacidad de acomodo a la creciente heterogeneidad que se puede observar en las formas más recientes de relación entre capital y trabajo. A pesar de lo anterior, el sistema de relaciones de trabajo parece atender menos a los intereses de los trabajadores empleados en las grandes empresas y en los sectores avanzados de la economía, que se reestructuran e internacionalizan, y mucho más a los segmentos ocupacionales localizados en las actividades tradicionales de la economía que se tornan cada vez más débiles.

Por otro lado, existe una parte significativa de trabajadores que está quedando fuera del conjunto de las leyes

laborales, a consecuencia del movimiento de desestructuración del mercado de trabajo post-1990 (amplio desempleo, baja de salarios y generación de ocupaciones no asalariadas, precarias y de baja productividad). Con eso, se perciben signos de inversión en la tendencia de inclusión condicionada que ocurría desde los años 30s, cuando el movimiento de estructuración del mercado de trabajo (1940-1980) venía acompañado del fortalecimiento del asalariamiento y, por consecuencia, de una menor exclusión de los trabajadores del Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo.

Actualmente, los salarios con registro (incluidos) pierden participación contra el conjunto de desempleados y ocupados precariamente (excluidos). Para una PEA estimada en 73 millones de personas en 1996, cerca de 43 millones (59%) serían asalariados y apenas 23 millones empleados con registro formal, restando 20 millones de trabajadores asalariados sin registro.

En virtud de eso, parte importante de los argumentos contrarios al Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo apunta actualmente a la necesidad de desregulación del mercado de trabajo, retirando parte de la protección laboral y generalizando sólo algunos derechos. Pero esa propuesta, en lugar de contribuir a la democratización de las relaciones capital-trabajo, puede llevar al retroceso, con la desorganización de la estructura de representación de intereses.

Prevalciendo la propuesta gubernamental de organización sindical por empresa, podría significar, posiblemente, la existencia de sindicatos fundamentalmente en las grandes empresas, que en Brasil representan alrededor del 10% del universo empresarial. En ese modelo, el horizonte podría ser la explosión del número de sindicatos, pudiendo llevar a la creación de 60 mil a 70 mil nuevas entidades, conforme a la experiencia japonesa. Para las pequeñas y micro empresas, posiblemente la organización sindical, en caso de no existir, funcionarían con baja eficacia.

Al mismo tiempo, sectores sociales comprometidos con la democratización de las relaciones de trabajo encuentran mayores dificultades en ese escenario, para volver realidad sus propuestas. Debido a ello, los riesgos de los cambios en control de la estructura corporativa asumen mayor proporción. El impasse parece predominar en los años 90s, señalando, más de una vez, un movimiento de acomodo de intereses, con cambios puntuales en el Sistema Corporativo de Relaciones de Trabajo en el país.

FRACASOS DE LAS POLITICAS NEOLIBERALES PARA EL TRABAJO

Desde la Revolución del treinta, Brasil constituyó uno de los más estables patrones de desarrollo del trabajo en el conjunto de las economías subdesarrolladas. Esa estabilidad se mostró funcional al proyecto de industrialización nacional, influenciando positivamente al movimiento orientado a la estructuración del mercado de trabajo, que tenía en la amplia expansión del empleo asalariado formal su principal característica. De cada diez nuevas plazas de trabajo abiertas, ocho eran asalariadas, siendo siete con registro formal entre 1940 y 1980.

A pesar de los avances, el país no alcanzó los mismos indicadores de homogenización del mercado del trabajo verificados en las economías avanzadas. Permaneció registrando, después de cinco décadas de fuerte crecimiento económico, señales compatibles con el subdesarrollo, frente a la presencia generalizada de bajos salarios, de informalización de los contratos de trabajo, de la desigualdad de condiciones laborales y relaciones autoritarias.

Todo esto contribuyó a dejar al margen de los frutos del desarrollo económico a una gran parte de trabajadores, no obstante el registro de inclusión del restringido segmento de empleados en el patrón de consumo moderno. Al mismo tiempo, la ausencia de democracia en las relaciones de trabajo terminó por configurar un cuadro laboral de ausencia de transparencia y confianza entre los actores sociales.

