Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro
Sociedade Brasileira de Instrução

Representación y Conflicto en Dos Formas de Organización Sindical: Comisión de Fábrica y Sindicato en el Brasil

Silvia Victoria Gerschman

nº 38

junho, 1985

Artículo elaborado en base a la tesis de maestrado Representación y Conflicto en Dos Formas de Organización Sindical: Comisión de Fábrica y Sindicato en el Brasil, presentada por la autora al Iuperj en diciembre de 1984.

Série Estudos é publicada com o apoio da Fundação Ford.

A mi hija por ser como es;
a mis padres por confiar en mi.

S U M Á R I O

Introducción 1

Capítulo I - Representación Política en el Movimiento Obrero 3

Capítulo II - Historia del Surgimiento de la Representación Sindical en la FIAT 13

Capítulo III - Historia de las Comisiones de Fábrica Existentes en el Sector Metalúrgico en el Brasil 37

Capítulo IV - Representación Sindical e Identidades Políticas Colectivas 56

Conclusiones 63

Notas 66

Bibliografia 70

INTRODUCCIÓN

Este trabajo es el resultado de un estudio sobre formas de representación obrera en el interior de las empresas, en el sector metalúrgico, y la relación que las mismas tienen con los sindicatos correspondientes. Partimos de la investigación de un caso que fue la formación de la comisión de fábrica de la empresa montadora de automóviles Fiat y analizamos el conflicto que se produjo entre esta forma de organización obrera y el Sindicato de los Metalúrgicos de Rio de Janeiro. Para ello realizamos siete entrevistas en profundidad, de las cuales cinco fueron tomadas a integrantes de la comisión y dos a miembros directivos del Sindicato.

Posteriormente, y a los efectos de hacer un análisis comparativo entrevistamos a varios representantes de comisiones de fábrica entre los que se cuentan un integrante de la comisión que se formó en Cobrasma en 1968, dos miembros de la representación de la Volkswagen, dos de la Ford y el delegado sindical de la Munch. Entrevistamos también al director del Sindicato de los Metalúrgicos de São Bernardo y al diputado por el PMDB, especialista en cuestiones obreras Almir Pazziano to.

Quisera agradecer a todas aquellas personas que me facilitaron la realización de la tesis de maestrado sobre la cual fue elaborado el presente articulo.

Al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR, y a Caritas Brasileira que a través de Armenia Nercessian Xavier de Oliveira y Maria de Lourdes Vieira tanto me ayudaron en los momentos más difíciles del exilio.

Al SUM, institución que a través de ACNUR me

otorgó una beca que me permitió completar la maestría.

A mi orientador, Amaury de Souza quien a través de largas reuniones de discusión con su "cariñosa" imaginación creadora me estimuló a pensar.

A Luiz Werneck Vianna por sus sugerencias esclarecedoras.

A Olavo Brasil de Lima Junior por su paciência ante mis dudas.

Al Iuperj, que a través de su dirección, staff y administrativos, no solamente me acogió como alumna, sino que me brindó todo su apoyo solidario.

A mis amigos del Iuperj, Cesar Guimarães, Eli Diniz, Carlos Hasenbalg, gracias a quienes nunca me senti extranjera.

A mis amigos que me instaron a perseverar, Ingrid Sarti, Titina Marquandt, José Lanzillotta, David Szyniak, Bebel Mendes de Almeida, Meg Almeida Gonçalves.

A Beth Cobra por la fiel transcripción de las entrevistas.

Finalmente quiero agradecer a Monica Bianchi, que con su máquina maravilhosa hizo posible que esto pueda ser leido.

CAPÍTULO I

REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN EL MOVIMIENTO OBRERO

La idea central o hipotesis que guió este trabajo es que solamente existe representación política en un sentido completo del término cuando representante y representado forman parte conjuntamente de una identidad política. De tal forma que la acción desarrollada exclusivamente por el representante es reconocida, aceptada y legitimada por los representados; como formando parte de un todo mayor del cual representante y representado vehiculan de manera complementaria la consecución de determinados objetivos políticos. Por lo tanto, consideramos que: el proceso de formación de identidades políticas colectivas es condición necesaria para la existencia de representación.

Creemos que la representación política, la existencia de identidad política colectiva y la democracia son cuestiones que están indisolublemente unidas y que trataremos a través de nuestro tema específico que es la representación obrera.[1]

Constitución de Identidades Políticas Colectivas

Nos parece que en escasísimos momentos de la vida política se configuran movimientos que tienden a crear identidades políticas colectivas, por tanto en escasísimos momentos de la vida política existe representación en un sentido completo del término. Existiría identidad política colectiva cuando un grupo social, una clase social, un pueblo se ve a sí mismo como siendo partícipe o adhiriendo a una doctrina o ideología política a partir de la cual constituye una particular forma de organización en movimientos políticos, partidos, sindicatos,

comisiones de fábrica, organizaciones de barrios, minorías, etc.

Las identidades sociales y políticas están sujetas a diversas influencias y a continuos cambios, en este sentido nada en ellas es fijo e inmutable. Identidades políticas se constituyen o se desmembram dentro de un flujo político que atraviesa toda sociedad. De aquí que en determinados momentos históricos, sociales o políticos, se configuren voluntades en la búsqueda de un objetivo común. La identidad política colectiva sería por tanto el hallazgo de esa conciencia simultánea de si mismo (sea este una clase social, un grupo, un pueblo) frente a otros (otras clases, otros grupos, otros pueblos) en la consecución de una acción política. Encontramos un buen tratamiento del tema en el texto de Oscar Landi "Crisis y Lenguajes Políticos"[2] al que adherimos; de él se desprenden algunas conclusiones provechosas para nuestra discusión. La construcción de una identidad política colectiva está ligada teóricamente al proceso de constitución de identidades, cuestión que ha sido estudiada básicamente por la teoría psicoanalítica y que ha sido poquísimo explorada por las ciencias políticas y la sociología. Todo proceso de constitución de una identidad envuelve un doble movimiento de diferenciación y de identificación en relación a un otro. El individuo va conformando el yo a partir de los otros y este movimiento incluye mecanismos sumamente complejos. Solo mencionaré algunos principios y mecanismos que funcionan en este proceso de constitución de identidades sobre los cuales Landi llamó nuestra atención. El individuo conforma a través de lo simbólico, básicamente el lenguaje, un sí mismo que se constituye con los mensajes que lo anticipan a lo que el será y lo distinguen de los otros. Así el individuo comienza a penetrar en el mundo de lo social primero a través de la familia, luego la escuela, el vecindario, el trabajo, etc.

Infinidad de mensajes serán recibidos que tenderán a incorporar un "buen orden" en el yo y en la relación del

yo con el mundo. Los individuos van penetrando en la sociedad, se reconocen como formando parte de; al mismo tiempo que la sociedad los penetra y los reconoce como formando parte de ella. Landi afirma que

> "El buen orden reconocido por la sociedad es producto del conflicto entre las diferentes fuerzas políticas por la producción del sentido y al definir los bienes deseables, constituye el código que permite la comunicación entre los individuos en una etapa histórica".[3]

Tal como fue expresado más arriba no se trataría de la transmisión simbólica de un cuerpo ideológico claro y unívoco; sino de la superposición de mensajes donde algunas fuerzas políticas tienen un peso mayor que otras. El "buen orden" sería el resultado de un proceso complejo y conflictivo (contradictorio). De aquí que, mi impresión es que comportaría dentro de sí un doble plano, el de los atributos que los individuos deberán incorporar para ser reconocidos por la sociedad y un otro plano, aquel en que en verdad la sociedad es. La distancia entre lo que se pide de los individuos, para ser reconocidos por la sociedad, y lo que la sociedad es implica siempre un nivel de contradicción no resuelto que opera en el individuo de forma inconciente. Siempre existe una parte del sujeto que está dislocada o desintegrada entre el ser y el deber ser.

Tentando recuperar lo que fue tratado, en el campo específico de la política, creemos que, para que se constituyan identidades políticas colectivas es preciso de interpelaciones políticas que apelen a los individuos de un modo diferente que como sujetos imaginarios y por tanto integrantes del "buen orden".

Cuando Althusser afirma que la "ideología interpela a los individuos como sujetos" en realidad se está refiriendo a sujetos imaginarios, porque para Althusser el ser sujeto necesariamente implica en desconocer las determinaciones de

clase y concebir de manera imaginaria sus relaciones con sus condiciones de existencia. Sin embargo, como señala Oscar Landi — aunque su elaboración del tema en el texto sobre ideologías y aparatos ideológicos estuvo influída por su conocimiento de la obra de Lacan —, en Lacan lo imaginario tiene un otro significado que sentimos más próximo de nuestro interés:

> "(...) el registro imaginario alude a ciertas formas de identificación (...) La distinción entre el registro imaginario y el simbolico es fundamental pero no como oposición entre lo falso y lo verdadero sino como ingredientes siempre presentes en la genética del individuo. Si aventuramos una extrapolación del concepto al campo del análisis político, las corrientes ético-políticas (interpelaciones políticas) no se diferenciarían entre sí porque algunas son científicas y otras imaginarias, o porque contienen mejores o peores imaginarios. En todo caso, se distinguirán por las formas en que articulan entre sí al registro imaginario y al simbólico".[4]

Mi idea es que existen interpelaciones políticas que encaminan a sus interlocutores hacia la constitución de una identidad política colectiva no solamente porque articulan de una forma particular el plano de lo imaginario con lo simbólico, sino porque ellas posibilitan que el sujeto realice un movimiento de aproximación de los dos planos que estuvieron separados como resultado de la integración del sujeto al "buen orden" reconocido por la sociedad. Se trataría entonces de interpelaciones que apelan a aquella parte del sujeto dislocada entre el beber ser (plano imaginario) y el ser (plano simbólico) para recolocarla en otro plano, el de la acción política donde el sujeto se percibe como sujeto de sí propio, en tanto protagonista (sería un imaginario-real) y como sujeto social reconociéndose igual y diferente (en tanto sujeto) de aquellos con quienes comparte intereses comunes.

Representación política en el Movimiento Obrero

Colocándonos ahora en otro nivel de análisis con

sideraremos la representación política y la constitución de identidades políticas colectivas dentro del movimiento obrero.

Sindicatos y comissiones de fábrica encarnan formas de representación obrera bien diferenciadas de las cuales el sindicato se acerca a aquellas descripciones colocadas por la teoría liberal clásica de la representación. De forma general los sindicatos han sufrido un proceso de transformación bien notable desde los primordios de esta forma de organización obrera a la actualidad.

Con el crecimiento de la industria y la complejización del proceso productivo (por la incorporación de la maquinaria primero y la automación después), los sindicatos aumentaron su tamaño y poder económico transformándose en organizaciones altamente burocratizadas. Situación que permitió una distancia creciente entre direcciones sindicales y bases obreras. Este proceso fue bien estudiado por varios autores, Gramsci, Rosa Luxemburgo, Braverman, etc.[5]

Consultando algunos relatos obreros de los comienzos del sindicalismo inglés y alemán, pudimos constatar la proximidad existente entre los obreros y quienes comenzaban a representarlos en la actividad sindical. La actividad sindical era principalmente política, además reivindicativa ya que ella se proponía la formación integral del obrero para participar del mundo de la política, tendencia que era aún mucho más marcante entre los artesanos. Encontramos en un relato obrero las siguientes afirmaciones:

> "(...) Logo após ter sido liberado da servidão do aprendizado, que durara cinco anos, ingressei com 20 anos na Associação dos Artesãos, e durante un ano e meio fui um de seus membros mais ativos. Na Associação eram ministradas conferências instrutivas. A resposta às perguntas formuladas oferecia oportunidade para exercícios de discussão. A Associação tinha o seu coro masculino inclusive um círculo de jovens poetas, provindos da classe dos artesãos. À semelhança

> do que ocorre com tudo o que expressava o espírito crítico da época, também a minha primeira aparição em público com a canção 'O Mendigo' foi de um enorme sucesso. O Mendigo que cantava diante dos portais do palácio simbolizava o povo, ao qual era sugerido na última estrofe, não mendigar, e sim, lutar pela sua liberdade...".[6]

De este y otro relatos obreros se desprende que el sindicato no era solamente una instancia de representación obrera en la articulación de los intereses reivindicativos profesionales sino que fundamentalmente era un lugar de expresión y crítica de las condiciones de vida de una clase que no tenía derecho a nada sino encaminaba sus necesidades a través de asociaciones propias.

Este hecho es sumamente curioso porque los sindicatos modernos perdieron totalmente este carácter y reemplazaron los objetivos políticos de clase por objetivos exclusivamente reivindicativos de carácter económico. No existen actividades genéricas dentro de los sindicatos, nada que permita pensar al obrero que por el hecho de formar parte de una categoría laboral es miembro de una clase que ocupa un lugar determinado en el proceso productivo, en la sociedad y en la política. Generalmente esta es una cuestión solo mencionada en uno que otro discurso sindical que precisa caracterizarse como oposiconista frente a la dirección del sindicato. Sin embargo son cuestiones que en el día a día están muy lejanas de la actividad sindical.

La vida sindical está montada sobre el asesoramiento jurídico de los asociados en la aplicación de la legislación laboral por parte de la empresa y los servicios asistenciales tales como: médico, farmacia, etc. Forman parte también con menos relevancia el ofrecimiento de cursos que por lo general se relacionan a alguna especialización profesional. En el caso del sindicato que hemos estudiado se imparten cursos de: tornero mecánico para hombres y de costura para mujeres; o cursos para formación de dirigentes sindicales como por ej.

formación sindical, administración y organización sindical, etc.

Los sindicatos actualmente no se diferencian de otras instituciones "representativas" de la sociedad capitalista sustentadas sobre un poder altamente concentrado y burocrático. La representación obrera se transformó en una delegación de mandato a través de elecciones periódicas que legitiman una determinada dirección que actúa dentro de los límites que su función negociadora - reivindicativa de salarios y condiciones de trabajo - permite. Por tanto, su función de modo general no es estrapolada a la reivindicación de los intereses inmanentes al desarrollo de una ocupación. Sin embargo los sindicatos no pueden pasar por alto ciertos momentos de agudización de conflictos que se presentan en la sociedad, tales como políticas inflacionarias, desempleo masivo, deterioro de los salarios, limitación del derecho de huelga, etc.

Hasta qué punto el sindicato puede e no incorporar las demandas de las bases, en que medida pueden las mismas afectar la estructura de poder de la organización sindical, cuáles las consecuencias de que el sindicato no consiga articular una acción que considere los reclamos obreros, em qué condiciones surgen comisiones o consejos de fábrica, qué tipo de acción y representación ellas promueven, son cuestiones principales que tentaremos elucidar.

