

Dinámica de la política interna del “nuevo” sindicalismo brasileño

JORGE VENTURA DE MORAIS*
Y REJANE MEDEIROS**

Resumen: El artículo plantea un problema clásico de democracia sindical en un sindicato brasileño, durante el periodo posterior a las grandes huelgas de 1978-1980, al inicio del cual hubo muchas manifestaciones de trabajadores que demandaban más democracia dentro de sus propias organizaciones. Proponemos investigar en este trabajo cuál es el grado de democracia o, en su caso, de oligarquía, en un sindicato representativo de las nuevas tendencias político-sindicales en Brasil: el SINTTEL. Después de considerar varias vertientes teóricas relacionadas con este problema, tanto en la sociología como en la ciencia política, desarrollamos un análisis del fenómeno teniendo en cuenta dos aspectos fundamentales: a) un lado más “formal” de democracia sindical, que se refiere a mecanismos electorales, y b) un lado más “informal” del fenómeno, que se refiere a los canales de participación que los sindicatos abren para una mayor presencia de sus afiliados en su vida cotidiana. Concluimos mostrando que, a pesar de los avances significativos en términos de mayor democratización de los sindicatos brasileños en el periodo considerado, quedan ciertos resquicios oligárquicos en el interior de tales organizaciones políticas.

Abstract: This article posits a classic problem of democracy in a Brazilian trade union, during the period following the huge strikes of 1978-1980, at the start of which there were numerous strikes by workers demanding greater democracy within their own organizations. This study attempts to discover the degree of democracy or alternatively oligarchy of a trade union representing the new syndico-political trends in Brazil: SINTTEL. After examining several theoretical trends related to this problem, both in sociology and political science, the authors developed an analysis of the phenomenon bearing in mind two fundamental aspects: a) a more “formal” side of trade union democracy, involving electoral mechanisms and b) a more “informal” side of the phenomenon, which concerns the channels of participation opened by the trade unions to ensure a greater presence of their members in everyday life. They conclude by showing that, despite significant advances in terms of greater democratization of Brazilian trade unions during the period mentioned, these political organizations still maintain traces of certain oligarchic features.

1. POLÍTICA Y DEMOCRACIA EN EL “NUEVO” SINDICALISMO

EN LO QUE RESPECTA AL PERIODO INMEDIATAMENTE posterior al movimiento militar de 1964, apenas se puede hablar de la existencia de democracia interna en los sindicatos brasileños. En esos tiempos era muy difícil que los militantes sindicales de izquierda participaran en los asuntos internos de los sin-

* Dirigir correspondencia a Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidad Federal de Pernambuco, 12º Andar, 50.670-901, Recife, PE, Brasil; e-mail:JJVDM@NPD.VFPE.BR, tel. (55-81) 271-8285; fax: (55-81) 271-8284.

** Dirigir correspondencia a Fundação Joaquim Nabuco, Instituto de Pesquisas Sociais, Departamento de Sociologia, Rua Dois Irmaos, 92 Apipucos, 52.071-440, Recife- PE, Brasil, tel. y fax: (55-81) 44 15900.

dicatos y/o se disputaran las elecciones. En efecto, los datos disponibles para el periodo que comienza en 1964 y termina hacia mediados de la década de los setenta, muestran que los sindicatos fueron gobernados por grupos leales a los militares, sin desafío de ningún otro grupo.

La aparición de nuevos grupos de militantes sindicales a partir de la segunda mitad de los años setenta trajo consigo ciertas demandas de cambio político, tanto en el interior como en el exterior de los sindicatos, es decir, en lo que respecta al papel que debían jugar en la política nacional. Se pensaba que para modificar el papel de los sindicatos dentro de la sociedad brasileña era necesario dar a las distintas corrientes y facciones activas en el seno de dichas organizaciones la oportunidad no sólo de expresar sus opiniones, demandas y proyectos, sino de ponerlos en práctica. Por otra parte, la presencia continua de líderes oligárquicos era vista como un factor importante que contribuía al bajo desempeño de los sindicatos en las luchas políticas por mejores salarios y condiciones de trabajo.

Así pues, hacia fines de los años setenta y principios de los ochenta, se produjeron muchos panfletos en los que los “nuevos” militantes sindicales reivindicaban una mayor participación en la vida de los sindicatos mediante la presencia de sus afiliados y del resto de trabajadores de esa categoría en las asambleas generales. En un debate que tuvo lugar en 1978, Almir Pazzianotto, entonces diputado federal para el Movimiento Democrático Brasileño (MDB) de São Paulo, afirmó que:

En lo que respecta a las entidades sindicales, me parece que existe y siempre ha existido una falta de democracia en su funcionamiento. La posibilidad de que existan oposición, sugerencias, críticas o divergencias, no es imaginada siquiera. Parece ser que existen directrices muy rígidas en la conducción de los asuntos sindicales, lo cual hace que la gran mayoría de los trabajadores no se interese en participar, ni expresarse en las asambleas (Escrita Ensaio, 1978:30).

Con todo, no se puede negar el importante papel que, en la historia más reciente del sindicalismo brasileño, desempeñaron el Sindicato de los Metalúrgicos de São Bernardo y el Movimiento de Oposición Metalúrgica de São Paulo (MOMSP), y el impulso que confirieron a los cambios en cuestión. La gestación de ese *nuevo quehacer político* que se comienza a perfilar desde fines de los sesenta —con las experiencias de Contagem y Osasco— va a ser larga. En la década de los ochenta, periodo en el que las varias propuestas y banderas empuñadas por los militantes fueron transformándose poco a poco en acción, las diversas tendencias actuantes dentro del movimiento obrero estuvieron marcadas por la crítica y la tentativa de transformación, desmantelamiento, o, en su momento, negación de la estructura sindical. Pero esa transición de la teoría a la práctica reveló trastornos y deslices que confirmarían la existencia, bien sedimentada, de toda una *cultura sindical* marcada por el *corporativismo*, el *presidencialismo*, el *cupulismo*, y el *asistencialismo*.

Utilizando como apoyo logístico a los sindicatos oficiales insertos en la estructura controlada por el Estado, la Central Única de Trabajadores (CUT) tuvo la osadía de funcionar al margen de la legislación vigente desde 1983, fecha de su fundación, y obtuvo con ello una amplia experiencia. En 1988, al ser promulgada la

nueva Constitución nacional, se esperaba que el proceso de rupturas emprendidas por los representantes de la *cut* avanzara aún más rápidamente, ya que la legislación aprobada eliminaba algunos de los obstáculos legales y burocráticos que dificultaban el camino de la autonomía y la libertad de organización de los trabajadores.

De esa manera, en los encuentros generales de trabajadores de diferentes corrientes políticas que tuvieron lugar durante los años ochenta, continuaron siendo reivindicadas las distintas entidades actuantes en el interior de los sindicatos, lo que justifica, a nuestro parecer, una discusión sobre la dinámica de la política interna de aquellos sindicatos del tipo del “nuevo” sindicalismo.

El análisis de los mecanismos electorales, de los canales de participación de los afiliados y del funcionamiento cotidiano de los sindicatos alineados con lo que se dio en llamar el “nuevo” sindicalismo, posibilita una mejor comprensión de los avances y retrocesos experimentados por esas entidades comprometidas con las propuestas de renovación y cambios de la vieja estructura *getulista*.

2. EL PROBLEMA DE LA POLÍTICA INTERNA SINDICAL EN LAS CIENCIAS SOCIALES

La democracia sindical ha sido un importante tema de debate entre los científicos sociales desde que Michels anunció su famosa “ley de hierro de la oligarquía” (Michels, 1927; 1982). Su tesis central puede ser enunciada de la siguiente manera: en las organizaciones democráticas formales, tales como sindicatos y partidos políticos, aparece siempre un grupo oligárquico, lo que pone serios obstáculos al mantenimiento de la democracia en dichas organizaciones (Hartmann, 1979; May, 1970, y Wippler, 1986).

Otra contribución importante en este campo es la de Lipset y sus colaboradores (1956). Estos autores hicieron un estudio de caso de la *International Typographical Union* (ITU) y señalaron la existencia de una vida democrática dentro de ese organismo. Sin embargo, en contra de lo que se podría pensar, los autores concluyeron que el caso de la ITU comprobaba la tesis de Michels, ya que el sindicato en cuestión sería solamente una “desviación”.

