
*Dilemas laborales en el marco de la democracia y la globalización en Sudáfrica**

Sakhela Buhlungu**

Introducción

Es común que en períodos de transición y momentos de reestructuración política y económica profundos, los sindicatos se vean forzados a reexaminar su fortaleza actual y a explorar formas de enfrentar los retos planteados por esos procesos de cambio. He ahí el predicamento que los sindicatos de Sudáfrica enfrentan hoy. Muy pocos sindicalistas hubieran podido predecir hace diez años que la llegada de la democracia les exigiría revisar sus estrategias de una manera fundamental. Las nociones convencionales de la transformación social entre sindicalistas han estado basadas en la visión que considera a los movimientos sociales como agentes del cambio capaces de acabar con la opresión y la explotación sin verse afectados en términos de sus formas de organización, sus niveles de fortaleza y su capacidad para movilizar a sus bases. Por tanto, la visión que tenían muchos activistas sindicales era que su misión consistía en incidir en procesos de cambio sin que esos procesos afectaran a los movimientos sociales.

* Traducción: Ma. Eugenia Gutiérrez González.

** Sakhela Buhlungu enseña Sociología y es Research Associate de la Sociology of Work Unit (SWOP) en la Universidad de Witwatersrand, Johannesburgo, Sudáfrica. Acaba de completar un PhD sobre la recomposición del movimiento sindical progresista en el período 1973-2000.

Hace muy poco tiempo que los sindicalistas comenzaron a percatarse de los efectos contradictorios de la transición democrática y del pernicioso impacto del cambio global sobre los sindicatos. En una propuesta hecha a la September Commission on the Future of Trade Unions, (Comisión Septiembre sobre el Futuro de los Sindicatos, en adelante, Comisión Septiembre) un encargado de la oficina regional de la COSATU (Confederation of South African Trade Unions, Confederación de Sindicatos Sudafricanos) hizo una observación convincente en relación con las implicaciones de la transformación social para los sindicatos:

“Siempre hablamos acerca de la transformación de la sociedad, la transformación del gobierno, la transformación del lugar de trabajo –nunca hablamos de transformarnos a nosotros mismos. Necesitamos transformarnos a nosotros mismos y a nuestras organizaciones antes de que podamos transformar a la sociedad. Necesitamos transformarnos para ser eficaces” (Comisión Septiembre, 1997: 167).

Este comentario surge cuando muchos sindicalistas se percatan de que el terreno en que se encuentran organizados los sindicatos sudafricanos ha estado cambiando muy rápido en los años recientes, particularmente desde 1994. De manera específica, la llegada de la democracia política y el reingreso de Sudáfrica a la economía global han tenido como resultado una redefinición de los términos del compromiso, por un lado, entre el trabajo y el Estado, y por otro lado, entre el trabajo y el capital. Hasta 1994, lo laboral estaba en una posición de fuerza frente a ambos actores, y por tanto era capaz de tener un impacto tremendo en procesos de reestructuración política y económica (véase, por ejemplo, Adler y Webster, 1995). A partir de 1994 esta influencia se transformó en ganancias y ventajas muy concretas para el trabajo en términos de disposiciones legislativas como las que se encuentran en la Labour Relations Act (Acta de Relaciones Laborales, LRA por sus siglas en inglés) de 1995, así como de la participación en el mercado laboral y en la formulación de políticas económicas a través de nuevas instituciones como la tripartita National Economic Development and Labour Council (Consejo Económico Nacional de Desarrollo y Trabajo, NEDLAC s.i.).

Sin embargo, investigaciones recientes sugieren que lo laboral podría ser incapaz de sostener este nivel de influencia o de sacar ventaja plena de algunas de las ganancias que ha logrado como resultado del poder que ha tenido en años recientes (Buhlungu, 1997[a]; 1997[b], 1998[a], 1998[b]; la COSATU, 1996; Comisión Septiembre, 1997). En particular, tanto el realinamiento de las fuerzas de clase bajo la administración democrática como la aceleración de los procesos de globalización amenazan con disminuir el poder y la influencia de lo laboral. Además de estos factores objetivos se encuentran los factores subjetivos relativos a la organización. Existe una impresión general de que lo laboral está perdiendo no sólo parte de su eferescencia organizativa, sino también el sentido de una dirección política clara que fuera su signo distintivo en los grandes días de la movilización laboral militante.