Lo que de hecho hemos observado a través de nuestra investigación es que el sindicato se reserva el monopolio del poder sobre la categoría.

Cuando surgieron en el seno de la categoría metalúrgica del sindicato de Rio de Janeiro movimientos que despiertan a una identidad política colectiva y que podrían acarrear posteriormente formas organizativas alternativas al sindicato, se constituyeron en una amenaza tan grande que el sindicato no permitió que ellos crecieran y alcanzaran algún vuelo. Lo que nos llamó enormemente la atención es que esto no ocurre

exclusivamente en sindicatos que son denominados en la jerga sindical brasileña de "pelegos" por su tradición de baja combatividad, relaciones espúreas con el Estado y que propician el mantenimiento de la estructura sindical vigente. Comportamientos similares son encontrados en sindicatos metalúrgicos que se encuentran en una línea de acción sindical diferente "menos burocrático y condicionada por el Estado" y con posturas políticas de carácter nacional de oposición de izquierda. Los conflictos al interior del sindicato son manejados dentro de los límites de la manutención de la jerarquía y organización sindical. El pluralismo sindical constituye una práctica que si bien es ampliamente anunciada y aceptada dificilmente es incorporada en el día a día del sindicato.

La estructura sindical brasileña está impregnada de un constitutivo incorporado, colocado por diversos autores en la legislación corporativista fundante de la organización sindical en el país.[7] Situación que lleva a que reiteradamente se camine a mantener el sindicato dentro de los límites tradicionales del mismo, independientemente de posturas "más o menos avanzadas" que se levanten.[8]

En este sentido procesos de identidad política colectiva dentro de la categoría continuan ocurriendo casi marginalmente a la estructura sindical y en ámbitos más cercanos a las bases obreras que el que ofrece el sindicato. Procesos de participación y democratización de las decisiones pasan a localizarse dentro de los límites de la empresa. De hecho esto dificulta enormemente avances significativos en la participación obrera para revertir de forma más amplia condiciones de trabajo, salarios y fundamentalmente los derechos de ciudadanía o el lugar que la clase obrera ocupa en la sociedad brasileña.

De modo general, cuando prácticas participativas más extensivas son colocadas exteriormente a la actividad programada por el sindicato, ellas no solamente no son estimuladas sino que hasta pueden llegar a ser boicoteadas por el

sindicato. El caso que motivó nuestro trabajo y que comenzaremos a describir y analizar en el capítulo siguiente se inscribe dentro de estos parámetros.

De hecho, este tipo de prácticas extensivas a las bases sindicales van asociadas en casi todos los casos a procesos de surgimiento de identidades políticas colectivas y al fracaso de las representaciones sindicales en absorver demandas de las bases o en reflejar la problemática que está ocurriendo por debajo de ellas.

Nuestra hipótesis de trabajo es que cuando un sindicato no contiene las aspiraciones o deseos de sus bases y esto ocurre en función de la distancia existente entre representantes y representados, una de las formas recreadas por las bases son organismos de representación más próximos a ellas que articulan conjuntamente aspiraciones reivindicativas de carácter económico con objetivos políticos, o sea, con las condiciones más generales de existencia de una clase. Este es un momento en que se gestan identidades políticas colectivas y por tanto la categoría profesional se relaciona a la clase social a la cual pertenece como parte constitutiva de la misma.

En este sentido, identidades políticas colectivas se constituyen bajo determinadas condiciones de intercambios políticos que recolocan a las bases obreras como sujetos coordinados en la persecución de un fin político. Objetivo que es vehicularizado por los actores políticos como posible, debido al hecho de desenvolver formas de participación que incluyen la acción conjunta de representantes y representados.

Si el modo que las cúpulas dirigentes del sindicato encuentran para resolver el conflicto consiste en eliminar direcciones que se constituyen naturalmente en representativas, o en sofocar los reclamos de los asociados transformando las reivindicaciones obreras en un problema interno al sindicato, en la medida que el sindicato se siente amenazado por

ellas, el destino probable de ambos, tanto del sindicato como de las nuevas formas organizativas en gestación, será el fracaso.

Ninguna institución sobrevive activamente sí la misma está sustentada sobre una estructura de representación en que los representantes actúen sin un consenso explícito de los representados. En este caso solo habrá representación formal vacía e inadecuada al crecimiento y existencia de organizaciones obreras que imprescindiblemente deberían tener un papel activo y movilizador de la vida social y política.

Creemos que existió un hilo conductor de lo político en la historia del movimiento obrero brasileño. Las huelgas de 1945, de 1968, de 1978 tienen un fuerte componente de identidad política de sus protagonistas. Sólo que este se presentó de forma fugaz, sin continuidad y no articulado con lo organizativo. De alguna forma corrieron por caminos paralelos, sin juntarse. Esta situación condujo o reforzó y al mismo tiempo se explica por el improntus corporativo y autoritario que permea la organización sindical brasileña. De aquí que, la expresión política aparece de una forma explosiva y momentánea, al mismo tiempo que no plasma una identidad política colectiva. Recolocarla en el centro de la discusión puede ayudar a exorcisarla de forma que finalmente la camisa de fuerza del orden corporativo ceda para dar lugar al desempeño de un papel menos diluído que coloque al movimiento obrero y sus organizaciones en el centro de la discusión de un sistema económico más justo y políticamente democrático.

CAPÍTULO II

HISTORIA DEL SURGIMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA FIAT

Constitución de la Delegación Sindical y Antecedentes de la Comisión de Fábrica

La Fiat fue instalada en 1942 bajo el nombre de Fábrica Nacional de Motores, perteneciendo el mayor capital accionario al Estado, siendo orientada su producción a la fabricación de armas de guerra.

A partir de 1948 pasó a ser una Sociedad Anónima con capital compartido entre el Estado y Alfa Romeo. En 1950 se construye el barrio obrero en Xerem que dará alojamiento a los trabajadores industriales y rurales de la empresa. La empresa explota económicamente las tierras aledañas a la misma con cultivos agrícolas, cría de ganado y aves. En 1952 se da una reorientación de la producción industrial hacia el sector automotriz. Para esta época es nombrada una dirección militar para hacerse cargo de la empresa y en 1968 es vendida a la Fiat.

Estas transformaciones que se producen en la empresa registraron también momentos diferentes de la organización sindical metalúrgica en el Estado.

En el período que se extiende hasta 1964, el Sindicato de los Metalúrgicos de Rio de Janeiro no mantiene ninguna independencia del Ministerio de Trabajo, situación que no es diferente del sindicalismo brasileño en su conjunto. Al mismo tiempo el sindicato desenvuelve una acción reivindicativa en torno a los derechos del trabajador de considerable importancia. Fue el período en que los salarios de los obreros de

la Fiat tuvieron mayor poder adquisitivo.[9]

El Estado acompaña la acción del sindicato protegiendo la mano de obra a través de beneficios sociales: otorgando vivienda, construyendo una escuela para los hijos de sus empleados que fue modelo en la época, facilitando lugares de vacaciones, asistencia médica, etc.

A partir de 1964, con el golpe militar el Estado comienza a actuar en sentido contrario, colocando trabas para la acción del sindicato tanto en lo organizativo como en lo reivindicativo; situación que culmina con la intervención militar en el sindicato de los Metalúrgicos de Rio en 1973. La acción sindical se encuentra, por tanto, enormemente restringida hasta su resurgimiento en 1978.

De 1953 a 1964

La actuación del sindicato así como la influencia que este ejerce dentro de la fábrica variaron desde 1953[10] hasta el momento actual. En el período que se extiende de 1953 hasta 1954 el sindicato tiene una actividad considerable en la FNM actual Fiat, consiguiendo sindicalizar la mayoría de los operarios de la empresa.

La existencia de delegados sindicales obreros dentro de la Fiat elegidos por los empleados no es un proceso reciente en la empresa; desde 1953 la Fiat[11] tiene elecciones internas para decidir quien los representará. El procedimiento para elegir los delegados sindicales se mantuvo hasta hoy, los activistas sindicales componían las listas y levantaban las adhesiones pidiendo la firma de los empleados de la empresa, las cuales son referendadas por votación en asamblea. Las listas son enviadas al sindicato a fin de ser reconocidas y el sindicato las envía a la dirección de la empresa, generalmente si el sindicato da su aprobación, la empresa también.

Hasta 1964, la delegación sindical actúa eficientemente dentro de la empresa, logrando que sean respetados los derechos laborales que rigen para la categoría metalúrgica, prestando asesoramiento sobre cuestiones de derecho laboral y llevando las informaciones del sindicato al interior de la fábrica. En todo este período la delegación sindical tiene una actuación que se limita a exigir que sean cumplidas las normas estabelecidas por el sindicato, sin avanzar sobre reivindicaciones propias de los obreros de la FNM que puedan llevar a un enfrentamiento con la patronal. Paralelamente a esto la gestión estatal implicó en grandes beneficios sociales para los trabajadores. En esa época se termina de construir el barrio operario que linda con la fábrica, se instaló una escuela con curso primario y secundario para obreros e hijos de obreros. En el caso de obreros que no tenían especialización se los formaba en la práctica del trabajo luego de un período de aprendizaje del oficio y aquellos que no tenían ninguna experiencia industrial se los colocaba a trabajar en la agricultura en tierras aledañas a la fábrica, propriedad de la FNM. Los salarios pagados por la FNM no eran mayores que los del resto de la categoría, ambos se regían por el Sindicato de los Metalúrgicos; sin embargo, en la FNM, los beneficios sociales actuaban de modo compensatorio de los bajos salarios.

De 1964 a 1978

El período que se extiende de 1964 a 1978 es más complejo; de una parte la política de arrocho salarial y de otra la acción del gobierno militar controlando los sindicatos y retirando el derecho de huelga llevó a que la actuación del sindicato de los metalúrgicos fuese muy limitada. En este período dos huelgas son convocadas por el sindicato metalúrgico.

La primera de ellas fue llamada en Setiembre de 1965 en el momento de la negociación salarial y no llega a con

cretarse; el sindicato reivindica 20% de aumento y se llega a una solución negociada via Tribunal Regional del Trabajo. En la segunda, en Setiembre de 1968, el sindicato pide 45% de aumento y el TRT negocia 30% con los empleadores. Vale la pena mencionar que las dos grandes huelgas metalúrgicas nacionales, de Osasco, en el mes de Abril, y Contagem, en Julio, produyeron un efecto de irradiación que llevó al Sindicato de los Metalúrgicos de Rio de Janeiro a decretar la huelga al no ser atendido el aumento reinvidicado. La huelga es decretada y se ejerce represión sobre el sindicato antes de efectivarse el paro obrero, advirtiendo el gobierno que los huelguistas serán detenidos y que se controlará la actuación del sindicato; ya previamente habían sido presos por un día dirigentes sindicales metalúrgicos.

Tanto en términos de la inserción y participación del sindicato de los metalúrgicos dentro de la Fiat, como respecto a la delegación sindical, éste es un período de una escasa acción político-sindical. En 1967 comienza a discutirse la transferencia de la empresa estatal FNM a manos privadas. Recurriendo a las diversas manifestaciones públicas expresadas por la prensa tanto a favor como en contra de la venta de la FNM, es notable observar cómo el sindicato de los metalúrgicos así como la delegación sindical de la FNM no vierten opinión sobre este hecho. Sólo en Julio de 1968, cuando la venta ya fue concretada, recogemos una información en el Jornal do Brasil, en la cual un dirigente del sindicato de los metalúrgicos desmiente que la paralización de tareas por una hora en la FNM se deba a la venta de la FNM, manifestando que se debió a la falta de pago del abono de emergencia. Esto muestra la omisión político-sindical característica de la época frente a un hecho que modificó la vida de la empresa y frente al cual los directos interesados no son interlocutores en la decisión, ni tienen el derecho a manifestarse. Esta cuestión la recogemos también desde otro ângulo en entrevista realizada con un operario de la fábrica testigo de este período:

> "(...) A partir de 64 tornou-se uma ação brusca, porque veio o ato revolucionário que assustou o movimento sindical dentro da empresa (...) O sindicato foi interditado, mas sempre existiu, agora sob a ordem de um comando militar, e quem ditava ordens eram os militares que funcionavam dentro da empresa e na administração da parte industrial e limitavam o andamento do sindicato ao ponto que não viesse a tomar posição".

Sin embargo, la delegación sindical se mantuvo aún en momentos en que era muy difícil una actuación sindical, lo que posibilitó la discusión de la fábrica de cuestiones que hacían a la vida sindical, así como algún tipo de independencia de la delegación en relación al sindicato. Indicio de esto lo encontramos en el hecho que la Fiat estipula la fecha base para los acuerdos colectivos en época diferente que el Sindicato de los Metalúrgicos, o sea, en forma separada del resto de la categoría. En el número de Febrero/Marzo de 1971 del periódico interno del Sindicato de los Metalúrgicos, O Meta, una nota dentro del mismo anuncia la discusión entre los empleados de la fábrica y la dirección de la empresa de un anteproyecto de Convención Colectiva de Trabajo escrito por los Delegados Sindicales de la Fiat. El diario refiriéndose a este hecho señala que "esta é uma das primeiras tentativas válidas para a adoção de contrato coletivo regulando as relações de trabalho em uma grande empresa".

Hasta este momento los aumentos salariales vienen derimiéndose con la intervención del Estado, mediando entre las partes. Situación que continuará rigiendo para la Fiat hasta 1976, en que el reajuste salarial es otorgado en negociación directa con la patronal. Esta nueva forma de decisión de reajustes salariales se implanta para toda la categoría recién en 1978 en que firman el primer acuerdo el sindicato de trabajadores y el sindicato de las industrias metalúrgicas.

En los momentos en que la delegación sindical, tanto de la ex-FNM como de la actual Fiat, consigue tener un buen desempeño, aparece la problemática de constituir un sindi

cato propio de la empresa en lugar de formar parte del sindicato de los metalúrgicos. Esta cuestión nunca prosperó al punto de producir una ruptura con el sindicato, pero a partir de 1978 y con la participación de un activismo sindical de oposición a la dirección del sindicato metalúrgico que predominó dentro de la delegación sindical de la Fiat, el conflicto con el sindicato se coloca cada vez más fuertemente hasta llegar a momentos de gran tensión en 1979 y en 1981.