Una tercera contribución importante es la de Edelstein y Warner (1975). Contrariando las conclusiones de Lipset y sus colaboradores, Edelstein y Warner no aceptan la idea de que los sindicatos presenten una tendencia inevitable hacia la “oligarquización”. Estos autores desarrollaron el “modelo electoral”, modelo que permite al investigador hacer un diagnóstico del grado de democracia y/o oligarquía que existe en los sindicatos de trabajadores. De acuerdo con ellos, existe una continuidad entre democracia y oligarquía y, en ciertos contextos, es casi imposible precisar si un determinado sindicato es democrático u oligárquico.

Al centrar su atención sobre los mecanismos electorales, Edelstein y Warner establecieron ciertos indicadores que permiten al investigador conocer el grado de democracia y/o oligarquía en un sindicato dado. Primero, la efectividad de un grupo opositor es una clara condición dentro de esta concepción de democracia (Edelstein y Warner, 1975:65, y Rigg, 1987:94). Esta efectividad es representada por

la existencia de elecciones, disputadas al menos por dos planillas, lo cual es una segunda condición para la existencia de democracia. Además, como tercera condición, la oposición debe tener la posibilidad de derrotar al grupo en el poder por la vía legal (*cf.* Martin, 1978:103). Este indicador podría ser establecido como la habilidad de la oposición para recibir un número significativo de votos. Esto significa que, cuanto más “apretado” sea el resultado de las elecciones, más democrático será el sindicato (Edelstein y Warner, 1975:66-8, y Undy y Martin, 1984:190). Finalmente, si la oposición es lo suficientemente fuerte para vencer en las elecciones, el grado de sustitución de los líderes es un factor importante para medir el grado de democracia existente en un sindicato determinado.¹

Otros aspectos relativos a la democracia en los sindicatos han sido tratados ya por estudiosos de la realidad británica, y se imponen como necesarios para el análisis de unidades representativas de este “nuevo” sindicalismo. Fosh y Cohen (1990), por ejemplo, se refieren al concepto de *representatividad* como la capacidad del líder para “reflejar” los intereses de su base, en tanto que la *responsabilidad política* (*political accountability*) sería el hábito de “consultar y presentar cuentas a los liderados”. En otro artículo de la misma colección, Heery y Kelly (1990), por su parte, resaltan que las relaciones entre dirigentes y dirigidos acontecen como una “vía de doble mano”, introduciendo así el concepto de *liderazgo participativo* y dejando clara la idea de que existe una cierta autonomía de los líderes en esa relación.

La preocupación por una mejor comprensión del proceso transformador democratizador que vive el sindicalismo brasileño a partir de los años setenta, nos llevó a elaborar la propuesta de análisis aquí presentada.

Tomando como base algunos trabajos publicados sobre el tema (Mangabeira, 1993, y Morais, 1994a, 1994c y 1995b), nos proponemos abordar aspectos de la vida política sindical que permiten ampliar la discusión hacia lo referente a la evolución de ese “nuevo” sindicalismo, en el sentido de ganar espacios para el ejercicio de la democracia interna.

Así pues, a continuación nos enfocaremos en cuestiones tales como elecciones, la relación existente entre las tendencias políticas, la organización de la base, y otras acciones que expresan el esfuerzo de esas nuevas dirigencias por construir un *nuevo quehacer político*.

En este sentido, hacemos hincapié en el siguiente hecho: no es nuestro propósito presentar aquí una definición de democracia, lo que podría llevarnos a una discusión estéril acerca de sus fundamentos político-filosóficos. En lugar de eso, optamos por una concepción de democracia sindical que abarca, a partir de las contribuciones teóricas discutidas arriba, los siguientes aspectos: *a)* uno más formal, perteneciente a la vida política de las organizaciones sindicales, que es la existencia de elecciones (sección 4); y *b)* otro menos formal, parte de la vida cotidiana de estas organizaciones, que son las formas de participación de los afiliados en la estructura interna que, a su vez, están relacionadas con las cuestiones de representatividad y responsabilidad política (sección 5).

¹ Estos indicadores fueron también sintetizados en Roxborough (1984:133-4) y en Thompson y Roxborough (1982:203-4). *Cf.* Mangabeira (1993).

3. EL CASO ANALIZADO

En este trabajo analizamos el caso del Sindicato de Trabajadores de Empresas de Telecomunicaciones y Operadores de Mesas Telefónicas de Pernambuco (SINTTEL), resultado de la fusión de dos sindicatos: el Sindicato de Trabajadores de Empresas Telegráficas y Radiotelegráficas de Recife, fundado en 1934, y reconocido por el Ministerio del Trabajo en 1941, y el Sindicato de Trabajadores de Empresas Telefónicas de Recife, fundado en 1941 y reconocido en 1953. La unificación de estos dos sindicatos fue aprobada por el Ministerio del Trabajo en 1974. Tanto los dos sindicatos originales, como el sindicato resultante de esta fusión, representaban solamente a trabajadores de Recife. En 1983, la base del SINTTEL se expidió a todo el estado de Pernambuco, y actualmente representa a los trabajadores de las siguientes empresas: Telecomunicaciones Brasileñas (Telebrás), Empresa Brasileña de Telecomunicaciones (Embratel) y Telecomunicaciones de Pernambuco (Telpe), además de trabajadores empleados por los contratistas que actúan en servicios de telefonía. Este sindicato está, desde 1987, afiliado a la CUT.

CUADRO 1

NÚMERO DE AFILIADOS AL SINTTEL.

Año	Base	Socios	%
1986/87	4 000	2 025	50.62
1991	3 500	3 000	85.71

FUENTE: Medeiros (1992:113).

La historia del SINTTEL se repite por todo el país, en otras categorías de trabajadores y en otras regiones, y representa la ampliación de una experiencia de intentos, errores y aciertos que marcan la contemporaneidad de una nueva generación de líderes: jóvenes trabajadores (L. M. Rodrigues, 1990) empeñados en construir una propuesta de central sindical *clasista, democrática, autónoma y sintonizada con la base*, como rezan sus estatutos (CUT, 1984), y es reiterado como bandera principal en cada Congreso Nacional (Concut).

Esta central, contemporánea de nuevos movimientos sociales y extemporánea de sus homólogas —que en América del Sur y en los países desarrollados perdieron espacios en la política y en la economía debido a las transformaciones tecnológicas— cuenta con una base social heterogénea y compleja, y con dirigentes con poco tiempo de militancia sindical (Calderón y Jelin, 1987; L. M. Rodrigues, 1990, y Jacobi, 1987). Oscilante entre la atención a las necesidades inmediatas propias de su categoría, y la persecución de un programa de luchas más generales, esta vanguardia se revela a veces conservadora y otras innovadora, presentando un perfil controvertido e inestable.

Inspirados en los ejemplos de los obreros de São Paulo, e insatisfechos con las pérdidas salariales, los telefonistas participaron en las elecciones de 1980 y 1983 con planillas de oposición; divididos y desarticulados en un principio, pero más

organizados y maduros en un segundo momento, unidos por una sola propuesta. El paso del espontaneísmo inicial a una militancia sistemática fue difícil. “Éramos simples trabajadores de base insatisfechos” (Medeiros, 1992:75), discordantes con la política emprendida por la dirección sindical que pactaba con el patronato y reforzaba el asistencialismo, el presidencialismo y el cupulismo. El núcleo articulado para participar en las elecciones del SINTTEL ganó el pleito en 1983, pero fue obligado a recurrir a la justicia para garantizar la toma de posesión —hasta 1984, luego de una nueva elección— y para probar los fraudes electorales cometidos por la antigua dirección. Entre tanto, el sindicato fue “desplumado” y entregado a la nueva dirección, sin recursos y con innumerables deudas pendientes. Por consiguiente, la prioridad máxima de la primera gestión (1984-1987) fue “poner la casa en orden”, mediante una reformulación estructural y financiera de la entidad. A partir de 1987, con la filiación a la CUT, la dirección de los telefonistas comenzó desempeñar un papel relevante en Pernambuco, avanzando en la conquista de más espacios o, según algunos, siendo atropellada por la central al tratar de enderezar las cuestiones cotidianas.