Este artículo revisa la ironía de las circunstancias enfrentadas por el movimiento laboral sudafricano en el marco de la democracia y la globalización. Busca explicar por qué este movimiento está teniendo dificultades para sostener su poderío a pesar de las ventajas que le ofrecen una administración democrática y un gobierno que se muestra amistoso con lo laboral. Gran parte de los textos sobre transiciones del autoritarismo a la democracia reconoce el papel de los movimientos laborales durante dichas transiciones, particularmente durante la fase que O'Donnell, Schmitter Whitehead llaman la “resurrección de la sociedad civil” (1986: 48-56). Adler y Webster (1995) han planteado un argumento similar con respecto a los sindicatos de Sudáfrica. Sin embargo, en su discusión acerca del papel de lo laboral en los procesos de “redemocratización” en países como España, Portugal y Grecia, Valenzuela ha planteado que la tarea no consiste solamente en examinar el papel de los movimientos laborales en la configuración del cambio político. Es igualmente importante la tarea de examinar “las consecuencias que el contexto político cambiante tiene sobre las relaciones obrero-patronales y sobre el movimiento laboral en sí mismo; Es decir, la posibilidad de recrear y reorganizar sindicatos, el posible resurgimiento de los liderazgos previamente suprimidos, y la reconstitución de vínculos con partidos políticos y funcionarios estatales” (1989: 446). Este último aspecto de la relación entre el movimiento laboral y la actual transición democrática en Sudáfrica es la preocupación central de este artículo. Los dilemas que enfrenta lo laboral se ven acentuados por una inserción acelerada de Sudáfrica en la economía global y por los efectos que dicha inserción conlleva para la reorganización en los lugares de trabajo y la reestructuración del mercado laboral.

Lo que hace tan interesante el caso de Sudáfrica es que abre posibilidades para teorizar acerca de las circunstancias de los movimientos laborales en momentos de transición profunda. La pregunta clave que nos hacemos es ¿cómo es que un movimiento sindical poderoso, que había jugado un papel central en la lucha por la democracia, termina siendo un actor marginal una vez que se ha alcanzado la transición democrática? Estudios laborales comparativos ofrecen interiorizaciones útiles que nos dan algunas respuestas en torno a este asunto. Y por supuesto que esta discusión analizará algunas de esas interiorizaciones tanto como sea posible. Sin embargo, algunas de las contribuciones comparativas suelen presentar conclusiones muy generales que buscan identificar tendencias comunes, en muchos casos sin tomar en cuenta las especificidades de cada caso.

Locke y Thelen han sugerido un enfoque distinto llamado “comparaciones contextualizadas”, el cual queda manifiesto en la siguiente afirmación:

“Hay muchas tendencias internacionales que de hecho no se convierten en presiones comunes para todas las economías nacionales, sino que más bien están mediadas por acuerdos nacionales institucionales y se reflejan en luchas divergentes sobre prácticas nacionales” (1995).

Los autores señalan que esto pretende complementar, más que desplazar, las “comparaciones adecuadas” convencionales que buscan identificar tendencias comunes a lo largo de distintos contextos nacionales.

En esta discusión reconocemos de entrada que el caso de Sudáfrica no es único ni excepcional, y que existe un ámbito para el análisis comparativo. En su estudio sobre aspectos laborales en Brasil y Sudáfrica, Seidman (1994) ha planteado una distinción entre la dinámica de los movimientos laborales en sociedades “previamente industrializadas” y sociedades “posteriormente industrializadas” para destacar la importancia del contexto y la similitud de la experiencia. Existe también un clamor por el trabajo comparativo entre sindicatos en Sudáfrica y el resto del mundo post-colonial, particularmente África. Sin embargo, la meta de esta discusión es enfocarse solamente en el caso de Sudáfrica y buscar una respuesta para la pregunta aquí planteada identificando aquellos procesos que han llevado a la marginación laboral, y que atañen específicamente al contexto económico, social, histórico y político del país. Esperamos que este acercamiento sirva para ofrecer un análisis mejor enfocado en torno a cómo el movimiento sindical sudafricano se está reconstituyendo, y para ser utilizado como base para futuras “comparaciones contextualizadas”.

Desde el centro hasta el margen:

La disminución del poder y de la influencia del movimiento sindical en Sudáfrica ha sido un proceso gradual que coincidió con la caída del apartheid y con el alcance y la consolidación de la democracia política. Más que una función de la represión y el hostigamiento gubernamentales, ha sido un resultado de la economía política cambiante, las opciones estratégicas, la debilidad global y las fuerzas económicas globales. Rick Fantasia ha señalado que la acción colectiva y la cultura de la solidaridad entre trabajadores surgen en situaciones de fricción y oposición hacia los patrones. También menciona que la “militancia de los patrones no sólo fue una barrera a superar en la formación de culturas de solidaridad; también sirvió de manera significativa como fuente de solidaridad, como un fuego que templó el hierro de la solidaridad” (1988: 233). Este punto se puede desarrollar con el argumento de que, en Sudáfrica, el surgimiento y desarrollo del movimiento sindical también fue definido por una clase particular de Estado que sirvió como agente declarado de la acumulación capitalista.