De otra parte, independientemente de situaciones de enfrentamiento entre la representación de fábrica y el sindicato, la delegación sindical de la Fiat constituyó un lugar a partir del cual se proyectaron lideranzas sindicales que se constituirían posteriormente en direcciones del sindicato metalúrgico. La Fiat, por la cantidad de operarios que ella emplea y por el gran número de estos operarios sindicalizados, siempre fue decisiva para la elección de autoridades dentro del sindicato metalúrgico. Un buen ejemplo en este sentido lo constituye Oswaldo Pimentel, actual presidente del Sindicato de los Metalúrgicos del Município de Rio de Janeiro y personaje central de nuestra história, quién comenzó su trayectoria sindical como delegado de la Fiat. En 1978 es elegido presidente del sindicato en la primera elección que se produce desde que fue decretada la intervención militar en 1973. En esta elección Pimentel concurre encabezando una lista de oposición a la intervención militar. En Marzo de 1981 es reelegido frente a tres listas de oposición a su conducción (Vease más adelante la relación entre número de votantes y afiliados al sindicato).

Hasta 1978 las delegaciones sindicales en la Fiat no tuvieron un carácter político-sindical de oposición. En 1978 comienzan a participar activistas político sindicales de oposición a la dirección del sindicato. A partir de aquí el conflicto que se presenta entre el activismo de fábrica y el sindicato interfirió en el proceso habitual de elecciones de la delegación sindical y fundamentalmente en la constitución de un organismo nuevo dentro de Fiat que fue la Comisión de fá

brica. Situación que reflejaba lo que estaba ocurriendo en el ABC paulista y consecuentemente tuvo el apoyo de este nuevo sindicalismo que está creciendo en São Paulo. La primera delegación que es elegida dentro de este contexto fue impedida de asumir su mandato, dada la oposición del Sindicato de los Metalúrgicos de Rio de Janeiro.

De 1978 a 1981

En el proceso de elección de la delegación sindical en Mayo de 1978, activistas sindicales de oposición forman una lista que en un principio aparece como única y que no cuenta con el apoyo del sindicato. La directoría del sindicato intenta formar una lista propia pero lo hace tardíamente y solo consigue reunir 700 firmas frente a las 1500 obtenidas por la oposición. Dada esta situación, cuando el sindicato tiene que reconocer la lista opositora, no se expide y al no enviar carta de reconocimiento de la lista a la dirección de la empresa, la misma desconoce la delegación sindical y despide al delegado general argumentando la falta de atestado de antecedentes del mismo. Este procedimiento que es de forma y que se cumplía habitualmente desde la primera elección de delegado sindical se quiebra debido a que la delegación sindical de oposición comprometió la influencia que el sindicato venía ejerciendo dentro de la empresa.

Por lo tanto, hasta elegirse una nueva delegación sindical, aquella que no consiguió asumir actúa como oposición, saca un boletín donde se pronuncia por una asamblea general de fábrica para exigir la readmisión del delegado sindical.

Esta asamblea fracasa, no consigue la presencia maciza de los trabajadores y comienza a presentarse una situación de visible enfrentamiento entre el sindicato y el activismo sindical de la Fiat. Se realizan paros parciales, así como

operaciones tortugas que se efectúan sin comunicación previa al sindicato. En este contexto asumen en la práctica la delegación sindical aquellos integrantes de la lista anterior que no fueron despedidos de la empresa y comienza a perfilarse la figura de Gianini que se constituirá posteriormente em líder sindical de la Fiat y que integraba la lista opositora elegida en Mayo de 1978 con el cargo de suplente. Luiz Alberto Gianini comenzó su militancia sindical al asumir de hecho la delegación sindical de la Fiat. En Mayo de 1979 es elegido para presidir la "comisión de salarios" que va a encarar la negociación colectiva con la patronal. Finalizada la negociación transforma la "comisión de salarios" en Comisión de Fábrica y através de ella convoca a la huelga de Julio de 1979. En el transcurso de la misma es despedido y reincorporado, enseguida, presidiendo desde entonces la Delegaciõm Sindical de la Fiat y la Comisión de Fábrica. Las diferencias entre la delegación sindical y el sindicato van acentuándose a medida que un sindicalismo de nuevo cuño surge dentro de la fábrica bajo la lideranza de Gianini, ejecutando acciones independientes basadas en situaciones específicas de los obreros de la Fiat y sobre ejes político--sindicales diferentes de los del sindicato de los metalúrgicos. En Noviembre de 1978 la delegación sindical deflagra una huelga por un 20% de reajuste salarial sobre el índice oficial de 41% que había sido concedido en Agosto. Esta huelga es lanzada sin comunicación al sindicato y los obreros de la Fiat expresaron en el transcurso de la huelga que no estaban satisfechos con la actuación del sindicato; dado que éste tuvo un desempeño ineficiente durante los tres meses que transcurrieron despúes del aumento de 41%. En esta huelga se reivindicó también inmunidades para los delegados sindicales, así como la reincorporación de los despedidos luego de la elección de la delegación sindical. Otras cuestiones fueron también levantadas por los obreros de la Fiat, entre ellas que la fábrica no pagaba las 240 horas mensuales estabelecidas por la legislación del trabajo, solo pagaba correctamente a los empleados más antiguos; fueron denunciadas irregularidades en el turno de la noche ya que no eran reembolsados los gastos normales de trans

porte de los funcionarios que trabajaban de noche; no pagaba adicional por insalubridad y se atrasaba constantemente con los pagos a los operarios. Señalaron también que existía una clara política de discriminación dentro de la fábrica que favorecía a los obreros italianos que tenían salarios mas altos y cargos más jerarquizados, mientras los obreros brasileños recibían una media salarial de Cr$13 por hora.

Lo que se consigue mediante esta huelga es el reajuste salarial correspondiente así como las cuestiones reglamentarias que la empresa no cumple. Sin embargo, pudimos registrar en una denuncia realizada por el sindicato posterior a la huelga de Agosto de 1979 en la que consta que después de la misma la Fiat despidió más de 1.000 trabajadores.[12]

La Fiat se constituye en foco de tensión para el sindicato metalúrgico y en 1979 esta situación se agudiza con la importante actuación de Gianini. La huelga de Julio de 1979 que se extendió durante 11 días marcó el punto más álgido de enfrentamiento entre la delegación sindical y el sindicato. Fue conducida por la delegación sindical y la comisión de fábrica, que se forma posteriormente a la negociación salarial, respondiendo ambos organismos sindicales de fábrica e la dirección de Gianini. La reivindicación central de la huelga fue un aumento de 90% para quien gana de uno a cuatro salarios mínimos, de 75% de cuatro a ocho y de ocho en adelante el índice oficial. El sindicato a través de su directoría no apoya la huelga y además manifiesta que existieron mejoras en los puntos relativos a equiparación salarial y salubridad. Por otra parte, el discurso de Gianini toma un cariz radicalmente anti--sindical, al punto que critica a Lula por pedir un voto de confianza cuando debería transferir todo el poder para las comisiones de fábrica.[13]

La asamblea convocada en el segundo día de huelga fue presidida por el presidente del sindicato metalúrgico, Oswaldo Pimentel, que anunció que la Fiat se había comprometi

do a no descontar los días sin tranporte ni despedir masivamente, solo se verían afectados aquellos que faltaron o tuvieron poca producción. La asamblea estaba dividida respecto a la continuación e no de la huelga. En el momento que Pimentel anuncia que la mayoría resolvió volver al trabajo se produce un gran tumulto que resultó en agresiones personales y varios heridos. La acción encaminada por la empresa inmediatamente después de la asamblea fue despedir a Luis Gianini. Esta medida unificó a los obreros de la Fiat, en torno de la continuación de la huelga decidida por unanimidad en asamblea masiva de los trabajadores y que contó con la participación del sindicato. El sindicato retrocede ante la decisión de los trabajadores de la Fiat y Pimentel expresa que en las negociaciones con la patronal no cederá en ninguno de los puntos reivindicados por los trabajadores, inclusive en lo que respecta a la readmisión de Gianini. La posición del sindicato de los metalúrgicos recoloca la relación entre las partes permitiendo en un momento de máxima agudización del conflicto contornar las diferencias existentes. Nos parece un elemento necesario de considerar que luego de la demisión de Gianini la dirección de la Fiat declara que "a posição da empresa é negociar diretamente com o sindicato".[14]

Esta actitud de la empresa obliga al sindicato a algún tipo de definición. De una parte, los empleados de la Fiat, no solo los operarios sino también el personal administrativo, apoyan la delegación sindical y se pronuncian partidarios de la continuación de la huelga. De hecho la movilización de las bases obreras obliga a la dirección del sindicato aún en franca oposición a los representantes obreros de la Fiat a definirse frente a las reivindicaciones levantadas. Cabe preguntarse que ocurriría si así no lo hicieran? Em primer lugar si bien el sindicato metalúrgico asumiría el rol de interlocutor de la patronal, quedaría aislado frente a las bases de tal modo que acuerdos posibles entre la patronal y el sindicato no encontrarían condiciones de ser cumplidos. A esto se acrecentaría el descrédito que la dirección sindical encontraría en

tre sus representados, por el hecho de negociar sin el previo consentimiento de los interesados directos, en tanto, el interés manifiesto de los empleados fue de continuar la huelga.

Comisión de Fábrica y Sindicato: Una Relación Conflictiva

Dos cuestiones se colocan. De una parte el sindicato se encamina hacia una situación en que tenderá a ser un interlocutor no válido en términos de la empresa. Es decir, si un sindicato negocia pero no hay quien cumpla los términos de la negociación, entra en descrédito en relación a la patronal cesando de cumplir con un objetivo primordial de su función.

De otra parte no existe dirección sindical aún suponiendo que la misma tenga un carácter esencialmente burocrático, o sea, siendo su mayor preocupación la preservación de la organización, que pueda sobrevivir sin atender las demandas de sus representados. Es este dilema que permea toda la acción de las organizaciones sindicales y que se transforma en eje de diferentes posturas político-sindicales, que conviven y se oponen en la historia conocida de las organizaciones sindicales.

La huelga de la Fiat finalizó con la reincorporación de Gianini, la garantía de estabilidad para los delegados sindicales, y los aumentos fueron negociados en un 73%, lo que significó un reajuste escalonado de 26% sobre el índice dado por el gobierno. Terminada la huelga Gianini realizó un discurso en la sede del sindicato, en el que enfatizó la organización independiente de los trabajadores, como la única manera de enfrentar los patrones. Se refirió a las restricciones del sindicalismo brasileño creado por la manipulación patronal y criticó la comisión salarial formada por el sindicato afirmando que no hubo una victoria económica de los trabajadores sino política.[15]

La situación de oposición y enfrentamiento entre la delegación sindical y el sindicato no quedó diluída en esta huelga, solo fueron aceptados los términos de convivencia entre las dos formas de organización sindical.

El conflicto volverá a presentarse agudizado bajo otra forma durante la huelga de 1981, cuestión que será analizada mas adelante. La respuesta de los trabajadores a Gianini y consecuentemente a la delegación sindical, lo coloca como lider indiscutible dentro de la Fiat y en este contexto Gianini crea la Comisión Interna de Fábrica. La comisión de fábrica no tiene status jurídico formal ninguno ni es reconocida por la empresa como organismo de los trabajadores, el único reconocimiento es el que le otorgan los propios trabajadores. El proceso de formación se inicia con la Comisión de Salarios, en Agosto de 1979. Esta comisión fue elegida siempre para los fines de la negociación salarial anual y, cumplida su función de negociación con la patronal, se disolvía. En este caso Gianini estimuló la sobrevivencia de la comisión de salarios, tentando darle un carácter permanente, ampliándola en el número de miembros, proponiendo la participación abierta de los operarios intersados y abriéndole un espacio de actuación propio creado inicialmente durante el transcurso de la huelga.

Terminada la huelga Gianini incentivó la continuación del mandato de la Comisión de Salarios, dándole la atribución de reclamar cuando la empresa actuaba arbitrariamente en relación a los operarios, ya sea en el caso de despidos, accidentes de trabajo, etc., o denunciando situaciones que eran de práctica habitual de la empresa y que perjudicaban a los empleados, tales como reglamentar el uso de los baños, no respetar horarios de descanso, etc.

En tanto los estatutos constitutivos de la comisión no fueron legitimizados y solamente existieron como resultante de la discusión que se dió entre sus propios miembros, ésta fue definitiva teniendo un margen de actuación más amplio

que el que tuvo la delegación sindical. De modo general la comisión fue un organismo conflictivo para la empresa dado que cumplió un papel movilizador y agitativo. Nunca fue reconocida por la empresa cuando llegaba el momento de negociar reivindicationes obreras. La actuación de la comisión de fábrica fue complementada por la Delegación sindical, la cual es legitimada como organismo negociador ante la empresa. Dado que, posteriormente a la huelga de Agosto de 1979, consigue obtener por acuerdo status legal, así como estabilidad en el empleo para sus miembros.

La comisión de fábrica, como vimos anteriormente, se forma en la Fiat sin participación ninguna del Sindicato y aún más podría decirse que a rebeldía de éste la relación, por tanto, entre los representantes de la fábrica y el sindicato fue tornándose desde 1978 cada vez más tensa. Se trata de posturas políticas que se enfrentan en el terreno de la fábrica y del sindicato disputando un espacio organizativo y político dentro del cual no fue posible arribar a ningún tipo de acuerdo entre ambas organizaciones.

Mientras la fábrica termina siendo el lugar donde la Oposição Sindical gana terreno a partir de 1978, el sindicato de los metalúrgicos luego de las elecciones realizadas en 1979, tiene su dirección compuesta por la lista Unidade que salió victoriosa en estas elecciones. Ambas facciones se adscriben a tendencias nacionales del movimiento sindical. Mientras la lista Oposição Sindical respondía a la dirección de Lula, en el caso de Unidade la dirección nacional era encabezada por Joaquinzão (Joaquim Santos de Andrade), presidente del Sindicato de los Metalúrgicos de São Paulo.

La Huelga de 1981, Posiciones y Acciones de los Organismos Sindicales

Durante la huelga de 1981 las diferencias polí

ticas entre la comisión y el sindicato se colocan en primer plano en la disputa por conducir la huelga de la Fiat. Sin embargo dos cuestiones deben ser consideradas como punto de partida en el momento inicial de la huelga. De una parte y sin lugar a dudas los obreros de la Fiat cierran filas macisamente en torno de la comisión de fábrica y de la Delegación Sindical, lo que nos permite afirmar que ellas son las organizaciones conductoras de las bases obreras en esta huelga.