4. POLÍTICA Y DEMOCRACIA: UN ANÁLISIS DE LAS ELECCIONES SINDICALES

Nuestro análisis difiere del que hace Roxborough para los sindicatos mexicanos. De hecho, este autor utilizó solamente datos de las elecciones para el puesto de secretario general, ya que “éste es el puesto más importante, y si este puesto no cambia de manos, es poco probable que otros cambios en la composición del comité ejecutivo tengan gran relevancia” (Roxborough, 1984:134).²

Como en los sindicatos brasileños no existen elecciones para puestos individuales, los datos aquí usados se refieren a elecciones en las que una o más planillas, formadas por afiliados a un sindicato dado, se disputan todos los puestos. Obviamente algunos puestos son más importantes que otros. Los de presidente, vicepresidente, secretario y tesorero son los más importantes en la estructura de los sindicatos, ya que controlan los recursos políticos, administrativos, físicos y financieros de éstos (Soares, 1984:92). Sin embargo, estos puestos no son disputados uno por uno. En lugar de eso, se forma una planilla de uno o varios grupos para competir por todos los puestos. Por consiguiente, en este trabajo el indicador “grado de sustitución de líderes” ha sido remplazado por el indicador “grado de sustitución del grupo en el poder”.

En lo que respecta al sindicalismo brasileño, a pesar de que no se ha hecho ningún estudio específico sobre elecciones sindicales, una investigación realizada entre 1981 y 1982 sobre estructura y representación sindical reveló que había una tendencia moderada a la reelección de directores en sindicatos con líderes de “gran influencia [política]”, y en sindicatos que representan a “trabajadores de importantes sectores económicos”. Los sindicatos que representan a “trabajadores

² Para un análisis específico del fenómeno de la sustitución de sindicatos mediante elecciones, véase Anderson (1978).

de pequeñas industrias" tenían una alta tasa de reelección (0.93) (Gonçalves, 1984, y Silva, 1984).

En cuanto al estado de Pernambuco, en el periodo comprendido entre 1978 y 1992, otra investigación muestra que en un conjunto formado por seis sindicatos se celebraron 32 elecciones (Morais, 1992). Quince de éstas fueron disputadas por, al menos, dos planillas, lo que representa una tasa de 0.47. De acuerdo con los datos ahí presentados, entre 1964 y 1978 no tuvo lugar ninguna elección en la que compitieran por lo menos dos planillas, con excepción de una en 1970, en el Sindicato de los Prestadores de Servicios Urbanos. Si se comparan estos dos periodos teniendo en cuenta sólo este indicador, puede afirmarse con seguridad que los sindicatos brasileños se volvieron más democráticos, y que los síntomas de renacimiento de la democracia sindical se debieron a la aparición de corrientes con demandas de cambio en la política interna de los sindicatos.

Sin embargo, si bien la aparición de "nuevos" militantes provocó un aumento en el número de elecciones disputadas por al menos dos planillas, los datos muestran que en más del 50% del total de elecciones participó una sola planilla. Esto sugiere que, en la mayoría de los sindicatos, la subida al poder y consolidación en él de algunas corrientes de izquierda fue acompañada de la desaparición de la "vieja guardia"³ como facción política. Más aún, en la mayoría de los sindicatos, incluyendo los de izquierda, parece que no se consolidaron nuevos grupos de oposición.

En lo que respecta al sindicato aquí analizado, es importante resaltar que presenta una elevada tasa de elecciones en el periodo que va de 1980 a 1993, lo que lo diferencia de otros sindicatos para los cuales se dispone de datos. El cuadro 2 muestra que, en ese periodo, en el 80% de las elecciones participaron por lo menos dos planillas.

CUADRO 2

ELECCIONES SINDICALES*

<i>Variables/ sindicatos</i>	<i>Periodo considerado</i>	<i>Número de elecciones</i>	<i>Número de elecciones disputadas por al menos 2 planillas</i>	<i>Tasa de elecciones disputadas/ elecciones no disputadas</i>	<i>Grupo en el poder disputa la elección y es derrotado (frecuencia)</i>	<i>Grupo en el poder es reelecto</i>	<i>Tasa de reelección/ todas las elecciones</i>	<i>Acusación de fraude</i>
SINTTEL (CUT)	5	4	0.80	1	4	0.80	1	—
Sindicato de la Industria Textil (CGT)	5	4	0.80	1	4	0.80	1	—

* El modelo para los cuadros 2,3,4 y 5 fue establecido por Roxborough (1984:134 y 139). Véase también Thompson y Roxborough (1982:206 y 208), y Roxborough y Bizberg (1983).

³ Este y otros términos correlacionados, se utilizan en este trabajo para referirnos a los dirigentes sindicales conservadores del periodo posterior a 1964.

Un análisis comparativo de estos datos a nivel internacional, tomando como ejemplo los resultados electorales de sindicatos mexicanos, revela que, si se considera sólo este indicador, el SINTTEL es un sindicato democrático. Los datos recabados por Roxborough (1984:135) para los sindicatos mexicanos revelan que, de una muestra de nueve, sólo dos sindicatos se aproximan a este índice presentado por el SINTTEL. En efecto, solamente el sindicato de trabajadores de la DINA, y el de la General Motors en la planta de ciudad de México (ambos de la industria automovilística), presentan índices comparativamente altos (83% y 78%, respectivamente).

De las cinco elecciones consideradas en el periodo, dos tuvieron lugar cuando el sindicato se encontraba dominado por directores identificados con el régimen militar, y las otras tres durante el periodo en el que el SINTTEL pasó a ser gobernado por los llamados “nuevos” sindicalistas. Es importante destacar que, en este segundo periodo, dos de las tres elecciones contaron con la participación de más de una planilla, lo que representa un índice aún alto (67%) de elecciones con participación de por lo menos dos planillas.

Los datos recabados por otra investigación, a cargo de uno de los autores de este trabajo, muestran que casi ningún otro sindicato en el dominio de la CUT en Pernambuco alcanza un índice comparable. De un total de seis sindicatos estudiados, solamente uno (el Sindicato de Prestadores de Servicios Urbanos) presenta un índice del 80% de elecciones con participación de más de una planilla. Todos los demás sindicatos presentan índices del 60% para abajo, y en uno de ellos (el Sindicato de Empleados en Empresas de Procesamiento de Datos) todas las elecciones han contado con la participación de una sola planilla.

Por último, para dejar más clara la magnitud de los resultados electorales en el SINTTEL, decidimos incluir, de manera aleatoria, datos pertenecientes a un sindicato de Pernambuco afiliado a la rival Confederación General de los Trabajadores (CGT): el de la industria textil. Los datos muestran que, al menos en lo que respecta a las elecciones, prácticamente no hay diferencia entre esos dos sindicatos afiliados a las dos centrales rivales.

En cuanto al segundo indicador aquí considerado (el grado de sustitución del grupo en el poder a través de elecciones), los datos revelan que la democracia en el SINTTEL no alcanza un grado que pudiera llamarse siquiera razonable. La única alternancia de poder en este sindicato ocurrió cuando la “vieja guardia” fue derrotada por la planilla ligada a la CUT, en 1984. Con excepción de este caso, todos los cambios se debieron en esencia a los abandonos ocasionales por parte de uno u otro sindicalista. Aun en el periodo de gobierno de la “vieja guardia”, algunos desistieron por motivos personales. En el periodo de gobierno de los “nuevos” sindicalistas, los cambios más serios ocurrieron a causa de disensiones en el interior del grupo dominante, lo cual será explorado y analizado más adelante.

El tercer indicador del modelo electoral de democracia sindical es la media porcentual de votos recibidos por la planilla vencedora. De acuerdo con el modelo electoral, si la oposición es lo suficientemente fuerte como para influir en las políticas y estrategias del sindicato, es probable que exista un grado razonable de democracia en el interior de éste. El porcentaje de votos indica también el grado

de éxito que tiene la oposición para proponer asuntos importantes, y los votos recibidos durante las elecciones apuntan al grado de apoyo con que ésta cuenta. En otras palabras, cuanto más "apretado" sea el resultado, más democrático será el sindicato, y viceversa (Roxborough, 1984:134).

La victoria de un grupo en elecciones consecutivas durante un periodo determinado, sea porque no se enfrenta a oposición ninguna o simplemente porque cuenta con una gran ventaja electoral —por ejemplo, en el caso de líderes altamente populares— no basta para caracterizarlo como oligarquía. De acuerdo con el modelo electoral, esto más bien debe ser visto como un caso extremo que no constituye la regla ni invalida el uso de la variable en cuestión como indicadora de democracia sindical (Roxborough, 1984:138).