Así el movimiento se constituyó en franca oposición a una clase particular de régimen en los lugares de trabajo y a un Estado de *apartheid*, y las armas de lucha que se fueron fabricando buscaban oponerse, obstruir y frustrar las acciones y los planes tanto de los patrones como del Estado de *apartheid*, ambos carentes de legitimidad. Por lo tanto, el renombrado poder del movimiento sindical sudafricano nació de una habilidad opositora efectiva y exitosa. La investigación de

Von Holdt (2000) muestra que la habilidad de los sindicatos para hacer del lugar de trabajo un sitio “ingobernable” fue de lo más potente. Pero la debilidad de esta forma de poder radicaba en la visión de que los patrones y el Estado seguirían siendo racistas e intransigentes. El hecho de que el sindicalismo militante fuera producto del racismo y la intransigencia patronal así como de la represión estatal significaba que, hasta cierto punto, el futuro de esa clase de sindicalismo y el apoyo que tenía entre sus miembros y la influencia que ejercía en el resto de la sociedad dependía de la existencia continua de esa clase de patrones y de Estado.

Hasta cierto punto, lo laboral también debía su poder al hecho de que la economía sudafricana operaba aislada del resto del mundo, y los sindicatos y los patrones eran ajenos al ambiente económico y político externo. Los sindicatos podían paralizar la economía, y los patrones no tenían acceso ni a las redes de capital globales ni a las estrategias para disciplinar a los sindicatos. El amanecer de la democracia abrió las puertas globales al capital sudafricano, y esto inclinó el péndulo contra los sindicatos. Entre los estudiosos existe el consenso de que los sindicatos pueden jugar y juegan un papel importante en las transiciones democráticas. El problema, sin embargo, es que los sindicatos no son partidos políticos, y es frecuente que en las transiciones tengan que mantenerse atrás para dejar que los partidos políticos determinen la naturaleza de la administración democrática. Incluso en los casos en que los sindicatos financian a un nuevo partido político, ese partido asume muy pronto una identidad y un programa propios, muy distinto al de los sindicatos.

La COSATU pensó que al enviar a veinte líderes nacionales al Parlamento, éstos podrían seguir teniendo una influencia considerable en los asuntos que decide el partido gobernante. Pero en cuanto esos líderes llegaron al Parlamento, dejaron bien claro que estaban ahí representando al Congreso Nacional Africano (ANC s.i., en adelante CNA), y no a la COSATU o a sus afiliados. Por ello, la tragedia de todas las transiciones es que tan pronto se logra una transición apoyada por los sindicatos, éstos tienen que regresar a su papel de “grupo de presión”, y se vuelven dependientes de los patrones y de la voluntad de los políticos dentro de las nuevas instituciones políticas.

La intersección de raza y de clase en el colonialismo también dio como resultado una estructura de clase racialmente definida donde las clases gobernantes eran predominantemente blancas, mientras la clase trabajadora era predominantemente negra. Las fronteras en la estructura de clase eran demasiado rígidas, y permitieron una ligera permeabilidad y movilidad ascendente a la clase trabajadora y a la pequeña clase media negra. Y así, mucha gente negra con niveles de educación relativamente altos encontró una causa común con las organizaciones de la clase trabajadora como los sindicatos y las organizaciones civiles en los distritos segregados. Esto sugiere que bajo el régimen del *apartheid*, había muchos activistas que estaban en los sindicatos no porque les interesara la lucha de clases

sino porque el movimiento sindical era uno de los pocos caminos que quedaban para expresar la oposición al *apartheid*. El vínculo entre raza y clase ha visto a miles de sindicalistas conducir sus instintos de clase hacia la administración y otras carreras empresariales. Por ejemplo, Cyril Ramaphosa, graduado en Derecho a principios de los años ochenta, quien fuera una pieza clave para la formación del National Union of Mineworkers (Sindicato Nacional de Mineros, NUM s.i.), y su secretario general hasta 1991, cuando dejó los sindicatos para convertirse en secretario general del CNA. En 1994 se convirtió en miembro del Parlamento democrático, pero lo dejó en 1997 para aprovechar las nuevas oportunidades que le brindaba el mundo de los negocios.

Bajo las circunstancias distintas que se presentan en la democracia y el capitalismo global, la clase por sí misma no tiene el mismo poder de movilización que tenían la raza y la clase bajo el *apartheid*. Muchos miembros del NUM aún ven a Ramaphosa como un camarada, no como un capitalista, y el Congreso Nacional Especial de la COSATU en 1998 fue financiado por la industria minera de Ramaphosa: JCI.