De otra parte, el sindicato comporta una forma diferente de relación con los obreros de la empresa, ella es más distante y más inclusiva, en tanto, el sindicato representa no sólo a los obreros de la Fiat sino a todos los obreros de la categoría metalúrgica. Así cuando la huelga es decretada por la Comisión y la Delegación en asamblea obrera, el sindicato apoya la decisión declarando que se trata de una reivindicación legítima de los obreros frente a la política de desempleo de la Fiat, pero sin aceptar que en este conflicto la actuación decisiva estaría a cargo de los representantes obreros a través de sus organizaciones de fábrica.

Reproduciendo las palabras de un integrante de la dirección del sindicato, observamos como éste adjudica al sindicato un lugar principal en la denuncia de la arbitrariedad de la empresa al despedir 250 obreros, que fue lo que llevó a deflagrar la huelga.

> "(...) Como pertenecentes à executiva da Unidade Sindical fomos dos primeiros a denunciar essa política criminosa dos patrões e do governo, de entregar a nação de braços dados ao FMI. A Fiat aproveitando dessa política criminosa do governo, ela fez uma demissão em massa...".[16]

Si bien la agrupación Unidade Sindical podría adjudicarse un papel principal en la denuncia de la situación de desempleo, esto no justifica que el sindicato se atribuya un rol principal en la decisión respecto a la iniciación de la huelga en la Fiat. Ni tampoco, durante el decorrer de los acon

tecimientos dentro de la fábrica en que claramente desempeñan un papel principal la Comisión y la Delegación.

La forma en que el conflicto es expresado por las dos listas nos parece relevante para comprender el desenlace de la crisis. Los integrantes de la Oposição Sindical consideran que el sindicato siempre intentó utilizar las delegaciones sindicales en la Fiat como instrumento para projectarse en las elecciones del mismo, es decir hacer un uso político-partidario de la movilización de los obreros de la Fiat. Mientras que Unidade Sindical sostiene que es inaceptable la atribución que se toma la comisión de fábrica, al afirmar que quien manda en la huelga es la comisión, dado que

> "a diretoria do sindicato foi livremente eleita dentro de uma eleição honesta, concorrendo entre quatro chapas. A diretoria foi eleita no primeiro escrutínio com uma margem incontestável de votos e ela tinha o aval da categoria".[17]

Para Unidade Sindical, la comisión de fábrica no respeta este hecho y esto se fundamenta en el interés de la lista opositora de llegar a tomar el sindicato, colocando como punto de despegue la Fiat.

Colocadas las diferencias en estos términos la sobrevivencia de una línea política lleva necesariamente al aniquilamiento de la otra; discusión que comporta también en su seno concepciones diversas de organización sindical y que serán visualizadas en el relato de los hechos.

La huelga fue lanzada en Mayo de 1981 como respuesta a la decisión de la empresa de despedir 250 obreros y 2 delegados sindicales que tenían estabilidad asegurada a través del acuerdo resultante en 1979.

En el momento que se decide la paralización a través de una asamblea que fue conducida y convocada por la comisión, con la participación del sindicato, la misma fue acom

pañada por la totalidad de los trabajadores de la Fiat. En ella puede observarse la existencia de consenso de los trabajadores frente a la conducción ejercida por sus representantes internos.[18]

En el comienzo de la huelga las fricciones entre el Sindicato y la Comisión no se colocan todavía en un primer plano. Con el decorrer de los acontecimientos las posiciones diferentes y un tanto diluídas en un primer momento van adquiriendo un carácter de enfrentamiento claro. Esto se debe a la impossibilidad de llegar a una síntesesis entre posiciones que se presentan como irreductibles y que implicarían el abandono de los supuestos que están en el origen de prácticas sindicales opuestas.

Los primeros enfrentamientos se presentan de forma clara respecto a la cuestión financiera de la huelga. Ya avanzado el movimiento pasa a ser cuestión central la organización del fondo de huelga en tanto los obreros y sus familias precisan de apoyo económico para sobrevivir y continuar el movimiento. Frente a este hecho la comisión de fábrica saca un bono de contribución, situación que es contestada por el sindicato, que plantea sacar un bono controlado y centralizado por una comisión tripartida formada por un integrante de la comisión de fábrica, por un miembro de la directoría del sindicato y por un integrante de la delegación sindical. De algún modo esta propuesta implicaba una forma de control sobre el comando de la huelga; el resultado fue la no aceptación por parte de la comisión de fábrica. Este problema no fue resuelto y las diferencias continuaron colocándose sobre este eje. Así luego de 12 días de huelga el sindicato de los metalúrgicos promueve una reunión para la formación de un Comité de Solidaridad en la que no se consigue arribar a una propuesta conjunta. Según miembros del sindicato debido al boicot de los integrantes de la comisión y delegación. Mientas la comisión señala que el sindicato impide cualquier intento de organizar el "fondo de huelga" a través de los Comités de Apoyo, tarea que fue empren

dida con anterioridad y que incluye asociaciones religiosas y otros centros comunitarios y sindicales.

Con momentos de gran tensión en que podía esperarse una ruptura entre las dos organizaciones, las mismas continúan superponiéndose en la acción que se refiere al sostén económico de la huelga, pero a medida que esta avanza las diferencias se colocan respecto al proseguimiento del movimiento. Mientras la comisión y la delegación asumen una posición no negociadora, el sindicato entiende que es necesario entrar en una negociación con la patronal ya que la huelga no puede sustentarse por mucho más tiempo.

La Empresa y el Estado

En este punto nos parece necesario levantar las posiciones de los otros dos protagonistas del conflicto, la empresa y el Estado, dado que ellas nos parecen estar relacionadas también con las diferentes posturas que dicen respecto a finalizar la huelga tentando encaminar el conflicto hacia una negociación con la patronal, propuesta levantada por el sindicato, frente a una posición más dura de la comisión y la delegación que no condicionan la huelga a la negociación.

Luego de 12 días de huelga y ante la posición cerrada de la empresa a aceptar ninguna de las reivindicaciones obreras, el Estado interviene como árbitro a través del Tribunal Regional del Trabajo para expedirse respecto a la legalidad o no de la huelga. El fallo del Tribunal fue decretar la legalidad de la huelga. Levantando los pronunciamientos realizados por los jueces para fundamentar el voto en favor de la legalidad del movimiento es notable el tono favorable a la acción de los obreros. Si no fuesen representantes del Estado podríamos pensar que las palabras expresadas por algunos de los jueces podrían perfectamente provenir del movimiento huelguista. Lo cual indica que hasta este momento, el Estado no

asume una posición represora frente el movimiento y no existe tampoco una actitud expresa de condena a la huelga, ya que los jueces integrantes del TRT tuvieron libertad para expresarse individualmente frente al conflicto. Esto nos permite pensar que no existía previamente al decorrer de los acontecimientos una caracterización definida, así como líneas de acción premeditadas por parte del Estado. En este sentido queremos reproducir a título de ejemplo las palabras del juez revisor del proceso, quien dice que

> (...) criou-se neste país uma espécie de confusão para se aterrorizar todos os grevistas ameaçando-os de cadeia enquanto suas famílias passam fome (...) se precisa acabar de colocar a culpa da inflação da crise em cima da folha de pessoal das empresas (...)".[19]

Estas declaraciones animaron al movimiento huelguista de la Fiat para exigir de la patronal que sean efectivizadas las reivindicaciones obreras.

Sin embargo, aún colocada la huelga como legal, la empresa se niega a cumplir con lo reivindicado por los obreros. La directoría distribuye una nota en la que dice que el hecho que la huelga fuera decretada legal por el Tribunal no implica que las reivindicaciones deban ser atendidas y que la empresa esté obrigada a pagar los días de paralización. Al mismo tiempo cierra la fábrica por dois días y envía un recurso al Tribunal Superior del Trabajo apelando a la decisión del TRT de declarar la huelga legal.

Los abogados del sindicato entran también con un recurso al TRT justificado en que aún siendo la huelga declarada legal, la empresa no atiende las reivindicaciones que motivaron el movimiento obrero.

Ante la reacción de la patronal, se realiza una asamblea operaria en que la decisión fue la continuación de la huelga hasta que la patronal acepte negociar en base a lo pedi

do por los empleados. La evaluación realizada por la conducción de la huelga fue que la situación era favorable para el movimiento dado que: de una parte se estaba llegando a los 25 días de paralización sin que las fuerzas obreras flaqueasen y de otra parte, si la huelga fue decretada legal nada podía indicar que las reivindicaciones ahora en juzgamiento fuesen consideradas ilegales.

Sin embargo, el cauce de los acontecimientos cambia, debido a la acción que comienza a desenvolver la empresa y a las diferencias existentes entre el sindicato y la comisión de fábrica. Esta situación no posibilita una acción única frente al conflicto y aún más comienza a delinearse con claridad que se trata de un movimiento dentro del cual se está derimiendo la sobrevivencia de una forma de organización sobre la otra.

Enfrentamiento entre la Comisión de Fábrica y el Sindicato

Pasados veintiocho días de huelga en una de las habituales asambleas obreras que vienen ocurriendo diariamente en los portones de la fábrica, la guardia de seguridad de la empresa agrede a Gianini, los obreros allí reunidos responden la agresión, quedando como resultado de la violencia ejercida por la patronal cinco obreros heridos, dos de los cuales fueron golpeados estando ya caídos y sin posibilidades de defensa.[20] Este hecho marca un cambio en la actitud de la empresa, la cual abandona la tolerancia frente a la huelga para pasar a utilizar la represión como una forma de finalizar con el conflicto. La comisión de fábrica y la delegación sindical de la Fiat intentan entrar en tratativas con la empresa encaminando una propuesta que implicaba ceder en algunas de las reivindicaciones que fueron pedidas inicialmente, pero la patronal no la acepta. Poco después desconoce la autoridad de la comisión y la delegación para continuar la negociación.

La presión de la patronal sobre el movimiento obrero no fue bien medida, ni evaluada por la comisión de fábrica y la delegación sindical, que pretendieron continuar la huelga en una situación desventajosa. En la cual confluían el factor tiempo, hacía un mes que había comenzado el movimiento, la determinación de la empresa de reprimir a los huelguistas y por último, el enfrentamiento con el sindicato.

La actuación de la patronal, al colocarse duramente frente al conflicto, influenció de cierto modo sobre el Tribunal del Trabajo que se encaminó hacia una posición más intransigente. El Tribunal Regional del Trabajo se reúne por segunda vez, ahora para juzgar las reivindicaciones obreras declarando por 12 votos a cuatro la improcedencia de las reivindicaciones.

La empresa a través de sus abogados se muestra satisfecha con el resultado del juzgamiento, colocando claramente la situación favorable en que se encuentra para negociar un acuerdo. La siguiente declaración refleja la superioridad de la patronal:

> "A empresa não quer usar de repressão aos operários e não considera que seus operários estão derrotados. A Fiat quer continuar com as negociações apesar da sentença, para que se faça um acordo honroso para ambas as partes".[21]

Por otra parte, el abogado del sindicato considera que la decisión del TRT no corresponde, ya que la misma instancia no puede juzgar el mismo hecho dos veces, por lo tanto hasta que el Tribunal Superior del Trabajo no se expida, la huelga es legal. Los obreros de la Fiat se manifestaron contra la decisión del Tribunal y reafirmaron en Asamblea posterior que la huelga proseguiría.

Sobre esta decisión del Tribunal, la empresa presenta la pauta de negociación cuyos puntos principales son: readmisión de 30 de los 250 trabajadores despedidos, el pago

integral del salario de Mayo, el descuento de los días parados de la singuiente forma: 15% al mes hasta Noviembre y 10% en Diciembre - el dinero descontado, aproximadamente 80 millones de cruzeiros, sería donado por la empresa a la Asociación de los Trabajadores de la Fiat, los 30 trabajadores serían readmitidos escalonadamente de a 10 por mes, desde Julio a Setiembre, recibiendo durante seis meses un premio equivalente al piso salarial. Los que no estuviesen seleccionados recibirían una beca de estudios para realizar un curso de especialización. Los trabajadores que fuesen despedidos en el período que va de Julio a Octubre recibirían indemnización calculada de acuerdo al valor de su salario. En Diciembre todos estos puntos volverían a ser discutidos. A cambio de estas concesiones los metalúrgicos se comprometerían a no discriminar a quienes trabajaron durante la huelga y a mantener conducta ejemplar.

La comisión condicionó la propuesta de la patronal al tratamento de los items en asamblea obrera. Antes de tener una respuesta obrera, intempestivamente la patronal resuelve suspender las negociaciones con el objetivo de reestudiar las propuestas hechas a los obreros, expresando que las negociaciones serían retomadas solamente con la vuelta de los obreros al trabajo.

La asamblea convocada por la comisión de fábrica resuelve por voto unánime mantenerse en huelga y ratifica las reivindicaciones pedidas inicialmente. A partir de este retroceso de la empresa las posiciones del lado obrero también se radicalizan. La empresa pide al TRT policiamiento para garantizar la entrada de los que quieren trabajar, de esta forma los obreros son intimidados con la intervención limitar. Es decir, el Estado ahora participa en el conflicto junto a la patronal.

Los trabajadores entran en la fábrica y se mantienen en huelga en el interior de ella; la reacción de la

Fiat fue despedir otros 49 obreros. Comienzan también a programarse actos de apoyo a la huelga, de los cuales el de mayor significación fue realizado en Duque de Caxias y participaron del mismo el obispo de Santo André, de Nova Iguaçu, de Duque de Caxias y los líderes del movimiento huelguista.

Desenlace del Conflicto y Eliminación de la Contradición

Llegado el conflicto a este punto el Estado resuelve intervenir a través del Ministerio de Trabajo, nombrando como mediador al Delegado Regional del Trabajo, Luis Carlos de Brito. La medida la justifica en dos puntos: 1) que se agotaron todos los recursos disponibles para un entendimiento directo; 2) que la reunión con las partes dará comienzo a las negociaciones anuales de la clase, ya que la fecha-base para el acuerdo salarial es en Julio. Al mismo tiempo el Secretario de Relaciones de Trabajo declara que las últimas demisiones de la Fiat son por justa causa, dado que los obreros cometieron una falta grave.

El Sindicato de los Metalúrgicos apoya la intervención del Ministerio de Trabajo y la finalización de la huelga.

El 11 de Junio se produce una reunión,[22] de la que es excluída la comisión de fábrica y la delegación sindical, que contó con la presencia del Delegado Regional del Trabajo, representantes de la dirección de la empresa, de la Federación de Industrias de Rio de Janeiro, del Sindicato de Fabricantes de Vehículos y representante del Sindicato de los Metalúrgicos. En la misma se elaboró un acta que incluye seis items colocados por la empresa para reabrir las negociaciones que son los siguientes: 1) la empresa se compromete a no efectuar nuevos despidos en los próximos cuatro meses; 2) otorgar becas por un valor de Cr$10.600 para 87 despedidos; 3) los días parados serán descontados parceladamente; 4) prevee la re

visión de los últimos despidos realizados, que podrían ser anulados en el caso que sea comprobada la inexistencia de los motivos que los determinaron; 5) prevee la administración por parte del sindicato de la cooperativa de alimentos que sería creada; 6) los despedidos tendrían un auxilio de desempleo durante seis meses y cuyo monto sería 80% del salario mínimo regional.