Los datos del siguiente cuadro revelan que el porcentaje de votos para la planilla vencedora del SINTTEL es alto, si se le compara, por ejemplo, con los sindicatos mexicanos analizados por Roxborough (1984). Con relación a este mismo indicador, los sindicatos de la industria automovilística mexicana arriba mencionados, presentan una tasa del 51.2% (sindicato de la DINA) y 62.5% (sindicato de la General Motors de la ciudad de México) (Roxborough, 1984:139).

CUADRO 3

MEDIA PORCENTUAL DE VOTOS PARA LA PLANILLA VENCEDORA
(todas las elecciones)

	<i>Porcentaje de votos para la planilla vencedora</i>	<i>Número de elecciones consideradas</i>
SINTTEL	76.6	5
Sindicato de la industria textil	73.3	5

FUENTE: Datos recabados de archivos sindicales y procesados por los autores.

CUADRO 4

MEDIA PORCENTUAL DE VOTOS PARA LA PLANILLA VENCEDORA
(excluyendo elecciones con planilla única)

	<i>Porcentaje de votos para la planilla vencedora</i>	<i>Número de elecciones consideradas</i>
SINTTEL	72.2	4
Sindicato de la industria textil	66.1	4

FUENTE: Datos recabados de archivos sindicales y procesados por los autores

Sin embargo, al comparar con otros sindicatos afiliados a la CUT (Morais, 1992), es necesario señalar que la tasa en cuestión es compatible con las tasas presentadas por, al menos, tres de los sindicatos de aquella muestra, mientras que uno de ellos (el Sindicato de Empleados en Empresas de Procesamiento de Datos) presenta una tasa muy por encima, próxima al 100 por ciento.

El cuadro 5 muestra, de forma más detallada, los datos dispuestos en el cuadro 4. En este sentido, es importante señalar que en el 60% de las elecciones, el porcentaje medio de los votos otorgados a la planilla vencedora se mantuvo por debajo de la media. Esto es, la media porcentual fue “empujada” hacia arriba, a causa de una elección con planilla única celebrada en 1987, en la que los “nuevos” sindicalistas recibieron el 99.4% de los votos válidos.

CUADRO 5

FRECUENCIA DE LA MEDIA PORCENTUAL DE VOTOS PARA LA PLANILLA
VENCEDORA EN LAS ELECCIONES DEL SINTTEL

	<i>Vencida por el grupo en el poder</i>	<i>Grupo en el poder es derrotado</i>	<i>Grupo en el poder no participa</i>	<i>Número de elecciones</i>
Porcentaje por arriba de la media de votos	2	0	0	2
Porcentaje por debajo de la media de votos	2	1	0	3
Total	4	1	0	5

FUENTE: Datos recabados de archivos sindicales y procesados por los autores.

Por último, es importante notar que estos resultados electorales representan porcentajes de un número significativo de afiliados al SINTTEL. En efecto, disponemos de datos sobre la asistencia a tres de las cinco elecciones celebradas en el periodo. En 1980, la asistencia fue del 70% de los afiliados en condiciones de votar; en 1984, la tasa subió hasta el 89.7%, y en 1993 se mantuvo cerca del 80 por ciento.⁴

El último indicador de democracia sindical con que cuenta el modelo electoral es la existencia de una oposición organizada y permanente.⁵ Esto significa que el modelo no considera la existencia de oposiciones eventuales, pues esto podría significar una falta de convivencia democrática entre sus facciones o, incluso, en el interior de la organización.

Los datos referentes a este indicador muestran que, durante el periodo analizado, no existió una oposición organizada y permanente en el SINTTEL. Antes de que la oposición ligada al “nuevo” sindicalismo fuera estructurada, hubo solamente una elección, en 1980, a la que concurren tres planillas, dos de ellas nacidas de iniciativas inmediatistas.

⁴ Para este último resultado, véase *Bozinho-Boletim Oficial do SINTTEL-PE*, 21 de julio de 1993.

⁵ Stepan-Norris y Zeitlin (1995:829) afirman lo siguiente: “La teoría que guía nuestro análisis es que un sindicato con una constitución democrática, una *oposición institucionalizada*, y miembros activos, tendería a constituir una comunidad política inmediata de trabajadores, y a sustentar tanto la solidaridad de clase como un sentido de identidad entre los afiliados y sus líderes” (traducción de los autores, cursivas nuestras).

La oposición se organizó de manera eficaz en el periodo siguiente, fundiéndose en una planilla única para competir en las elecciones de 1983. El proceso electoral fue tumultuoso y estuvo marcado por acusaciones de fraude contra el grupo en el poder. El pleito tuvo lugar el 24 de noviembre, y la planilla 1, representando al grupo en el poder, recibió 347 votos (39.8%), mientras que la planilla 2, de la oposición, recibió 513 (58.8%). Además, hubo dos votos en blanco y 10 fueron anulados, lo cual representó el 1.4% del total de votos. La planilla 2 pidió la impugnación de la urna número 5, que contenía los votos por correspondencia, procedentes del interior del estado.

Yo, _____, asociado al Sindicato de Trabajadores en Empresas de Telecomunicaciones y Operarios de Mesas Telefónicas de Pernambuco, declaro que el día _____ de _____, el Sr. Presidente del sindicato arriba mencionado, contrariando lo dispuesto en el Artículo _____, en visita a esta ciudad me indujo personalmente a firmar la ficha de identificación para el voto por correspondencia; hecho éste que me pareció extraño, en vista de que la referida ficha debía llegar a mis manos por correo. En estos términos, declaro y firmo _____.

Como se puede inferir del documento arriba transcrito, el grupo gobernante entregó en mano a sus afiliados del interior de Pernambuco las cédulas para elección, práctica prohibida por la legislación vigente en ese entonces, que estipulaba que dichas cédulas deberían llegarles por correo. Vencedora en las otras urnas, la oposición pidió la impugnación de esta práctica, presentando 73 declaraciones como ésta, 70 de ellas con firma reconocida.

En lugar de declarar vencedora a la planilla 2, anular la urna núm. 5 y abrir una averiguación acerca del fraude, la Delegación Regional del Trabajo (DRT) resolvió anular la elección y prorrogar el mandato del grupo en el poder (cf. *Diário de Pernambuco*, 17/1/84). El grupo opositor fue obligado a reorganizarse para tratar de revertir tal situación. Además de las innumerables idas a Brasilia, dicho grupo publicó cartas abiertas al público en general, denunciando el caso, y contó también con el apoyo de los concejales y diputados del Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB), quienes a su vez escribieron al delegado regional del Trabajo y al ministro del Trabajo, solicitando la rápida solución del caso y la declaración de la victoria de la planilla 2.

Pese a esto, el ministro del Trabajo prefirió establecer que el sindicato debía convocar a nuevas elecciones, lo que tuvo lugar en julio de 1984. Comparecieron a votar un 89.7% del total de afiliados en condiciones de hacerlo, y la planilla 2, de oposición, recibió el 61.6% de los votos.

Luego de esta elección, el grupo conservador desapareció como facción política y los "nuevos" sindicalistas gobernaron sin oposición alguna hasta 1990. A partir de la elección de 1987 hubo disensiones internas, pues el grupo estaba formado por tres facciones, además de otras dos "independientes".⁶ Dos de las corrientes, y

⁶ "Independientes" es el término utilizado en la jerga sindical para identificar a aquellos militantes no alineados con alguna de las corrientes políticas internas.

las “independientes”, se alinearon para romper con los miembros de la Convergencia Socialista (CS).

El esfuerzo emprendido por el grupo dirigente del SINTTEL en las dos primeras gestiones logró la unificación, algo que hoy resulta imposible, debido a los desgastes de ambos lados que hacen confundir los aspectos políticos con los personales, dificultando las relaciones. El clima en el que se dio la segunda gestión (1987-1990) no difería mucho de la realidad en el interior de la CUT —según es presentada por L. M. Rodrigues (1990) y Antunes (1991). A partir de ese momento, la victoria de un bloque que unía a los directores ligados a la Articulación con aquellos ligados a la CUT desde las bases liberó a la directiva de la CS.