Sin la adopción del contrato colectivo de trabajo, instrumento central de democratización de las relaciones laborales, prevaleció la figura jurídica del contrato individual de trabajo, con fuerte énfasis en la Justicia del Trabajo. La singularidad del patrón de desarrollo del trabajo durante el proyecto de industrialización nacional exigía reformulaciones, defendidas por los sindicatos durante la década de los 80s, a partir del proceso de redemocratización nacional.

Mientras tanto, a partir de 1990, una segunda ola de lapidación de los derechos sociales y laborales se impuso en el país a través de la adopción de políticas neoliberales para el trabajo. En medio de la implantación de un nuevo modelo económico fundado en los presupuestos del Consejo de Washington, las políticas del trabajo neoliberales fueron favorables a la flexibilización de los contratos de trabajo, desregulación del mercado laboral y transferencia exclusiva de la responsabilidad por la trayectoria ocupacional al individuo, a través de la adopción de las políticas de formación y calificación profesional.

Se debe resaltar, mientras tanto, que la primera ola de liberación del trabajo había sido puesta en marcha en el inicio del régimen militar. Tan pronto como los sindicatos fueron controlados y disminuidos por la represión post-1964, se procesó: el fin de la participación de los trabajadores en la gestión de instituciones providenciarias y en las comisiones del salario mínimo; la flexibilización de los contratos individuales de trabajo, a través del Fondo de Gara ntía del Tiempo de Servicio (flexibilidad para despedir y contratar); el control de los salarios con la generalización de la política salarial; el retiro del poder normativo de la Justicia del Trabajo y la disminución del Ministerio del Trabajo.

Debido a ello, ganó mayor impulso en el país la cultura patronal de la elevada rotación de mano de obra, con la presencia de contratos de corta duración y amplia inestabilidad y falta de compromisos en las relaciones de trabajo. Solamente con el movimiento de redemocratización de los años 80s, hubo un contrapunto, con la intensa acción sindical y de la sociedad en torno a la reconstrucción de una nueva base social, teniendo en la Constitución Federal de 1988 la reafirmación de los derechos sociales y laborales.

Todo esto, sin embargo, fue rápidamente interrumpido con la conformación de una segunda ola liberal sobre el trabajo, que se viene manifestando, desde 1990, en forma de reformas en migajas en el marco regulador del mercado del trabajo provenientes de políticas de corte neoliberal. Más allá de los proyectos parciales ya existentes, pueden ser contabilizadas principalmente siete medidas importantes que, de manera anestésica, están modificando el curso de la legislación laboral: el fin de la política salarial; la apertura del comercio los domingos; la institución de la figura del mediador en las negociaciones colectivas y de las comisiones de arbitraje; la desregulación de los contratos a través de las cooperativas de trabajo; la reducción de parte de los encargos sociales hacia los trabajadores rurales; la introducción del régimen simple para contratación de trabajadores para las microempresas y la mayor flexibilización de los empleos a través de los contratos especiales de trabajo.

El objetivo gubernamental ha sido el sofocar el actual marco jurídico, a través de su adelgazamiento y de la pérdida de eficacia, con leyes que atienden a intereses minoritarios y particulares. Así, las instituciones de representación de intereses sociales (patronales y laborales) pierden afiliados, con la multiplicación de entidades, fragmentación de los acuerdos/convenciones laborales, decrecimiento de la cobertura de las acciones y fortalecimiento de formas de intermediación externa a las relaciones de trabajo. De las 6,400 instituciones de representación de intereses existentes al final de la década de 1980 (3 mil sindicatos patronales y 3,400 laborales), se llegó a cerca de 16 mil en los años 90s (6 mil sindicatos patronales y 10 mil de trabajadores).

Actualmente, existe un deseo más fuerte, el desconstitucionalizar los derechos del trabajo del artículo 7º de la Carta Magna, o crear paralelamente una posibilidad de negociación colectiva al margen del código social y laboral. Es algo más sofisticado, pero con efecto similar, frente al elevado excedente de mano de obra provocado por la mayor crisis del capitalismo brasileño, que pasa por dos décadas de mediocres tasas de expansión de la riqueza, de no libre

negociación, sólo de imposición patronal.

Pero no es eso lo que viene ocurriendo en los últimos diez años. La violencia del mercado de trabajo ha generado, además de personas sin trabajo, ocupaciones al margen del marco regulador del mercado de trabajo, haciendo que muchos sindicatos “accepten” la pérdida de derechos anteriormente negociados a cambio de la manutención del empleo. Todo lo anterior sin hablar de la flexibilización de hecho, a través de la reducción de la fiscalización del trabajo y del predominio del empleo asalariado sin cartera.