En el mismo día se realiza una asamblea en el interior de la fábrica en que fue mayoritaria la votación por la finalización de la huelga y en ella se autoriza al sindicato a firmar acuerdo en los términos del acta resultante de la reunión mencionada más arriba. La votación realizada dentro de la Fiat contó la presencia de 1500 empleados entre los que se contaron los guardias de seguridad de la empresa así como estagiários, que fueron quienes condujeron la votación y muchos de los que votaron no habían visto la propuesta de la patronal.[23]

Por otra parte en el exterior de la fábrica se realizó otra asamblea en la que participaron el Delegado Regional del Trabajo, el abogado del Sindicato de los Metalúrgicos y su presidente Oswaldo Pimentel que se pronunció también por la vuelta al trabajo.

Una tercera asamblea convocada por la comisión de fábrica solamente contó con la asistencia de 500 obreros, entre los que estaban los despedidos. En la cual Luis Paulo Gianini manifestó que "a greve não acabou, mas foi acabada", ya que los obreros estaban insatisfechos con lo que la empresa ofreció.[24] Un representante de los obreros despedidos expresó que el clima es de descontento dentro de la fábrica por la vuelta al trabajo sin la comisión Interna y por un acuerdo que no satisface a los obreros.

> "(...) os operários prezam muito a comissão porque ela que conseguiu melhorias a partir da greve de 1979 (...) o pagamento de 248 horas men

> sais, antes eram menos; o pagamento de adicional de insalubridade, a melhoria da alimentação, que antes parecia comida de porco, e a diminuição da repressão em cima do trabalhador".[25]

La comisión de fábrica emite una nota llamando nuevamente a Asamblea y comunicando que será fundada la Asociación de los Trabajadores de la Fiat (ACAM), que estará bajo entero control de los obreros y no estará ligada al Sindicato de los Metalúrgicos.

Esta propuesta entra en coalición con el sindicato, de una parte apela a una forma de organización paralela que pretende también extenderse a otros trabajadores de la región y por otra parte, pretende desarrollar una cooperativa de alimentos y una escuela de formación de obreros especializados; lo que significa un núcleo de extensión de la comisión de fábrica con atribuciones que son propias del sindicato.

La asamblea llamada por la comisión desaprueba la propuesta patronal. Se crea un impasse entre la comisión y el sindicato en el que no solo no se llega a ninguna resolución de conjunto, sino que se agudizan aún más las diferencias.

Esta situación finaliza con la firma por parte de Oswaldo Pimentel, presidente del sindicato de los metalúrgicos, de forma unilateral entre sindicato y empresa de un acuerdo que pone fin a la huelga.

Los acontecimientos culminan cuando la comisión de fábrica se hace presente en el Sindicato de los Metalúrgicos y allí se produce una lucha campal entre los integrantes de la misma y la directoría del sindicato.

CAPÍTULO III

HISTORIA DE LAS COMISIONES DE FÁBRICA EXISTENTES EN EL SECTOR METALÚRGICO EN EL BRASIL

Objetivos

Nos proponemos en este capítulo recuperar la historia, el funcionamiento, estatutos, relación con las bases, con el sindicato y con la empresa de estas formas de organización sindical de fábrica.

Comenzaremos por la comisión de fábrica nacida en 1968 en Cobrasma, empresa metalúrgica localizada em Osasco.

Escogimos este punto de partida para recuperar la historia en dos sentidos: la historia de los acontecimientos y la historia que fue dejando marcas en el movimiento obrero. En tanto simbolizó uno de los momentos de enfrentamiento más álgido con el Estado en pos de un lugar y de una identidad propia en la sociedad y en la política brasileña.

Pasaremos posteriormente a las comisiones de fábrica surgidas recientemente a partir de 1978, contemporáneas a la Fiat Rio de Janeiro. Ellas nacieron en la Ford y en la Volkswagen, ambas empresas metalúrgicas productoras de automóviles localizadas en São Bernardo, el corazón industrial de Brasil.

Finalizaremos con el estudio de una delegación sindical. Consideramos a ésta como una forma organizativa previa a la Comisión de fábrica.[26] La misma actúa en una fundición llamada Munch y localizada en Osasco.

Sin proponerme agotar el tema con estos casos, cabe aclarar que, si bien existieron otras experiencias de formación de comisiones de fábrica como Toshiba, Siemmens, Massey--Ferguson y Philco, no serán analizadas en este trabajo. Ellas surgieron también a partir de 1978 pero tuvieron una existencia muy fugaz.[27]

Cobrasma - Osasco 1968

Orígenes de la Comisión de Fábrica

Se trata de la primera comisión de fábrica surgida en una empresa de fabricación de material eléctrico que tenía en la época aproximadamente 3.800 empleados. La discusión sobre la necesidad de la existencia de una forma de organización diferente de aquella que el movimiento sindical venía implementando hasta el momento se comenzó a discutir en el sector metalúrgico aproximadamente en el año 1962-63.[28]

El sindicato de los metalúrgicos de Osasco tuvo una postura tolerante frente a posiciones divergentes que existían en la época respecto al papel que debía desempeñar el sindicato.

Su dirección ejerció una práctica sindical basada en la movilización de la categoría como forma de acceder a reivindicaciones obreras, a través de una conducción en el sindicato. Eran los activistas político-sindicales quienes conducían desde la dirección del sindicato las huelgas y movilizaciones obreras, sin que existiese una organización dentro de las fábricas. Esta práctica fue muy criticada en la época de una parte por la intelectualidad de izquierda proveniente básicamente del movimiento estudantil[29] y de otra por grupos de activistas que provenían de la derecha, más precisamente del Frente Nacional del Trabajo, que era un organismo ligado a la Iglesia Católica.

La crítica de la izquierda se fundaba en el carácter populista y reformista de las conducciones que llevaban a "que aquele tipo de mobilização, de forma de organização,era muito mais no sentido de utilizar a classe trabalhadora como massa de manobra, e taxavam essas direções sindicais da época de pelego de esquerda".[30]

Por la derecha las críticas se apoyaban en que el sindicato era muy politizado, que las direcciones estaban ligadas al PC y que usaban al sindicato para hacer la política del partido antes que la realización de un verdadero movimiento sindical.

Los dos sectores tendieron a convergir respecto a la idea de crear organizaciones dentro de los lugares de trabajo.

La izquierda con el objetivo de crear una organización descentralizada complementaria a los sindicatos, que no tuviese la hegemonía del PC y que se desarrollase en el ámbito de la fábrica. La derecha a fin de dialogar con la empresa, ya que en una visión cristiana y humanista entendían que si la patronal no favorecía a los obreros era porque se encontraba fuera de la fábrica y desconocía lo que allí dentro ocurría.

Esta discusión estuvo presente en el ámbito sindical de Osasco hasta 1964. A partir de este momento y con la intervención militar al sindicato de los metalúrgicos, la situación se modifica dado que toda la dirección sindical metalúrgica fue perseguida, presa y despedida de los lugares de trabajo.

Surge a partir de este momento un nuevo tipo de sindicalismo basado en la experiencia anterior pero con una vision crítica de la estructura sindical.

El el período anterior no se presentaban gran-

des contradicciones con relación al "atrelamento" de los sindicatos al Ministerio de Trabajo. Sin embargo, esta dependencia de los sindicatos en relación al Estado generó una práctica sindical donde la organización por fábrica no se colocaba como cuestión fundamental.

Con el golpe y la represión subsecuente especialmente dirigida a la clase trabajadora, los sindicatos se presentan como el principal blanco de la represión y sin que posean medios de defensa que les permita resistir a los ataques que van recibiendo.

Esto llevó a que entre los militantes sindicales que quedaron en Osasco, gracias a no ocupar puestos de dirección en el sindicato, se gestase una reflexión crítica de la estructura sindical, de la tutela del Ministerio de Trabajo y de la práctica ejercida únicamente en torno al sindicato, que se había desarrollado hasta el momento. En este contexto las Comisiones de fábrica se presentan como la forma mas adecuada de llevar adelante el movimiento obrero.

La Comisión de Fábrica y el Fortalecimiento de la Organización Sindical

Así se inicia esta experiencia en Cobrasma con obreros que habían participado anteriormente en el sindicao y con otros que provenían de grupos cristianos. Se trataba de un grupo originario que se reunía clandestinamente fuera de la fábrica y que efectuaba un trabajo semi-clandestino dentro de la empresa; se hacían discusiones a la hora del almuerzo, a la salida del trabajo se visitaba a los obreros en sus casas, se elaboraban panfletos levantando los problemas concretos que existían dentro de la fábrica y ligándolos a la situación política más general.

Esta comisión de fábrica tuvo períodos de gran

actividad y otros de reflujo que ocurrían en los momentos en que algunos de sus integrantes eran descubiertos y hechados de la empresa.

La primera acción importante que la comisión efectuó fue una huelga que fue llamada a comienzos de 1965, reivindicando mejores condiciones de trabajo y seguridad, que paralizó la fábrica entera. El hecho por el cual se organiza la huelga fue muy grave dado que muere un operario precisamente por falta de condiciones de seguridad. La empresa, por consiguiente, llamó a la comisión para discutir y la comisión envió tres de sus untegrantes. La propuesta de la empresa fue legalizar la comisión y estabelecer entre ésta y la empresa un diálogo normal. La Comisión coloca que previamente se debe llamar a elecciones dentro de la fábrica para formalizar la existencia de la misma. Exigiendo que ésta debe estar formada por representantes de cada sección, con estabilidad en el empleo.

Luego de un impasse que se produce porque la empresa no quería otorgar estabilidad a los miembros de la comisión, se constituye finalmente una comisión paritaria (empresa-obreros) para discutir el Reglamento Interno que la regirá. El Estatuto que fue elaborado también con la participación del Sindicato no coloca ningún tipo de condicionamiento para la formación de la Comisión.

Las primeras elecciones fueron en Agosto de 1965. Cualquier obrero podía ser elegido fuese o no sindicalizado, solo que a los 30 días de haber asumido, tenía que asociarse al sindicato. No se forman listas, los dos representantes más votados por cada sector son los elegidos. Se dividió la fábrica en 19 sectores y cada sector elegía dos candidatos, uno titular y otro suplente. El conjunto de los elegidos votaba a su vez una Comisión Ejecutiva formada por cuatro miembros: Presidente, Vicepresidente y dos Secretarios.

Este modelo de organización ya había sido testado en la práctica, dado que existían una serie de problemas cotidianos de cada sector que eran llevados a la Comisión; si se trataba cada uno de estos problemas con la empresa, la actividad de la comisión quedaba muy restringida al tratamiento de los casos individuales. Por tanto, una forma de evitar esto fue a través de la existencia de la Comisión Ejecutiva. Cada vez que una cuestión era presentada, se encaminaban juntos el representante del sector donde el problema se localizó y la Comisión Ejecutiva para discutirla con el Departamento de Personal, con el abogado de la empresa o con La Directoría de la misma. Las otras funciones que la Comisión Ejecutiva desarrollaba eran: preparar la pauta de las reuniones internas de la Comisión así como las que se realizarían con la directoría de la fábrica y ocuparse de centralizar la actividad en términos prácticos.

La relación de la Comisión con la empresa y con el sindicato fue compleja y pasó por momentos diversos. En un comienzo la empresa tuvo una posición abierta en relación a la Comisión, dando solución a los problemas menores. Posteriormente la situación pasa a ser de enfrentamiento, intentando primero captar adhesiones, a través de aumentos individuales a miembros de la comisión con el objetivo de desmoralizarla y crear divisiones dentro de ella. Y ya a fines de 1966, abiertamente la empresa despide 50 obreros, luego de un pedido de aumento salarial y alega que fueron despedidos por hacer una huelga ilegal. La comisión entonces llama a una huelga a rebeldía del sindicato y la empresa tiene que negociar. Posteriormente a este episodio, la empresa no despide a nadie sin consultar antes con la comisión.

Respecto al sindicato, por estatuto este funcionaba como un órgano consultivo, siendo que las reuniones de la Comisión se realizaban en la sede del sindicato, sin embargo la comisión actuaba con total independencia. La comisión entendía que la Directoría del sindicato debía ser una ejecutora de

la política decidida y definida por las bases obreras en sus lugares de trabajo. Por tanto, la comisión de fábrica no podía ser dependiente del sindicato ya que su intención era romper la estructura sindical vigente. Lo que se hacía imprescindible era una forma de convivencia entre Comisión y Sindicato.

No existían en la época intenciones de abandonar el sindicato y sí que éste tuviese carácter de órgano consultivo. Se lo llamaba a participar de las reuniones de la Comisión con la patronal buscando no imponerse al sindicato, ni tampoco perder autonomía. Se veía como necesario continuar participando de este tipo de sindicato, pero con una visión crítica a fin de transformarlo. Se tentaba, por tanto, desde la Comisión sindicalizar a los obreros y al mismo tiempo que participasen del sindicato con una postura crítica para que el mismo cambiase desde adentro.

La Directoria del Sindicato no apoyaba la gestión de la Comisión. En el caso por ejemplo de la huelga mencionada más arriba, la postura del sindicato fue contraria a la huelga y favorable a entrar con un recurso de amparo a la justicia. Estas posturas del sindicato lo llevaron a tener un grande descrédito entre los obreros por lo cual no tenía ninguna presencia frente a la patronal, no era un interlocutor para la empresa, la cual se veía obligada a negociar con la Comisión. La relación de la comisión con las bases obreras era muy fluída, la discusión era intensa, se realizaba por sección y asistía un alto porcentaje de obreros a las mismas. Cuando las decisiones a tomar eran fundamentales el criterio utilizado era el de llamado a Asamblea; algunas consiguieron la participación de casi 1000 empleados.

Dado el trabajo realizado por la Comisión de Cobrasma y el haber llevado esta experiencia a otras fábricas tales como Ford, Brombovélice, Mai, Lonaflex, Barreto Keller, se funda y organiza la oposición metalúrgica de Osasco.