Las causas del rompimiento aparecen claramente en un panfleto electoral de 1990:

La propia Planilla 1 es el mejor ejemplo de unidad. Basta ver que TODA la directiva se encuentra unida en esta planilla, con la sola excepción de dos directores, ambos de la Convergencia Socialista. La directiva ha convivido todos estos seis años de los dos mandatos con la tentativa de “división”, y fueron estos compañeros los que hicieron explícita la “división” en el seno de la categoría” (*Consolidar o SINTTEL*, panfleto electoral de la Planilla 1, 26/4/1990).

Quienes logran analizar el proceso con mayor claridad reconocen la falta de madurez con que eran tratadas las cuestiones ideológicas. Según algunos, la poca experiencia para enfrentar las divergencias desviaba el debate hacia el terreno personal, haciendo inviables la convivencia y la atención de las demandas cotidianas. La dirección llegaba a “perderse un poco por lo alto de la disputa”, olvidándose de las prioridades, al tiempo que consideraba esta disputa interna como “algo natural y permitido”. Otros analistas asumen posturas extremas, celebrando la salida de la CS y su “voto en contra”, que constituía el obstáculo para la gestión (Medeiros, 1992).

5. POLÍTICA Y DEMOCRACIA SINDICAL: LA DINÁMICA DEL “HACER POLÍTICA”

El modelo electoral contribuye al análisis de la cuestión de la democracia sindical al mostrar con un grado razonable de seguridad el grado en que ésta es ejercida. Sin embargo, creemos que es insuficiente en sí mismo para el análisis del fenómeno, y que debe ser complementado con el análisis de otros aspectos de la dinámica política interna de los sindicatos, principalmente en lo que concierne a las cuestiones de representatividad y responsabilidad política, como fue señalado arriba. En esta sección abordaremos este segundo aspecto.

5.1. *Relación política cotidiana entre las corrientes sindicales*

La imagen de democracia sindical diseñada por el modelo electoral es homogénea. Si el sindicato está dominado por un grupo oligárquico, no es posible caracterizar las divisiones internas como facciones políticas y sindicales que forman el grupo

dirigente. Lo mismo ocurre en el caso en el que dos o más grupos se disputan el electorado, dándole al sindicato una vida democrática. Dichos grupos son presentados como entidades uniformes, sin divisiones internas. Sin embargo, como debe haber quedado claro a partir de la discusión precedente, esto no siempre ocurre así. Los datos empleados hasta ahora muestran que los grupos políticos sindicales están constituidos por varias facciones, y que estos grupos, de cuando en cuando, enfrentan disputas internas (Oliveira, 1987:38, 41), lo cual influye en la composición de los grupos que compiten por el liderazgo sindical, incluso en aquellos casos en que un sindicato es dirigido por un grupo sin oposición.

La composición del grupo de líderes de la CUT a nivel nacional ha sido analizada por L. M. Rodrigues (1990). De acuerdo con este autor, los 20 ejecutivos que integraban dicho grupo habían sido elegidos durante el Tercer Congreso Nacional en 1988, y pertenecían a seis facciones distintas:⁷ 1) diez miembros provenían de la Articulación, 2) dos, de la Fuerza Socialista, 3) uno, de Democracia y Lucha, 4) uno, de Unir la ciudad y el campo, 5) uno, de Construir la CUT clasista Desde las bases, y 6) cinco, de la CUT Desde las bases (Rodrigues, 1990:21). Por otro lado, una revista semanal informó que, durante el Cuarto Congreso Nacional de la CUT, había 26 facciones políticas luchando por el poder en el interior de esta organización (*Istoé*, núm. 1147, 18/9/1991). El número de miembros de cada facción en la directiva depende del porcentaje de votos recibidos en la elección que tiene lugar durante el Congreso (*Informa CUT*, núm. 162, septiembre de 1991). Este cuadro nacional se refleja a nivel regional y a nivel de los distintos sindicatos que son miembros de la CUT. Por ejemplo durante el Cuarto Congreso Regional de la CUT en Pernambuco, en 1988, cuatro planillas se disputaron la elección para renovar la directiva. La composición de este órgano fue decidida con base en el porcentaje de votos de cada planilla.⁸ Esto significa que las divisiones internas y la lucha por la hegemonía es algo que aqueja a todos los grupos ligados a la CUT, sean dirigentes o de oposición.

Más recientemente, la revista *Istoé* (núm. 1282, 27/4/1994) informó acerca de las distintas corrientes que componen la directiva del PT. Los datos son importantes para este trabajo, ya que muchas de estas tendencias actúan también en el movimiento sindical, y las disputas que libren en el interior del PT se reflejarán en el interior de los sindicatos en los que militan.

⁷ Acerca del mecanismo basado en la división proporcional de votos para formar la ejecutiva del CUT, véase Alves (1989:60-2).

⁸ Lo mismo sucede a nivel regional: "[En el Piauí] [...] los delegados se constituyeron en una planilla única para la dirección estatal, luego de un acuerdo tácito entre las fuerzas presentes. La Articulación obtuvo un 64.72% de los votos, proporcionando 19 dirigentes para la Directiva Estatal y siete para la Ejecutiva. La Corriente Sindical Clasista obtuvo el 19.9%, con dos dirigentes para la Directiva Estatal y dos para la Ejecutiva. Por su parte, la Fuerza Socialista y la Vertiente Socialista han proporcionado juntas cuatro dirigentes para la Directiva Estatal y dos para la Ejecutiva" (*Informa CUT*, núm. 153, junio-julio de 1991).

CUADRO 6

CÓMO SE DIVIDE LA DIRECCIÓN DEL PT, Y PROPORCIÓN DE LAS FUERZAS QUE TRATAN DE CONTROLAR EL PARTIDO (%)

<i>Tendencias</i>	1993	1994*	<i>Posición ideológica</i>
Democracia radical	11.5	10.9	"light"
Articulación	29.3	31.0	"moderado"
Opción de izquierda	36.4	33.0	"radical"
PT en lucha	19.1	21.1	"ultra-radical"
Independientes	3.4	3.8	"independientes"

*Proporción con base en 412 de los 470 delegados electos hasta el 17/4/1994.

FUENTE: Directorio Nacional del PT (publicado en *Istoé*, núm. 1282, 27/4/1994).

La historia política del SINTEL en el periodo de gobierno de los "nuevos" sindicalistas también está marcada por las disputas entre las facciones. En efecto, en el periodo 1984-1990, que equivale a dos mandatos, el grupo de los "nuevos" sindicalistas gobernó el sindicato formando una alianza. No obstante, los dos grupos que la integran rompieron relaciones y se enfrentaron en las elecciones posteriores. En lo que respecta a la composición de la planilla actualmente en el poder, pese a las tentativas de los dirigentes de retratarla como una formación armoniosa que no depende de las afiliaciones —en términos de partidarios y/o de corrientes sindicales—, la mayoría de sus miembros está afiliada a una u otra de las dos corrientes que conviven en el interior de la CUT.

El tratamiento que se da a las disputas entre estos dos bloques responde mucho más a los intereses de cada lado que a la bandera de la central que los orienta. Los preceptos expresados en el artículo 3 de los estatutos de la CUT (CUT, 1984), tales como: "La democracia en todos los organismos e instancias, la libertad de expresión de las corrientes internas aliada a una férrea unidad de acción...", son objeto de reinterpretación. En la práctica, la teoría se vuelve otra.

La exclusión de la CS permitió reestablecer el equilibrio entre la Articulación y la CUT Desde las bases para "tocar al sindicato", haciendo posible el tratamiento de las divergencias a través del avance conjunto, y dando prioridad a las cuestiones de categoría y administración de la entidad con el aval de los participantes de la gestión actual (Medeiros, 1992, y entrevistas realizadas en 1993).

Por otra parte, la militancia ligada a la CS acusó a la directiva de no respetar los principios democráticos, al lanzar una planilla de candidatos que no fue formada mediante una convención que reuniera las fuerzas actuantes en el campo de la CUT. El hecho fue denunciado en dos de sus panfletos:

He aquí que se aproximaba una elección [en 1990]. Era de esperarse un proceso democrático para evaluar y formar la planilla que uniría la categoría para las duras batallas contra el proyecto de Collor. En lugar de eso, la mayoría de la directiva negó el proceso de discusión y formó una planilla con los más "íntimos" (Planilla 1), excluyendo a compañeros combativos y luchadores que contribuyeron con mucho al avance de nuestra categoría, e impidiendo la renovación del Sindicato a través de

nuevos compañeros dispuestos a unir esfuerzos en pro de la lucha (*Unidade Para Lutar*, panfleto electoral de la Planilla 2, 1990).