Una autoridad gubernamental, tal vez sin darse cuenta, terminó revelando públicamente el objetivo del nuevo intento oficial, al afirmar que sería mejor abrir posibilidades de negociación colectiva, pues de cada diez puestos generados en el país, ocho no tienen cartera asignada. O sea, la negociación colectiva en esos términos es peor que lo garantizado por ley.

Las políticas neoliberales del trabajo adoptadas incluyen la reiterada apelación a la formación y calificación profesional. Entre 1995 y 2000, según el Ministerio del Trabajo y Empleo, se formaron 10 millones de trabajadores calificados, justamente en el periodo en que creció más el desempleo, pasando, según IBGE, de 4.5 millones de trabajadores a 7.6 millones.

En los últimos cuatro años, el volumen de desempleo aumentó en 3.1 millones de trabajadores, haciendo que la tasa nacional de desempleo oficial pasara de 6.1% a 9.6%. Del total de personas sin ocupación en 1999, 48% eran hombres, mientras 52% de los desempleados eran del sexo masculino en 1995. Se puede concluir que en los últimos cuatro años, el desempleo creció más para el sexo femenino, a pesar de que del 63% de los trabajos abiertos en Brasil son ocupados por mujeres.

La investigación del IBGE también permite constatar que entre 1995 y 1999 la cantidad de brasileños con escolaridad inferior de 3 años fue reducida en 6.7%, mientras el volumen de personas con más de 11 años de escolaridad aumentó 32.8%. A pesar de la nítida mejora en el nivel educacional de la población, no hubo, paralelamente, impacto sensible en el nivel ocupacional del país.

Tal parece que la población hace su parte, esto es, le apuesta a la educación. Lamentablemente, la política macroeconómica de los años 90s no está contribuyendo con su parte. Para generar un crecimiento excedente de mano de obra, se requiere el mayor provocamiento del mercado de trabajo, lo que lleva a la disminución de salarios de los ocupados.

En esos términos, la política neoliberal para el trabajo adoptada a lo largo de la década de 1990 resultó no sólo desfavorable al conjunto de los trabajadores, sino un gran fracaso respecto a la generación de nuevas oportunidades de desarrollo socioeconómico nacional. En la realidad, Brasil asistió rápidamente al ascenso de los mitos neoliberales, cuya inconsistencia se intentó resaltar en las páginas anteriores.

Solamente la constitución de una alternativa al neoliberalismo en Brasil puede contener el avance del proyecto de desconstrucción del país. Durante toda la década de los 90s, apenas la quinta parte de la población tiene asegurada su inclusión socioeconómica, es decir, solamente 20% de los brasileños tienen acceso a los beneficios del nuevo modelo económico, lo que transforma al proyecto neoliberal en una máquina de producción de mitos que anestesia a la población, mientras la exclusión y el atraso ganan mayor dimensión.

* Asalaramiento.- Trabajo asalariado (N de T)

¹ Por sistema de relaciones de trabajo se entiende un conjunto de normas (formales o informales, generales o específicas) que registran el empleo asalariado, siendo definidos por actores colectivos o individuales. Sobre esto ver: Cella y Treu, 1988; Hyman, 1975.

² ¿?

³ Sobre el debate que trata originalmente el papel del Estado en la institucionalización del mercado de trabajo en Brasil, ver Oliveira Vianna, 1951; Ferreira, 1937.

⁴ Sobre los estudios de largo plazo sobre las huelgas en Brasil, ver: Sandoval, 1994; Noronha, 1994.

⁵ Esta parte del estudio fue desarrollada con base en el trabajo realizado para OIT. Ver: De Decca, Pochmann, Oliveira, Wilnês y Quadros, 1998.

⁶ Sobre las políticas salariales ver: Brandão, 1991; Dieese, 1991; Pochmann, 1994.

⁷ Sobre la situación nacional y regional del mercado de trabajo, ver: Corseuil, 1996; FIPE, 1997; Quadros y Pochmann, 1997; Pochmann, 1997.

⁸ Sobre los cambios en la acción sindical en los años noventa, ver: Pochmann et alii, 1997; Pochmann, 1996.