El sindicato de los metalúrgicos tuvo elecciones en 1967 en la que concurrieron tres listas saliendo en 1º votación y en 1º escrutinio la lista formada por la dirección de la comisión de fábrica de Cobrasma. En el caso de esta empresa, la lista encabezada por José Ibrahim ganó con el 99% de los votos; comienza entonces una etapa de democratización en el sindicato. La Directoría era ejecutiva y quien definía la política a seguir era el Consejo de Comisiones de fábrica formado por 200 trabajadores integrantes de las comisiones de fábrica de las empresas mencionadas. Se consigue legalidad y estabilidad para todas las comisiones por medio de huelgas en cada una de las fábricas. Se avanzó en relación al Estatuto de Cobrasma ya que se estipula en todas ellas la revocabilidad de los mandatos, es decir, si el dirigente no era bueno podía llamarse a una nueva elección. Como afirma Francisco Weffort, "(...) o sindicato de Osasco foi assim lentamente esboçando sua própria concepção política sobre a sociedade e o Estado e terminou por representar para os operários, e talvez para os próprios dirigentes, algo mais que um sindicato. Mais que a organização corporativa que deveria articular e representar seus interesses econômicos e sociais, passou a ser também seu modo de expressão política perante o Estado e o conjunto da cosiedade".[31]

Intervención del Estado

En Mayo de 1968 y como consecuencia de la marcha de los 200.000, en la cual tiene una activa participación el Sindicato de los Metalúrgicos de Osasco, se crea el MIAA - Movimiento Intersindical Anti-Arrocho -, como organismo para conducir la lucha contra la pérdida del 50% del valor adquisitivo del salario que se produce después del golpe.

En ese momento una delegación encabezada por Jarbas Passarinho, Ministro de Trabajo, representando al gobierno de una parte y la FIESP por la patronal se presentan a ne

gociar con el sindicato con la propuesta de que se retome el trabajo. El sindicato responde que no levantará la huelga hasta tanto las reivindicaciones se vean satisfechas.

La negociación continúa aparentemente de forma normal, pero sorporesivamente el ejército ocupa militarmente la ciudad. Cobrasma es invadida, detienen a 600 obreros entre ellos a los integrantes de la comisión y se despide la mayor parte del personal de la empresa. A partir de este momento la represión se va cerrando cada vez más sobre el sindicato y las fábricas de la región impidiendo que surja cualquier enbrión de organización que pueda retomar la experiencia de comisiones de fábrica de los años anteriores.

Ford - São Bernardo 1981

Orígenes de la Comisión de Fábrica

Desde 1976 funcionaba una comisión de fábrica clandestina en la Ford; esa comisión se reunía por sectores asumiendo cada sector las reivindicaciones del conjunto. Pero solamente en 1981 la comision se constituye legalmente. La misma nace en un proceso de huelgas que se producen en 1981, a partir de despidos masivos que la empresa viene ejecutando. Una de esas huelgas es realizada porque son despedidos 450 obreros. Otra huelga es llamada cuando la empresa abre una lista de postulantes a ser despedidos.

La comisión de Ford se gesta en forma definitiva durante una huelga que ocurrió en 1981 y que se extendió durante seis días reivindicando la legitimación de la comisión de fábrica.

En el momento de la huelga los activistas sindicales de fábrica recorrieron todos los sectores de la misma colocando la necesidad de elegir un representante por cada sec

tor, para componer una comisión que buscaría encaminar las negociaciones en la medida que se produjese un impasse en las relaciones entre empresa y sindicato.

> "Nesse momento o sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo estava sob intervenção e a sua direção formada por uma Junta Governativa. Esta junta foi nomeada pelo Ministro do Trabalho Murilo Macedo; no entanto ela era formada por alguns sindicalistas favoráveis à direção sindical de Lula".[32]

El testimonio de otro entrevistado coloca que la decisión de obtener una comisión de fábrica en la Ford fue de Lula quien en una reunión del sindicato colocó que "era necesario sacar una comisión de fábrica por la Ford".

> "No outro día chegamos lá. Então vamos fazer uma passeata e fizemos a passeata e tal. E tiramos a comissão provisória. Passamos de setor em setor tirando companheiro; tiramos a Comissão provisória e tiramos pouca, acho que foram seis ou sete. Aí, chegou lá em cima no Relações Industriais para conversar com a empresa, nós tiramos mais sete...".[33]

Queda conformada en principio una comisión provisoria de 14 trabajadores y en la negociación de la huelga se exigió el reconocimiento por parte de la empresa de esta comisión. También se hizo constar en un documento dicho reconocimiento y el compromiso por parte de la empresa que en la medida que fuese elegida una nueva directoría en el sindicato, la empresa se comprometía a discutir con las nuevas autoridades en un plazo que fue establecido en 60 días a partir de la implantación de una comisión definitiva.

En este tiempo la situación del sindicato se normalizó, retirándose la intervención y asumiendo una nueva comisión directiva elegida libremente por las bases. La directoría elegida elaboró un estatuto y luego de dos meses de negociación en la cual participaron el sindicato, la empresa y los representantes de la comisión provisoria, se llega a un acuerdo

que fue firmado por los tres representantes en Julio de 1981.

Se llama entonces a elecciones y se elige un representante por cada sector y un suplente. Son en total 20 representantes con una coordinación formada por tres miembros de los cuales dos deben ser directores del sindicato y uno representante sectorial.

Las negociaciones entre la empresa y el sindicato son caracterizadas por la dirección sindical como muy flexibles por ambas partes. Existieron algunos momentos de impasse en las negociaciones en puntos que el sindicato colocó y la empresa no aceptó, como la participación en la comisión de mensualistas. Se resolvió que ellos no votarían ni serían votados, pero si quisiesen podían ser representados por la comisión. Esta estaría compuesta solamente de trabajadores horistas.

Otro punto conflictivo fue respecto a la constitución de las listas: el sindicato quería que los candidatos fueran elegidos por lista y la empresa quería candidaturas individuales; se llegó a una solución intermedia que fue la elección por sector de un candidato y un suplente. Solamente en dos sectores de la empresa existieron duplas de oposición al sindicato. En la propaganda del sindicato este colocó a quien apoyaban y fueron elegidos todos los candidatos del sindicato.

El Sindicato y la Legitimación de la Comisión de Fábrica

Em términos de la relación entre el sindicato y la comisión de fábrica, la comprensión de la directoria del sindicato era que la comisión de fábrica debe estar ligada directamente al sindicato. Así si en una empresa existen directores del sindicato y en ella se forma una comisión estos no deberían someterse a votación, formarían parte directamente de la misma. Porque de lo contrario esta podría transformarse en una organización paralela al sindicato: "Então provocaria, co

mo provoca hoje na Volks, conflitos entre os diretores do sindicato, os diretores de base e a CF instituída pela empresa".[34]

Esto significa también que existen cuestiones que no son de atribución de la comisión de fábrica y sí del sindicato por lo cual si la comisión de fábrica las tratase se presentaría un conflicto de poderes y jurisdicciones, entre sindicato y comisión. La forma que el sindicato de los metalúrgicos de São Bernardo adoptó para resolver este problema fue colocar la comisión de fábrica bajo su control.

Finalmente recogimos por medio de nuestra entrevista que así como la CF fue bien aceptada por la empresa Ford, en el caso de la Volks y Scania, con quienes el sindicato comenzó a negociar la CF, estas dos empresas no aceptaron el derecho del sindicato de poder advogar cualquier problema cuando lo juzgase necesario. Al no ser aceptado este punto, el sindicato no reconoció las CF que se formaron posteriormente en las empresas:

> "Agora eu não entendo até hoje o porquê das outras empresas, por exemplo, terem a intenção de trazer aqui para São Bernardo, talvez, o modelo japonês de sindicato por empresas, e que nós ainda não entendemos o que seja o modelo aqui no Brasil, da gente instituir sindicatos por empresas. Nós queremos continuar em um sindicato só para que isso não traga divisões da categoria."[35]

En la medida que la CF es vista como un prolongamiento del sindicato en la empresa, estará garantizada la no existencia de desentendimientos entre comisión y sindicato. De este modo se habrá eliminado el conflicto entre estas dos formas de organización sindical al enorme costo de recurrir al viejo modelo sindical corporativo.

Volkswagen - São Bernardo 1981

Se trata de una empresa automovilística que ocupa a la fecha aproximadamente 27.000 empleados, luego de una reducción drástica de personal ocurrida a partir de 1978 en que la Volks empleaba 40.000 personas.

La primera huelga de importancia que ocurre en São Bernardo fue en 1978 que comienza con la paralización de Scania, Ford, Mercedes Benz y la última empresa que se adhiere a la huelga es Volks. Se reclamaba básicamente en ese momento un aumento de salarios del 20%, y la existencia de un delegado sindical.

En Volks la primera sección que paró fue herramientas, que contaba con 3800 empleados por turno. El sector de herramientas se caracteriza por emplear mayor número de obreros calificados, de mas antiguedad y con cierta experiencia de lucha. A diferencia de otros sectores, como por ejemplo producción, que es un sector de mano de obra no calificada y de reciente migración del nordeste y que sufrió más fuertemente la presión de la dirección de la empresa en el momento del paro. La primera reacción de la empresa frente a lo que ocurría en el sector herramientas fue cortar las líneas telefónicas y colocar ómnibus dentro de la fábrica para sacar al personal de esta sección, fuera de la misma, así como, amedrantar al personal de otras secciones a fin de evitar que el movimiento se propagase. No se llegó al paro total de la empresa ya que fueron elegidos representantes por sector con el objetivo de negociar con la patronal antes de implementar una huelga general en la planta. Se llega a un acuerdo con la empresa en que se consiguen el aumento pedido. El tema del delegado sindical no se resuelve en esta paralización.

La Empresa como Gestora de la Comisión de Fábrica

Solamente después de la huelga de 1980 se vuelve a colocar la cuestión sobre alguna forma de representación interna en la fábrica, pero esta vez marginalmente al sindicato. Aparece en este momento como iniciativa de la empresa, la cual expresa que luego de una investigación de tres años y por presión de la matriz de Alemania que pretende que el sistema existente en la sede central se expanda a las subsidiarias, será instituída una comisión de fábrica. De hecho la empresa toma esta determinación en un momento difícil del movimiento sindical que fue la intervención al sindicato de los metalúrgicos de São Bernardo.

El procedimiento seguido para la elección de representantes se basa en la previa selección de una Comisión que cumplirá la función de dar inicio al proceso electoral, hasta este momento sin participación de los obreros.

La fábrica es dividida en ocho áreas. Se eligen siete trabajadores horistas sindicalizados y siete no sindicalizados y tres trabajadores mensualistas que pueden ser o no sindicalizados. La Comisión estaría formada por 17 representantes. Para poder postularse como candidato se precisaba la firma de 50 personas que lo avalasen, estas candidaturas eran registradas. La elección fue por voto secreto en cada área. Una vez elegida la comisión, dentro de la misma se elige un coordinador, un subcoordinador y un secretario. Quien tratará con la empresa es el coordinador o en su defecto el subcoordinador, acompañados siempre por un representante que tiene carácter rotativo. El mandato de la Comisión es por dos años y la estabilidad de los representantes se extiende a seis meses luego de terminado el mandato.

Según las declaraciones de un integrante de la Comisión,

> "A primeira reação foi de recusa. A reação lógica normal de recusa. A gente pensou, bom, por que que ela quer fazer a comissão de representação se até agora ela nega o delegado sindical, nega qualquer participação do sindicato dentro da empresa, inclusive mandando embora os grevistas...".[36]

De otra parte en relación al sindicato hay dos tendencias respecto a la CF de la Volks. Lula, que era contrario a la participación en la representación, ya que opinaba que este era un medio de "dividir o movimento operário", y otra línea que encontraba que era conveniente participar porque aún siendo un espacio reducido de acción era necesario ocuparlo.

Finalmente los miembros del sindicato perteneciente a la Volks resuelven participar de la comisión en contra de la posición mayoritaria de Lula, para quien la comisión era un instrumento de maniobra de la patronal. Este enfrentamiento entre la comisión y el sindicato se acentúa cuando el activismo del sindicato pide a la empresa que permita numbrar un delegado sindical y la empresa lo niega. La aspiración del sindicato es que el coordinador de la comisión sea un director del sindicato.

En entrevista un operario integrante de la comisión expresa que:

> "Aqui nós não temos esse problema em São Bernardo, o problema de peleguismo (...) Então nós podemos ter posições diferentes em como encarar um problema (...) Mas eu acho que tudo isso pode ser superado se houver abertura, de ambas as partes. O que tá havendo hoje, por exemplo, é que a comissão da Volks não tem nada a ver com o sindicato. O sindicato também não tem nada a ver com a comissão...".[37]

La comisión expresa que durante la huelga de 1982 se trabajó lado a lado, pero en forma paralela sin llegar a juntarse nunca.

> "(...) isso por um radicalismo da parte do sindicato, que se mantém radical em nos convocar, que seria obrigação do sindicato, certo, convocar-nos a cobrar aquilo que a gente tá fazendo. O que vocês estão fazendo na Volks? (...) Não convoca, nós também não vamos ficar rastejando atrás dele. Simplesmente nós não atacamos publicamente".[38]

Esto ocurre porque el sindicato es contrario al estatuto de representación de la Volks, dado que no participó de la elaboración del mismo y al no aceptar el estatuto tampoco reconoce la representación.

El Sindicato y la Lucha por el Control de la Comision de Fábrica

Hubo otros momentos álgidos de enfrentamiento entre el sindicato y la comisión: frente a una propuesta de la comisión de reducción de la jornada de trabajo, para evitar despidos; frente a las elecciones de la CIPA y del Consejo Fiscal de Cooperativas en que el sindicato se presente con una lista y la comisión con otra; y ante una negociación que la comisión realiza con la empresa por la cual se resuelve compensar con media hora más de trabajo los días prensados entre feriados.

Respecto a la acción de la comisión en relación al sindicato constatamos que antes de la existencia de la comisión la empresa tenía un 25% de sus empleados sindicalizados, situación que se modificó hasta el momento em que 38% de los empleados están sindicalizados.

Respecto a la acción conjunta de la comisión y el sindicato[39] se señala como ejemplo la huelga de 1982 en la cual la representación movilizó al personal pero las decisiones estaban en manos de la categoría lo mismo que las negociaciones. Así cada vez que la comisión hablaba con el personal

lo hacía junto a un director del sindicato. No hubo ningún desacuerdo entre comisión y sindicato, ni tampoco reuniones conjuntas. En las discusiones entre el sindicato y la empresa la comisión no tuvo participación ya que la responsabilidad recaía en el sindicato por tratarse de una huelga de la categoría.

De forma general la empresa respeta la existencia de la comisión. La relación con el personal, según la comision, es fluída aunque lo que sería necesario para una mayor confianza de los obreros es el reconocimiento y el diálogo con el sindicato.