Este grupo ha protestado una vez más contra la falta de espacio que el boletín/diario concede a las propuestas de grupos o individuos de la categoría que difieren de la dirección.

Tal situación se repitió en 1993, cuando estos dos grupos se disputaron las elecciones nuevamente. Si bien no ha transcurrido el tiempo suficiente para hacer una evaluación más precisa, lo cierto es que, durante los últimos cuatro años, los miembros de la CS han ejercido el papel de oposición sistemática al grupo en el poder. De acuerdo con sus declaraciones, la oposición procura actuar en la vida sindical (por ejemplo, durante los periodos de campaña salarial) tratando de influir en las políticas del sindicato. Todo parece indicar que estos dos grupos se enfrentarán nuevamente en la próxima elección, sin que ocurra nada nuevo.

La separación de una de las tendencias de la directiva contribuye, por otro lado, a hacer más dinámicas las asambleas, en las que la discusión es ampliamente estimulada. Preocupado por garantizar la victoria de su propuesta, cada cual se empeña en movilizar a la base, con el fin de elevar el número de votos a su favor. La categoría vencedora es la más fortalecida, es decir, la que cuenta con una mayor participación en las decisiones y en los rumbos definidos por la lucha de los telefonistas. Un cuadro muy distinto fue el del periodo anterior a 1984, cuando la campaña salarial, por ejemplo, era dirigida por el presidente, sin la intervención de una comisión y sin confrontación alguna; en suma, un trabajo de gabinete, desconectado de la base.

Otro punto a considerar en el análisis de la actuación del SINTTEL, o de los sindicatos afiliados a la CUT, es el *corporativismo de las tendencias políticas*. La sumisión acrítica de los militantes a las resoluciones tomadas por las cúpulas de las diversas facciones, a través de un centralismo democrático (¿autocrático?), parece contribuir a la falta de maduración y de condiciones necesarias para un análisis más realista de su propio quehacer político. Así pues, las disputas entre los líderes por los espacios en el interior tanto de las empresas como de las comisiones de base, pueden estar entorpeciendo el trabajo de esos núcleos organizadores.

5.2. Organización en los lugares de trabajo

Esta sección se ocupa del análisis de los distintos niveles y canales de participación en el interior de los sindicatos. En algunos casos, dichos canales fueron establecidos en los lugares de trabajo para fortalecer no sólo la estructura interna del sindicato, sino también la democracia interna, al facilitar la comunicación entre los trabajadores y hacer posible la expresión de sus opiniones y demandas.

Al lado de la estructura administrativa encargada de las tareas cotidianas existen varias comisiones que atienden los problemas comunes a los lugares de trabajo. Algunas de estas comisiones son permanentes, otras son temporales, como las comisiones salariales existentes en la memoria de los sindicatos.

Estas comisiones han sido usadas por los distintos grupos como canales para expresar sus opiniones y tratar de echar a andar sus propuestas. Hacia fines de los años setenta, e inicio de los ochenta, algunos grupos de oposición se valieron de las comisiones salariales para canalizar lo que veían como las verdaderas demandas de los trabajadores, y para desafiar a los grupos dirigentes sindicales.

Durante los años ochenta, varios directores sindicales de izquierda continuaron formando comisiones salariales con simples afiliados para participar en las negociaciones (por ejemplo, *Informe sindical*, 12-18/8/1985). Los militantes de izquierda dentro del SINTTEL siguieron la misma estrategia.

Sin embargo, como se ha dicho arriba, estas comisiones son temporales y se forman por lo general una vez al año, durante las campañas salariales. Durante los años ochenta, la mayoría de los dirigentes sindicales trató de implantar comisiones de trabajadores en el lugar de trabajo, con distintos niveles de éxito. Dichas comisiones no son simplemente una extensión de los sindicatos en el lugar de trabajo, sino que se constituyen como representantes de los trabajadores, y su tarea principal es canalizar las demandas y reclamaciones provenientes del sector para dirigir las al sindicato. La distinción no es simplemente semántica, pues significa que las comisiones tienen un grado razonable de autonomía en relación con los sindicatos. Ahí donde los dirigentes sindicales tuvieron éxito en establecerlas, los miembros de la mayoría de los sindicatos aquí analizados son elegidos por la base sindical y no nominados por los líderes sindicales. A diferencia de lo que sucede en el proceso de elección de los directores sindicales, los candidatos compiten individualmente, y no como miembros de una planilla. En este caso, muchos militantes de grupos de oposición, o miembros con distintas filiaciones políticas, pueden ser elegidos junto con militantes que apoyan al grupo dirigente, o que han permitido un grado saludable de democracia interna.

En sus estatutos, la CUT defiende el "derecho de organización en los lugares de trabajo, *independientemente de las organizaciones sindicales*" (CUT, 1988:11) aunque, por otra parte, un importante sector de sus cuadros, alineados con la Articulación Sindical, asuma una postura de control y de tutela de las comisiones, como revela José Ibrahim (1986). En sus resoluciones del Tercer Concut, esta central parece reconocer su debilidad en lo tocante a la constitución de comisiones de trabajadores (CT), reafirmando a continuación la importancia de tal tarea en la articulación del "sindicalismo de puerta de empresa con una organización de los trabajadores al interior de esa empresa" (CUT, 1988b:26). La realidad muestra que ese punto permanece como meta permanente y prioritaria en el papel, pero constantemente perjudicada en la práctica por las demandas surgidas en el acontecer cotidiano de las unidades de la CUT.

En este sentido, los dirigentes del SINTTEL lograron implantar comisiones de trabajadores, con distintos grados de dificultad de una empresa a otra. En lo que se refiere a la Embratel, los dirigentes sindicales estimularon la formación de una asociación no vinculada al sindicato, la cual funge como comisión y como canal de comunicación entre líderes y liderados. En la Telpe existe una cierta resistencia de la empresa, ya que la gerencia no acepta la estabilidad de los delegados sindicales. Así pues, el sindicato debe mantener a los dirigentes oriundos de la empresa

en constante contacto con la base. En la Telebras, debido a las características de la empresa, el trabajo de contacto con la base es hecho a través de los directores sindicales empleados por ella. El total de empleados no alcanza los 80, situación que, en la visión de los dirigentes, no hace necesaria la existencia de delegados. Finalmente, en las centrales de contratación que prestan servicios a las estatales (principalmente a la Telpe) hay un delegado sindical en cada empresa.

Esta situación parece demostrar, de manera general, que la propuesta de la CUT todavía no ha sido debidamente realizada. Sin embargo, el retraso en la puesta en marcha de esta propuesta no ha traído mayores dificultades en cuanto al manejo de las luchas, ya que éstas apuestan también a otro tipo de representación: la de los directores de base.⁹ Diseminados por las distintas regiones del estado de Pernambuco, en las principales centrales de contratación de la capital, estos directores hacen contacto con las bases a través de una *dirección colegiada*, otra innovación practicada por el SINTTEL. Esta iniciativa de gestión ampliada, representa una postura crítica a la tradición presidencialista y cupulista de la cultura sindical cultivada a partir de los años treinta. Entre tanto, tal actitud no impide que la base, en consonancia con viejas relaciones del pasado, continúe solicitando la atención especial de los ex presidentes, en detrimento de los demás componentes del cuerpo colegiado.

Entre los sindicatos de telefonistas existe otra propuesta de refuerzo de trabajo con la base, apoyada en una estructura antigua de las empresas: las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (CIPA).¹⁰ La inversión en estos espacios preexistentes pretende llevar el punto de vista de la CUT —de cuestionamiento de la estructura del Estado y de la organización de los trabajadores en cuanto que clase— a esos representantes electos, promoviendo así la recuperación de las comisiones para una actuación más política, sin abandonar las cuestiones técnicas de seguridad (Medeiros, 1992).

6. CONCLUSIONES

Este trabajo da pie a una serie de conclusiones, tanto a nivel teórico (en lo referente a las contribuciones teóricas discutidas en la sección 2), como a nivel empírico (lo que el estudio de caso dice acerca de la democracia sindical en Brasil).