En una de las entrevistas realizada con uno de los integrantes de la comisión, este dice:

> "(...) Mas, nós sentimos que falta o crédito do sindicato, então nós torcemos pra que saia mesmo uma comissão de fábrica do jeito que é proposto pelo sindicato, com vínculo ao sindicato; então já tá havendo negociações, já foram feitas umas duas ou três reuniões entre a empresa e o sindicato...".[40]

En 1983, finalmente el sindicato llega a un acuerdo con la empresa y la comisión pasa a estar ligada al sindicato a través de su coordinador que deberá ser un miembro director del sindicato.[41]

Munch - Osasco 1981

La Figura del Delegado Sindical

Munch es una empresa de fundición localizada en Osasco que emplea aproximadamente 400 personas, entre el área de producción y escritorios. Se encuentra bajo la juridiscción del sindicato de los Metalúrgicos de Osasco.

Dentro de la empresa existe representación interna bajo la forma de Delegado Sindical. La figura del Dele

gado Sindical existe en la Munch desde 1978, después de una negociación entre el Sindicato y la empresa.

La concepción bajo la cual se negocia la existencia de Delegado Sindical surge como iniciativa de la empresa, a fin de tener quien negocie con la empresa cuestiones secundarias, que no impliquen en problemas jurídicos, así como facilitar el diálogo entre la patronal y los empleados. El delegado sería independiente del sindicato y tendría acceso a todos los departamentos de la empresa. Su existencia no fue legalizada por el Ministerio de Trabajo, es un pacto verbal entre el sindicato e la empresa.

Su mandato sería renovado año a año y el sistema de elecciones es a través del voto de los empleados. El procedimiento que se sigue para la convocatoria a elecciones es que aproximadamente un mes antes la empresa envía un oficio al sindicato marcando la elección, el sindicato confecciona la propaganda con el nombre de los candidatos y cada candidato realiza la divulgación dentro de la empresa.

Convivencia y Oposición entre Sindicato y Delegación Sindical

La relación entre la delegación sindical y el sindicato de los metalúrgicos de Osasco fue desde el comienzo conflictiva. Los delegados sindicales respondían a la línea de oposición sindical mientras el sindicato de Osasco estaba muy próximo al sindicato de los Metalúrgicos de São Paulo bajo la dirección de Joaquinzão. Ejemplo de esto es que, en la elección de delegado sindical de 1981, el sindicato apoya a dos candidatos propios y el delegado sindical, que fue elegido en ese año y reelecto en el 82, fue apoyado por el anterior delegado sindical que también pertenecía a la línea de oposición sindical.

Sin embargo, a pesar de las diferencias existen

tes entre el delegado sindical y el sindicato metalúrgico de Osasco, los dos organismos de representación consiguen convivir sin que directamente se presente boicot o desconocimiento de la actuación de la otra parte. El sindicato actuando a nivel de la categoría y el delegado sindical a nivel de la fábrica constituyen instancias independientes de representación obrera.

Observamos que en la elección de 1981, de los 200 votantes el delegado sindical fue elegido por 104 votos, mientras que en la elección de 1982 fue electo con el 62% de los votos. Esto demuestra el reconocimiento obrero respecto al delegado sindical, situación que le permitió liderar sucesivas reivindicaciones del personal frente a la empresa.

La primera de ellas fue en Agosto de 1981, en que los empleados pararon frente a la decisión unilateral de la empresa de despedir personal.

En el mes de Octubre se vuelve a paralizar la fábrica a fin de reivindicar atrasos en los pagos de salarios, pésimas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el trabajo y equipamientos en mal estado.

En Diciembre se vuelve a realizar un paro porque la empresa no cumple con lo que se había negociado en la paralización anterior. Posteriormente, en Junio de 1982, ante un cambio en la dirección de la empresa se nombra una comisión de negociación con la empresa con las reivindicaciones ya colocadas durante el paro de Diciembre. Se realiza una asamblea con la participación de la dirección de la fábrica en la cual se consiguen resolver parte de las reivindicaciones colocadas.

Se negocia junto con el sindicato quien acompaña las negociaciones preliminares. El directorio de la empresa llama al sindicato a negociar a fin de que no se paralize la fábrica y efectivamente no se llega al paro. El sindicato con

sigue negociar sobre la base del estado de movilización de la fábrica y de la delegación sindical.

Una de las reivindicaciones principales que coloca específicamente la delegación de fábrica en Noviembre de 1981 es la creación de una comisión de fábrica con estabilidad que auxilie y fiscalize el trabajo del delegado sindical. La empresa rechaza la propuesta basándose en la ley y argumentando que la comisión de fábrica restringe el espacio político y el trabajo del delegado sindical.[42]

CAPÍTULO IV

REPRESENTACIÓN SINDICAL E IDENTIDADES POLITICAS COLECTIVAS

(Análisis comparado de los casos estudiados)

Comisiones de Fábrica en el Sector Metalúrgico

Realizado el análisis caso por caso de las representaciones en el interior de las empresas cabe ahora colocar los rasgos distintivos y comunes de todas ellas, así como los elementos más estructurales que se presentan durante la constitución y consolidación de las comisiones de fábrica en el Brasil. Tal como se desprende de la lectura de cada una de estas experiencias, observamos que ellas difieren entre sí, en un amplio espectro de cuestiones que van desde lo organizativo, tal como los estatutos que las rigen, hasta las concepciones político-sindicales que lhes dieron vida. Por lo tanto, no existe un modelo único de comisión de fábrica y aún mas, podríamos decir que se trata de experiencias desarticuladas entre sí y hasta cierto punto aisladas unas de las otras. Como ejemplo de esto cabe señalar que hemos preguntado a todos los líde

res de fábrica su opinión respecto de la Comisión de Cobrasma (Osasco 1968), que es el antecedente histórico más importante de esta forma organizativa en el Brasil y ellos carecen de un conocimiento profundo así como de una expresión política clara, respecto a esta experiencia. Consecuentemente no se trata de un tema debatido o problematizado en el movimiento obrero.

Sin embargo, esta es solamente una de las lecturas posibles, veremos luego lecturas complementarias que, al decir de Hanna Pitkin,[43] nos revelarán nuestro objeto desde ángulos diferentes, situación que nos posibilitará analizarlo con una mayor completitud.

Partiendo de los elementos diferenciadores en las comisiones observadas, vemos que los estatutos que las rigen, en el caso de la Fiat, por ejemplo, nunca tuvieron una existencia formal ya que la comisión no fue reconocida ni por el sindicato, ni por la empresa. Sin embargo, actuaba como tal y existían normas que eran respetadas internamente por la comisión. Entre ellas el proceso eleccionario por el cual la comisión se constituía por un representante y un suplente de cada sector de la fábrica, las reclamaciones llevadas por los obreros de la comisión eran discutidas en este ámbito, decidiendo quién las trataría con el jefe de Relaciones Industriales de la empresa. El mandato era por dos años y los miembros no tenían estabilidad precisamente por no existir estatuto.

En Cobrasma el estatuto prevée que el sindicato será considerado como un órgano consultivo de la comisión, lo cual supone un trabajo de colaboración entre comisión y sindicato. Los miembros elegidos efectivos y suplentes, para integrar el Consejo de Representantes, serán elegidos en el número de uno por cada cien trabajadores que podrán o no ser sindicalizados pero que pasados treinta días de ser elegidos deberán sindicalizarse.

Ya en el caso de la Ford, la comisión nace des

de el sindicato, el sindicato negocia con la empresa la existencia de la comisión y esta situación se refleja en los estatutos. Así se estipula que la coordinación será de tres miembros efectivos y dos suplentes de los cuales el Coordinador debe ser un miembro Director del sindicato que sea empleado de la empresa, el segundo miembro o Vicecoordinador también y solamente el tercer miembro, el Secretario, será un representante sectorial indicado para este cargo por los demás representantes sectoriales que fueran elegidos; por tanto, este último miembro acumula las funciones de Secretario y representante. El sindicato también puede impugar reclamaciones de los obreros que encuentre que no tienen fundamento, así como advogar la representación de los empleados en la discusión de asuntos que sean objeto de actuación de la comisión de fábrica, las atribuciones que el sindicato reserva para sí llevan a un efectivo control del mismo sobre el accionar de la Comisión.

En Volkswagen, por ser la representación interna producto de la iniciativa de la empresa, el Estatuto, al igual que en la Ford, no posibilita la autonomía de los representantes. La empresa tiene en sus manos todo el poder de decisión para altear o completar cualquier disposición del estatuto, mientras que las sugerencias de los representantes solamente pueden hacerse efectivas de ser aprobadas por la patronal. El estatuto determina el número de miembros sindicalizados y no sindicalizados, lo cual crea diferencias internas entre los partidarios del sindicato y los que no lo son, situación que la comisión no consiguió revertir. Otro punto conflictivo es la duración del mandato; originalmente éste duraba dos años y seis meses posteriores de estabilidad. Un integrante de la comisión de fábrica nos dice en una de las entrevistas que el desempeño de la función de representante obrero crea un antagonismo muy grande con la dirección de la empresa, por lo cual cuando el mandato finaliza, el representante corre serios riesgos de ser despedido. Esto provocó una movilización obrera para modificar el término del mandato y se consiguio que pasase para tres años de duración y un año más de estabilidad.

La relación del sindicato con la comisión de la Volks es muy complicada ya que éste no la reconoce. Sin embargo, aún siendo así es un caso muy diferente al de la Fiat, debido a que la comisión no antagoniza posiciones con el sindicato. Al no existir un enfrentamiento abierto, la existencia de la comisión no amenaza al sindicato y viceversa.

En la delegación sindical de Munch no existe un estatuto ya que se trata de una forma de representación prevista por la CLT como un apéndice del sindicato en la empresa. Ocurre que en este caso las previsiones de la ley no se ajustan al funcionamiento real de la delegación sindical. Ya que esta responde a la lista de oposición sindical mientras el sindicato de los Metalúrgicos de Osasco responde a la conducción del sindicato de São Paulo. Es interesante señalar que aún con diferencias existe una convivencia razonable entre los dos ámbitos de representación.

Hasta aquí incursionamos en un nivel descriptivo de análisis que nos permitió ver las diferencias entre estas experiencias y la inexistencia de un modelo al cual las diversas comisiones se hayan ajustado.

"Lo Sindical" y "lo Político" en las Organizaciones Obreras

Antes de tener un contacto más estrecho con el tema, cuando pensaba en comisiones de fábrica guiada básicamente por la lectura de Gramsci[44] y de Pannekoek[45] y movilizada por lo que estaba ocurriendo en la Fiat, creía que existía un modelo organizacional y político al que las diversas experiencias en mayor o menor medida se acercarían. Iniciado el trabajo de investigación cada experiencia comenzó a perfilarse y delinearse, al contrastar el modelo gramsciano de consejos obreros con la realidad con la que me encontraba. Sin embargo, junto con las diferencias que se presentaban entre una y otra experiencia, también aparecían lecturas complementarias en un ni

vel de análisis no descriptivo en las cuales, el plano de lo político, así como la relación de representación sindical entre bases obreras, comisiones y sindicato se perfilaban como elementos comunes y de singular importancia em todos los casos.

Las comisiones de fábrica han nacido en momentos de resurgimiento de la actividad política en el Brasil; 1968 y 1978 son años en los que se registra una efervecencia política de oposición al régimen militar y conjuntamente un crecimiento de la actividad sindical y del movimiento obrero en su conjunto. Huelgas, paros, trabajo e desgano, así como un cuestionamiento a ciertas formas de dominación que el Estado ejerce sobre los sindicatos, ya sean éstas a través de la legislación laboral o por medio de la represión. Todas las comisiones estudiadas se organizaron a partir de estas huelgas o como resultado posterior a las mismas.

El segundo aspecto común intimamente relacionado con éste es que los sindicatos no correspondieron como conducción al estado de movilización alcanzado por las bases obreras desde los lugares de trabajo. Motivo por el cual aparece como elemento central en todas ellas el cuestionamiento a la estructura sindical vigente.

Por último cabe destacar que la actividad de las comisiones, en algunos casos de forma más clara y en otros más velada, extrapola lo meramente reivindicativo para colocarse en un plano político.

Encuentro interesante reproducir las palabras de uno de los entrevistados integrantes de la comisión de fábrica de la Volkswagen, que se trata, tal vez, del caso donde la actividad de la comisión en lo que hace al plano político aparece de forma más diluída:

> "Eu acredito que o Brasil marche pra um socialismo. Tenho fé nisso, pra isto estou lutando dentro do PT. O país marcha pra un socialismo.

> Então, nós vamos ter muito menos negociações no futuro, eu espero é ter um relacionamento mais humano".[46]

O por ejemplo la similitud de lo que expresa un obrero integrante de la comisión de fábrica de la Fiat, que sería el caso opuesto como vimos en el capítulo correspondiente, en que "lo político" aparece explícitamente: "(...) Operário tem noção do que se trata. Ele almeja melhores direitos. Operário sente que ele é um ser humano...".[47]

Entendemos que existe un hilo conductor de lo político en la constitución de comisiones de fábrica en el Brasil, que se expresa de forma cortada y discontínua. Situación que llevó a una falta de articulación de lo político en las organizaciones obreras, lo cual permite explicar porqué en las comisiones de fábrica actuales no se discuta ni se incorpore la experiencia de Osasco.

Esto que llamamos hilo conductor de lo político es retomado y se expresa como una forma diferente de representación obrera en los momentos en que lo que queda claro para los actores es que el sindicato no los representa.

Estructura Sindical en la Industria Metalúrgica Brasileña

De una forma general podemos afirmar que existe un agotamiento del papel que desempeñan los sindicatos en el Brasil y creemos no equivocarnos al relacionar esto con la estructura sindical corporativa. A esta situación no escapan los sindicatos que se colocan dentro de una línea de oposición sindical en la medida que apelan a viejas formas de relación con las bases obreras. Creemos que un dato que nos permite arrojar luz sobre esta cuestión es la incapacidad de ampliar el número de asociados a los mismos, y en este sentido los números son bien elocuentes.

En el año 1980 el municipio de Rio de Janeiro tenía un total de 1323 empresas metalúrgicas las cuales contaban con aproximadamente 122.646 obreros y empleados repartidos como sigue: 20.515 en empresas pequeñas, 42.332 en medianas y 59.799 en las grandes.[48] Para las elecciones de 1980 del sindicato de los obreros metalúrgicos del municipio hay solamente 14.600 metalúrgicos asociados con las cuotas al día, lo que representa el 12% de la categoría, de los cuales votaron 10.557, o sea, el 8,6% de lo total de los obreiros metalúrgicos del municipio. Estas cifras demuestran a ojos vistas el interés de la categoría por el destino del sindicato.