Con relación a lo primero Michels, apoyado en la hipótesis de la ley de hierro de la oligarquía, previó que la "oligarquización" es una tendencia inevitable dentro de las organizaciones formales de trabajadores. Tal conclusión fue confirmada por Lipset y sus colaboradores. Sin embargo, los datos discutidos a lo largo de este trabajo desafían tal generalización. En efecto, el caso aquí estudiado demuestra que los sindicatos no tienen una tendencia inevitable a volverse oligárquicos. Es verdad que la subida al poder de los "nuevos" sindicalistas del SINTTEL no significó una ruptura total con el pasado. Empero, hay fuertes evidencias de nuevas prácti-

⁹ Acerca del papel de los directores de base, principalmente en las huelgas de 1978-1980 en la región ABC de São Paulo, véase Humphrey (1979).

¹⁰ Para un caso semejante entre los metalúrgicos de Volta Redonda, véase Mangabeira (1993).

cas que permitieron un proceso de cambio y un aumento de la democracia dentro de este sindicato. En este sentido, es posible afirmar que la propuesta de Michels debe ser encarada como de carácter variable. Esto es, los sindicatos pueden alternar periodos de oligarquización con otros de democracia, o combinar aspectos de ambas cosas, como lo demuestra el caso aquí analizado.

Así pues, una formulación más próxima a lo que se sostiene en este trabajo es la del modelo electoral de Edelstein y Warner, ya que para estos autores los sindicatos pueden o no ser oligárquicos y/o democráticos. Dicho modelo nos permitió hacer un análisis de las elecciones sindicales, en uno de los momentos más importantes de la política formal de tales organizaciones.¹¹

Los indicadores analizados en este trabajo, siguiendo el modelo electoral, señalan la existencia de un grado razonable de democracia, lo cual se manifiesta en el aumento de las disputas internas y en la actividad casi continua de una facción. Tales hechos políticos hacen posible un ambiente democrático más sano en el interior de la organización estudiada.

No obstante, como afirma Martín (1987:103), “la política tiene que ver con el poder y no simplemente con las elecciones”. Nuestra aceptación de esta idea ha quedado patente arriba, y por ello hemos integrado al modelo electoral el análisis de aspectos relacionados con la representatividad y la responsabilidad política, cuestiones que ponen de manifiesto las relaciones cotidianas entre las facciones, entre la dirección y los afiliados, y entre el sindicato y los contratistas, o el Estado. Creemos, al contrario de Martín, que la política y la democracia tienen que ver con las elecciones.

Así, el análisis desarrollado en la sección 5 tiene dos objetivos: 1) mostrar otros aspectos importantes de la democracia interna en organizaciones de trabajadores, no contempladas por el modelo electoral, y 2) integrar estos aspectos al análisis de este complejo fenómeno. Los datos relacionados con tales aspectos mostraron que la cultura política interna (grado de tolerancia con relación a la oposición), los canales de participación del sector y los activistas, así como los medios de comunicación entre líderes y trabajadores, y las afiliaciones políticas y sindicales, ejercen efectos variables sobre la dinámica de la democracia sindical y revelan un resultado complejo.

Por otro lado, en lo que respecta al estudio de caso, los trabajadores brasileños, descontentos con el modelo sindical consolidado y reforzado por el Estado durante cerca de 50 años, han emprendido este fin de siglo un camino hacia un futuro con mayor autonomía y libertad. El avance en esta dirección no deja de ser lento, y está plagado de repeticiones e innovaciones. Pero también es revelador de un *nuevo quehacer político*, apoyado en la creatividad y, muchas veces, también en la improvisación.

¹¹ En cuanto a la importancia de las elecciones como definitorias de democracia tanto en los micro-sistemas como en los macrosistemas, basta recordar aquí el hecho de que es imposible concebir un ejemplo contrario de un sistema democrático sin elecciones. No obstante, esto no quiere decir que la existencia de elecciones signifique por sí misma que un determinado sistema es democrático. De ahí el análisis “fragmentado” de las elecciones sindicales a través de indicadores que procedemos a hacer en la sección 4 de este trabajo, además de otros aspectos de democracia discutidos en la sección 5.

Este "nuevo sindicalismo", tan estudiado y comentado en los últimos años, trae a flor de piel la cuestión de la democracia interna, proponiéndose ejercerla, ya sea en la relación entre las tendencias políticas, o en la relación de los líderes con la base. Los datos aquí analizados revelan un avance en este sentido, tomando en cuenta el modelo electoral ya discutido. Este avance se manifiesta de dos maneras: 1) una elevada tasa de elecciones realizadas y disputadas por, al menos, más de una planilla, y 2) un porcentaje significativo de votos obtenidos por la planilla opositora. Los otros dos indicadores, relativos a la presencia de una oposición efectiva y de la alternancia en el poder, no corroboran la existencia de una práctica democrática. Empero, de cara al cuadro que presenta la situación actual, la perspectiva de que la oposición prevaleciente reafirme su participación en la vida política del sindicato, reforzando su papel en tanto que tal y frenando, por otro lado, la tendencia a la oligarquización, es un resultado posible de la permanencia de un mismo grupo en la dirección.

Si se amplía el análisis para abarcar otros indicadores ligados a una actuación cuyo referente son los principios democráticos, se puede volver a afirmar que, en el sector estudiado, los grupos de líderes han avanzado en busca de caminos y acciones que den respuesta a las demandas de la base, sin reforzar demasiado los comportamientos conservadores y autocráticos del pasado.

La experiencia cotidiana del SINTTEL —a semejanza de buena parte de las unidades afiliadas a la CUT— muestra momentos en los que, claramente, son quebrantadas antiguas normas y/o costumbres heredados de la vieja estructura getulista, con el respaldo de la base. Se trata de un avance conjunto que revela un deseo de transformación, misma que, en la práctica y en ciertas situaciones, puede sufrir la negativa de la base o de la dirección. Retrocesos y tropiezos que son constantemente denunciados por la oposición vigilante, alineada a la misma central sindical de las demás corrientes políticas que actúan en esa categoría. De la dinámica política interna, resultante de la convivencia entre dirección, oposición y base, es que surge, poco a poco, ese nuevo sindicalismo: nuevo-viejo, viejo-nuevo, insinuándose como recorte de un perfil nacido de la ruptura con el conservadurismo intrínseco de las instituciones envueltas en esa realidad: CUT, sindicatos, tendencias políticas.

Traducción de Luis Esparza

BIBLIOGRAFÍA

- Alves, M. H. M., 1989, "Trade Unions in Brazil: a Search for Autonomy and Organization", en E. C. Epstein (comp.), *Labor Autonomy and the State in Latin America*, Unwin Hyman, Boston.
- Anderson, J. C., 1978, "A Comparative Analysis of Local Union Democracy", *Industrial Relations*, 17(3)/278-95.

- Antunes, R., 1988, *A rebeldia do trabalho: confronto operário no ABC paulista (as greves de 1978/80)*, Ensaio/Campinas: Editora da UNICAMP, São Paulo.
- Antunes, R., 1991, *O novo sindicalismo*, Ed. Brasil Urgente, São Paulo.
- Boito Jr., A., 1991, *O sindicalismo de estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*, Hucitec, São Paulo.
- Calderón, F. y E. Jelin, 1987, "Classes sociais e movimentos sociais na América Latina: perspectivas e realidades", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 5:67-85.
- Castro, N. A., 1980, "Operários em construção: a formação de classe operária na fronteira do moderno capitalismo industrial brasileiro", en S. Laranjeira (comp.), *Classes e movimentos sociais na América Latina*, Hucitec, São Paulo.
- CUT, 1984, *I Congreso Nacional da Classe Trabalhadora*, Ed. Tempo e Presença, Rio de Janeiro.
- CUT, 1986, *Resoluções do 2o. Congreso*, CUT, Rio de Janeiro.
- CUT, 1988a, *3o. Congreso Nacional da Central Única dos Trabalhadores: 3o. CONCUT (resoluciones)*, CUT, São Paulo.
- CUT, 1988b, *Estatuto da Central Única dos Trabalhadores*, CUT, São Paulo.
- CUT, 1991, *Resoluções do 4o. CONCUT*, CUT, São Paulo.
- Edelstein, J. D. y M. Warner, 1975, *Comparative Union Democracy: Organisation and Opposition in British and American Unions*, Allen & Unwin, Londres.
- Escrita Ensaio, 1978, "Mesa redonda: Para onde vai o sindicalismo brasileiro", *Escrita Ensaio*, 4:24-38.
- Fosh, P., 1993, "Membership Participation in Workplace Unionism: The Possibility of Union Renewal", *British Journal of Industrial Relations* 31 (4):577-92.
- Fosh, P., y S. Cohen, 1990, "Local Trade Unionist in Action: Patterns of Union Democracy", en P. Fosh y E. Heery (comps.), *Trade Unions and Their Members: Studies in Union Democracy and Organization*, Macmillan, Londres.
- Gonçalves, F. L. S., 1984, "Dependência financeira, assistencialismo e burocratização nos sindicatos brasileiros", en VVAA, *Sindicatos em uma época de crise*, Vozes/São Paulo: CEDEC, Petrópolis.
- Hartmann, H., 1979, "Works Council and the Iron Law of Oligarchy", *British Journal of Industrial Relations* 17(1):70-82.
- Heery, E. y J. Kelly, 1990, "Full-time Officers and the Shop Steward Network: Patterns of Cooperation and Interdependence", en P. Fosh y E. Heery (comps.), *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organization*, Macmillan, Londres.

- Heery, E. y J. Kelly, 1994, "Professional, Participative and Managerial Unionism: an Interpretation of Change in Trade Unions", *Work, Employment & Society* 8(1):1-22.
- Humphrey, J., 1979, "Auto Workers and the Working Class in Brazil", *Latin American Perspectives* 6(4):71-89.
- Humphrey, J., 1980, "As raízes e os desafios do 'novo' sindicalismo da indústria automobilística", *Estudos CEBRAP* 26:5-39.
- Ibrahim, J., 1986, *O que todo cidadão precisa saber sobre comissões de fábrica*, Global, São Paulo.
- Jacobi, P. R., 1987, "Movimentos sociais: teoria e prática em questão", en I. Scherer-Warren y P. J. Krischke, *Uma revolução no cotidiano? Os novos movimentos sociais na América Latina*, Brasiliense, São Paulo.
- Keck, M. E., 1988, "O 'novo sindicalismo' na transição brasileira", en A. Stepan (comp.), *Democratizando o Brasil*, Paz e Terra, Río de Janeiro.
- Lipset, S. M. et al., 1956, *Union Democracy: the Inside Politics of the International Typographical Union*, Free Press, Nueva York.
- Mangabeira, W., 1993, *Os dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda*, Relume-Dumará, Río de Janeiro.
- Maroni, A., 1982, *A estratégia da recusa: análise das greves de maio/78*, Brasiliense, São Paulo.
- Martin, R., 1987, "Union Democracy: an Explanatory Framework", en W. E. J. McCarthy (comp.), *Trade Unions: Selected Readings*, 2a. ed., Penguin, Harmondsworth.
- May, J. D., 1970, "Democracia, organização, Michels", en M. S. de Amorim (comp.), *Sociologia Política, II*, Zahar, Río de Janeiro.
- Medeiros, R. P., 1992, "Cotidiano sindical: entraves e bandeiras", UFPE, tesis de maestría en sociología, Recife.
- Medeiros, R. P., M. J. Albuquerque y D. Corcione (comps.), 1989, *Perfil do movimento sindical urbano de Pernambuco: 1986/87*, CEAS/FUNDAJ, Recife.
- Michels, R., 1927, "Some Reflections on the Sociological Character of Political Parties", *American Political Science Review* 21(4):753-72.
- Michels, R., 1982, *Sociologia dos partidos políticos*, Editora da UnB, Brasília.
- Moisés, J. A., 1982, *Lições de liberdade e de opressão: os trabalhadores e a luta pela democracia*, Paz e Terra, Río de Janeiro.
- Morais, J. V. de, 1992, "'New Unionism' and Union Politics in Pernambuco (Brazil) in the 1980s", London School of Economics, tesis de doctorado en sociología, Londres.

- Morais, J. V. de, 1993, "Assistencialismo, 'burocracia' em novo sindicalismo, 1978-1989", *Caderno CRH* 19:58-78.
- Morais, J. V. de, 1994a, "Sindicatos e democracia sindical: representatividade e responsabilidade política", *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 25: 65-81.
- Morais, J. V. de, 1994b, "Teorias de democracia sindical", *Política Hoje* 2:103-25.
- Morais, J. V. de, 1994c, "Democracia y política interna en los sindicatos brasileños, 1978-1992", *Revista Mexicana de Sociología* 61(3):173-189.
- Morais, J. V. de, 1995a, "Democracia sindical e sindicalismo brasileiro, 1978-1993", Universidade Federal de Pernambuco (relatoria de investigación), Recife.
- Morais, J. V. de, 1995b, "'Novo' sindicalismo e democracia sindical: um teste e uma crítica do modelo eleitoral", *Dados-Revista de Ciências Sociais* 38(3):545-79.
- Morais, J. V. de, 1996, "Trabalhadores, democracia e política: um ensaio bibliográfico sobre democracia sindical", *BIB-Boletim Informativo e Bibliográfico/ANPOCS*, 41 (en prensa).
- Nyden, P. W., 1985, "Democratizing Organizations: a Case Study of a Union Reform Movement", *American Journal of Sociology* 90(6):1179-203.
- Oliveira, L. L., 1987, "O movimento operário em São Paulo, 1970-1985", en E. Sader (comp.), *Movimentos sociais na transição democrática*, Cortez, São Paulo.
- Ramalho, J. R., 1984, "Resistência operária: reciando as formas de luta", *Cadernos CEAS*, 94.
- Rigg, P., 1987, "Miners and Militancy a Study of Branch Union Leadership", *Industrial Relations Journal* 18(3):189-200.
- Rodrigues, I. J., 1990, *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*, Cortez/Río de Janeiro: FASE, São Paulo.
- Rodrigues, I. J., 1991, "As comissões de empresa e o movimento sindical", en A. Boito Jr. (comp.), *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*, Paz e Terra, Río de Janeiro.
- Rodrigues, L. M., 1990, *CUT: os militantes e a ideologia*, Paz e Terra, Río de Janeiro.
- Rodrigues, I. J., 1991, "As tendências políticas na formação das centrais sindicais", en A. Boito Jr. (comp.), *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*, Paz e Terra, Río de Janeiro.
- Roxborough, I., 1984, *Unions and Politics in Mexico: The Case of the Automobile Industry*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Roxborough, I. e I. Bizberg, 1983, "Union Locals in Mexico: the 'New Unionism' in Steel and Automobiles", *Journal of Latin American Studies* 15(1):117-35.
- Sader, E., 1988, *Quando novos personagens entraram em cena*, Paz e Terra, Río de Janeiro.

- Silva, R. A. da, 1984, “Representatividade, democracia e unidade no sindicalismo brasileiro”, en VVAA, *Sindicatos em uma época de crise*, Vozes/São Paulo: CEDEC, Petrópolis.
- Soares, J. A., 1984, “Pernambuco e Paraíba: tendências atuais do sindicalismo no Nordeste: modernização conservadora ou mobilização social”, en *Sindicatos em uma época de crise*, Vozes/São Paulo: CEDEC, Petrópolis.
- Stepan-Norris, J. y M. Zeitlin, 1995, “Union Democracy, Radical Leadership, and the Hegemony of Capital”, *American Sociological Review* 60 (6):829-50.
- Tannenbaum, A. S., 1975, “Mecanismos de controle nas agências sindicais de trabalhadores”, en *O controle das organizações*, Vozes, Petrópolis.
- Thompson, M. e I. Roxborough, 1982, “Union Elections and Democracy in Mexico: A Comparative Perspective”, *British Journal of Industrial Relations* 20(2):201-17.
- Undy, Roger y Roderick Martin, 1984, *Ballots and Trade Union Democracy*, Basil Blackwell, Oxford.
- Weffort, F. C., 1972, *Participação e conflito industrial: contagem e Osasco, 1968*, CEBRAP, São Paulo.
- Wippler, R., 1986, “Oligarchic Tendencies in Democratic Organizations”, *The Netherlands Journal of Sociology* 22(1):1-17.