En el caso de São Paulo, para el año de 1981 el total de los trabajadores metalúrgicos suman 420.000, mientras que solamente 68.000 trabajadores están sindicalizados con las cuotas al día, lo que corresponde al 16% de la fuerza de trabajo del sector metalúrgico.

Aún considerando que en el municipio de Rio de Janeiro el sindicato responde a una concepción corporativa y "atrelada" al Estado, los datos de São Paulo no muestran una realidad muy diversa en cuanto a la influencia del sindicato.

En el caso del sindicato de los metalúrgicos de São Bernardo, lamentablemente las cifras son aproximadas. Registramos que en 1981 el sindicato contaba con 40.000 asociados[49] y el área de influencia del sindicato abarca aproximadamente, en 1980, 150.000 operarios;[50] o sea que el 26% de los obreros de la región estarían sindicalizados. Es necesario recalcar que nos encontramos en la época con un momento de auge del sindicato de São Bernardo, ya que este se presenta como única alternativa a la estructura sindical corporativa vigente.

En 1982, constatamos a través de nuestra investigación que el sindicato de los metalúrgicos de São Bernardo no escapó a lo que llamábamos en el primer capítulo de "constitutivo incorporado" en la estructura sindical brasileña.

Así la comisión de fábrica de la Ford se define políticamente como perteneciendo al PT y es un caso ejemplificador de cómo la definición política de oposición de izquierda no implicó una práctica sindical diferente. El hecho que el sindicato ejerza a través de su directoría un control sobre la comisión la lleva a que su accionar se desenvuelva en un plano mucho más económico-reivindicativo que político, lo cual la distancia del momento de origen. Lo que observamos es el resultado de la ausencia de una práctica sindical democrática en el seno de la comisión, que es constituída a partir del sindicato. Y esto nos conducirá hacia otra cuestión que es el destino de las comisiones de fábrica en el Brasil al que me referiré posteriormente a guisa de conclusión.

CONCLUSIONES

Históricamente es negada a la clase obrera brasileña, desde el poder del Estado, el ser sujeto de sí misma. Como clase no tiene el derecho de reivindicar para sí, ni de representarse en la "nueva acepción del término". Para esto existe el sindicato, quien responde a ciertas normas contenidas en la CLT, y es el interlocutor del Estado en el "área de trabajo". En este contexto, el sindicato no es comprendido como la forma organizativa que la clase obrera eligió para representar sus intereses. Sino que, al ser el Estado quien "vela" por los intereses de todos en la sociedad, solo precisa del sindicato como un organismo que lo asista en esta función, representando en un sentido formal a la otra parte. Dicho de otra forma, los derechos que a la clase obrera le caben son en definitiva los que le otorga el Estado, por tanto, la representación (bajo su nueva acepción) es una cuestión que no se coloca. Es esta concepción la que impregna también las organizaciones sindicales aún sin estas percibirlo. De aquí que la comi

sión de fábrica sea un organismo que es preciso controlar aún cuando se trate de sindicatos que pertenecen a la "oposición sindical".

Las comisiones de fábrica podrán crecer, expandirse y solidificar su organización en la medida que los sindicatos no las absorvan como organismos propios de extensión de la estructura sindical en la fábrica. De no poder constituírse una identidad política colectiva volverán a recrearse en el tiempo formas de repersentación (en nuestra acepción) y nuevas identidades colectivas en la clase obrera de la forma precaria, por chispazos y desintegrada tal como observamos hasta hoy. Excepto que se consiga la fuerza suficiente que permita cambiar la estructura sindical antes de ser absorvida por ella.

Desde una lectura complementaria quiero reproducir las palabras de un obrero de la Fiat, como un ejemplo de cómo liderazgos sindicales muy próximos a las bases obreras y ejerciendo una real representación de las mismas, cuando actúan cargan sobre sus hombros una responsabilidad que es mucho mayor que el éxito o la derrota de una movilización.

> "(...) Mas diante das autoridades pricipais que dominam todos os direitos do homem, desde o direito da mão-de-obra até sobre as autoridades principais do país e que não abrem um precedente que nós sejamos respeitados como é necessario, então ele se humilha perante as ocorrências que se vê. Quando nossos líderes sindicais tornaram-se expulsos de dentro da empresa (...) sustaram qualquer oportunidade daqueles que pretendiam o seu emprego sobre seus direitos..."

En el discurso de este obrero la fuerza de lo inexorable cae encima de los protagonistas sin que nada pueda ser hecho. El retroceso y la aceptación ocupan el lugar de la lucha anterior y el destino se presenta como imposible de ser cambiado.

Es precisamente esta lectura de la realidad obre

ra de la Fiat la que la lideranza de Gianini no consigue ver. No realizada esta lectura, no existe evaluación del significado de una derrota y la comisión pasa a convertirse en corresponsable de la misma. Nuevas formas de representación y el nacimiento de una identidad política colectiva no elimina el rol del representante que es el de conducir a través del consenso hacia algún lugar. En este caso el avance desmedido por encima de las posibilidades reales de la comisión recoloca en las cabezas de los protagonistas los condicionamientos históricos a los cuales estuvieron sometidos y que reafirman la imposibilidad del cambio. Podríamos decir que en este caso se produjo una distancia entre comisión de fábrica y obreros de la Fiat, en la medida que las propuestas de la comisión no eran posibles de ser mantenidas por los operarios. Efectivamente éste es el peligro por la izquierda.

NOTAS

[1]Ver la discusión sobre el concepto de representación política en el movimiento obrero, desarrollado en el Capitulo I de la tesis presentada al Iuperj para el grado de mestre.

[2]Oscar Landi, "Crisis y Lenguajes Políticos", Buenos Aires, Estudios Cedes, 4(4), 1982.

[3]Idem, p. 23.

[4]Idem, p. 27.

[5]Antonio Gramsci, Consejos de Fábrica y Estado de la Clase Obrera, México, Roca, 1973; Rosa Luxemburgo, Huelga de Masas, Partido y Sindicato, México, Grijalbo, 1970; Harry Braverman, Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

[6]Werner Peum, "Relatos Operários sobre os Primórdios do Mundo Moderno do Trabalho", Cadernos do Instituto de Pesquisa da Fundação Friedrich Ebert, Bonn, 1979.

[7]Varios autores trataron el improntus que la legislación corporativista y el control del Estado ejercieron sobre los sindicatos. Para un análisis exhaustiva de la cuestión ver, entre otros: J.A. Rodrigues, Sindicato e Desenvolvimento no Brasil, São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1968; F.C.Weffort, Sindicato e Política, Tese de Livre Docência, São Paulo, USP, 1972, mimeo; L.W. Vianna, Liberalismo e Sindicato no Brasil, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976; H. Fuchtner, Os Sindicatos Brasileiros de Trabalhadores: Organização e Função Política, Rio de Janeiro, Graal, 1980; Amaury de Souza e Bolivar Lamounier, "Governo e Sindicatos no Brasil: A Perspectiva dos Anos 80", Dados, vol. 24, n. 2, 1981; Amaury de Souza, The Nature of Corporatist Representation: Leaders and Members of Organized Labor in Brazil, Tese de Doutorado, Massachusetts Institute of Technology, 1978.

[8]Esta question será analizada en el Capítulo IV a través del análisis comparativo de las Comisiones de Fábrica de Rio de Janeiro y São Paulo.

[9]Entrevista realizada con un obrero de la Fiat que trabaja allí desde 1950, abril de 1982.

[10]Idem.

[11]Actual Fiat, fue Fábrica Nacional de Motores hasta el año 1968.

[12]Folha de São Paulo, 1/8/79.

[13]Jornal do Brasil, 23/7/79.

[14]Jornal do Brasil, 26/7/79.

[15]Jornal do Brasil, 4/8/79.

[16]Entrevista realizada con uno de los directores del Sindicato de los Metalúrgicos del Município de Rio de Janeiro, abril de 1982.

[17]Idem. Ver en la página 62 los datos relativos a participación electoral.

[18]Entrevistas realizadas con operarios y ex-integrantes de la Comisión de Fábrica de la Fiat, marzo de 1982.

[19]Jornal do Brasil, 13/5/81.

[20]Entrevistas realizadas con operarios y ex-integrantes de la Comisión de Fábrica de la Fiat, marzo de 1982.

[21]Jornal do Brasil, 5/6/81.

[22]Jornal do Brasil, 12/6/81.

[23]Idem.

[24]Jornal do Brasil, 13/6/81.

[25]Idem.

[26]Se trata de la misma situación que encontramos en la Fiat, dado que primero tuvo una delegación sindical. En 1981, fecha en que se realizaron las entrevistas, la aspiración de la delegación sindical era la comisión de fábrica.

[27]Se recomienda leer: Comissão de Fábrica, Uma Forma de Organização Operária, Toshiba, Siemens, Philco, Massey, Petropolis, Vozes, 1984.

[28]Entrevista realizada con el principal dirigente de la huelga de Cobrasma, julio de 1982.

[29] Referencia obtenida a través de una entrevista realizada con uno de los dirigentes del movimiento de julio de Osasco. Por otra parte, en el texto de F. Weffort, "Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco, 1968", Cadernos Cebrap, n. 5, 1972, pp. 58 y 60, encontramos también referencia a la influencia del movimiento estudantil de la región en la formación de la Comisión de Fábrica de la Cobrasma.

[30] Idem, nota 28.

[31] Weffort, op. cit., p. 53.

[32] Entrevista realizada con uno de los directores de la Comisión de Fábrica de la Ford y del Sindicato de los Metalúrgicos de São Bernardo, julio de 1982.

[33] Idem.

[34] Entrevista realizada con el presidente del Sindicato de los Metalúrgicos de São Bernardo, julio de 1982.

[35] Entrevista realizada con uno de los directores de la Comisión de Fábrica de la Ford, julio de 1982.

[36] Entrevista realizada con uno de los directores de la Comisión de Fábrica de la Volkswagem, julio de 1982.

[37] Idem.

[38] Idem.

[39] Idem.

[40] Idem.

[41] Maria Herminia Tavares de Almeida, "Novas Demandas, Novos Direitos: Experiências do Sindicalismo Paulista na Última Década", Dados, vol. 26, n. 3, 1983, p. 273. Este dato tiene solamente un sentido ejemplificador ya que no fue un período investigado por este trabajo.

[42] Los datos sobre la relación sindical fueron obtenidos a través de una entrevista realizada con el Delegado Sindical de la Munch, julio de 1982.

[43] Ver la versión integral de la tesis, Capítulo I.

[44] Antonio Gramsci, op. cit.

[45] Anton Pannekoek, Los Consejos Obreros, Buenos Aires, Proyección, 1976.

[46] Entrevista realizada con uno de los directivos de la Comisión de Fábrica de la Volkswagen, julio de 1982.

[47] Entrevista realizada con uno operário de la Fiat, abril de 1982.

[48] Los totales de empleados por empresas son aproximados ya que fueron obtenidos a través de la media del número de empleados por categoria de empresa.

[49] Maria Herminia Tavares de Almeida, op. cit.

[50] José Alvaro Moisés, "A Estratégia do Novo Sindicalismo", Revista de Cultura & Política, 5/6, São Paulo, 1981.

BIBLIOGRAFIA

Almeida, Maria Hermínia Tavares de. "Tendências Recentes da Negociação Coletiva no Brasil". Dados, vol. 24, n. 2, 1981, pp. 161-189.

_____. "Novas Demandas, Novos Direitos. Experiências do Sindicalismo Paulista na Última Década". Dados, vol. 26, n. 3, 1983, pp. 265-290.

Braverman, Harry. Trabalho e Capital Monopolista. A Degradação do Trabalho no Século XX. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

Comissão de Fábrica. Uma Forma de Organização Operária, Toshiba, Siemens, Philco, Massey. Petrópolis, Vozes, 1984.

Folha de São Paulo, 1/8/79.

Gramsci, Antonio. Consejos de Fabrica y Estado de la Clase Obrera. México, Roca, 1973.

Jornal do Brasil, 23/6, 26/7 e 4/8/79; 13/3, 29/3, 5/6, 12/6 e 13/6/81.

Kinzo, Maria D'Alva. Representação Política e Sistema Eleitoral no Brasil. São Paulo, Símbolo, 1979.

Landi, Oscar. "Crisis y Lenguajes Políticos". Buenos Aires, Estudios Cedes, 4(4), 1982, pp. 1-70.

Luxemburgo, Rosa. Huelga de Masas, Partido y Sindicato. Mexico, Grijalbo, 1970.

Moisés, José Alvaro. "A Estratégia do Novo Sindicalismo". Revista de Cultura e Política, 5/6, 1981.

Pannekoek, Anton. Los Consejos Obreros. Buenos Aires, Proyección, 1976.

Peum, Werner. "Relatos Operários sobre os Primórdios do Mundo Moderno do Trabalho". Cadernos do Instituto de Pesquisa da Fundação Friedrich Ehbert, Bonn, Hildesheimer Druck - Und erlags - 6 mbh, 1979.

Pitkin, Hanna F.. The Concep of Representation. Berkeley, University of California Press, 1972.

Pizzorno, Alessandro. The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968. Edited by Colin Cronch and Alessandro Pizzorno, 1978.

Plamenatz, John P.. Consent, Freedom and Political Obligation. London, Oxford University Press, 1938.

Sarti, Ingrid & Barbosa Filho, Rubem. "Desafios e Desafinos nos Caminhos da Cidadania". Dados, vol. 26, n. 3, 1983, pp. 315-334.

Sartori, Giovanni. Democratic Theory. Westport, Greenwood, 1976.

Souza, Amaury de. The Nature of Corporatist Representation: Leaders and Members of Organized Labor in Brazil. Tese de Doutorado, Massachusetts Institute of Technology, 1978.

_____ & Lamounier, Bolivar. "Governo e Sindicatos no Brasil: A Perspectiva dos Anos 80". Dados, vol. 24, n. 2, 1981, pp. 139-159.

Tussman, Joseph. Obligation and the Body Politic. New York, Oxford University Press, 1938.

Última Hora, 29/3/81.

Vianna, Luiz Werneck. A Classe Operária e a Abertura. São Paulo, Cerifa, 1983.

Vianna, Luiz Werneck. "Atualizando uma Bibliografia: Novo Sindicalismo, Cidadania e Fábrica". BIB, n. 17, 1983.

Weffort, Francisco C.. "Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco 1968". Cadernos Cebrap, n. 5, 1972.