Todos los sindicatos de las sociedades coloniales se vieron influidos, de una o de otra forma, por el nacionalismo y las luchas de independencia en sus propios países. La militancia que algunos de estos sindicatos practicaron no era solamente una función de la explotación que padecían los trabajadores en sus lugares de trabajo. También era un reflejo del rechazo a lo que se percibía como un orden político racista ilegítimo que tenía una alianza nefasta con los patrones. Por ello, el discurso político de los movimientos nacionalistas tuvo resonancia entre las clases trabajadoras; estos movimientos prometían acabar con ese orden político ilegítimo y remplazarlo con uno democrático. Incluso aquellos sindicatos que son escépticos ante el nacionalismo y creen que no se puede confiar en los líderes nacionalistas han sido profundamente marcados por la política nacionalista y han mostrado cierto grado de ambivalencia ante ella.

De este modo vemos que la reconstitución de los sindicatos en momentos de transición está vinculada con la reconfiguración de las instituciones hegemónicas, las prácticas y los discursos mientras toma forma el nuevo régimen. Los sindicatos suelen darse cuenta de que deben revisar las nociones de “el enemigo” y “el opresor”, y de que deben reinventar sus armas de lucha para ajustarse a las circunstancias cambiantes. En Sudáfrica, esta revisión ha llevado a los sindicatos a modificar su actitud frente al Estado y los patrones a tal grado que hoy en día muchos sindicalistas se encuentran trabajando en una especie de “sociedad” con los patrones y el gobierno. De manera similar, los sindicatos han tenido que deshacerse de nociones como “destrozar” al capitalismo y al Estado, y se han instalado cómodamente en el discurso de la reconstrucción y el desarrollismo. Es en este contexto de revisión y modificación de actitudes hacia el Estado y los patrones que se da la reconstitución de los sindicatos.

La reinención de los sindicatos suele estar precedida por una fractura y una disolución de los consensos, lo que afecta la movilización colectiva y la acción contra los patrones y el Estado. Muchos activistas identifican el levantamiento de prohibiciones liberales y la victoria electoral del CNA en 1994 como los momentos decisivos en que ocurrió esta fractura y disolución. El argumento es que, después de 1994, gran parte de la solidaridad colectiva que había impulsado a millones de trabajadores a tomar acciones contra el Estado comenzó a disminuir. Durante este tiempo surgió el individualismo como aspecto determinante para el comportamiento de activistas, ya que muchos dejaron los sindicatos por terrenos más fértiles en el gobierno, la administración y la empresa. En este proceso, el resto del movimiento sindical se ha reinventado a sí mismo en su relación con un Estado más tolerante y una clase capitalista más sofisticada.

Lo anterior, aunado al impacto devastador del capitalismo global, ha mermando el poder y la influencia de los sindicatos en Sudáfrica. La Parte III de este texto identifica áreas específicas y ejemplos que han contribuido a la marginación de los sindicatos.

Los sindicatos y los partidos políticos en el período post-colonial:

El papel de los movimientos de liberación que asumen el poder tras la liberación merece una mención en este momento, pues dichos movimientos también contribuyen a la marginación de los sindicatos una vez que asumen el poder político. En las sociedades que viven transiciones del colonialismo a la independencia, el cortejo y la luna de miel entre los sindicatos y el movimiento que encabeza la liberación nacional muchas veces han durado muy poco cuando se ha alcanzado la liberación y la democracia. Esa clase de nacionalismo que impulsó a muchas sociedades a la liberación buscaba totalizar el pensamiento y la acción políticos bajo el partido gobernante, y cualquier ubicación alternativa de poder y de expresión política representaba una amenaza para la élite nacionalista y su proyecto de construcción nacional. En su discusión sobre las relaciones obrero-estatales en el África post-colonial, Freund ha observado una tendencia similar en la actitud de los nuevos gobernantes hacia las organizaciones de la sociedad civil en general, y hacia los sindicatos en particular:

“Prácticamente sin excepción, los estados africanos se encaminaron hacia un control tan grande como pudieron sobre las instituciones locales y las potenciales bases de poder, sin importarles su posición ideológica formal. El sindicato era un nido potencial de rivales del partido gobernante, y el partido y el Estado se sentían ansiosos por descubrir a cualquier líder potencialmente peligroso” (1988: 94-95).

Una de las razones es que los Estados-Nación post-coloniales son producto de la integración forzada que se da en el colonialismo, y mantener su cohesión cuando no existe la fuerza no siempre es fácil de lograr. Muchos políticos post-coloniales suelen verse tentados a movilizarse bajo líneas étnicas, regionales o de otro tipo, lo que a veces provoca conflictos con los objetivos de nación que están naciendo dentro de ese poder. Pero un punto más significativo es que la ideología de la liberación nacional está empapada por una serie de intereses de clase que son contradictorios con los de la clase trabajadora y los sindicatos. Se trata de los intereses de la clase media, que en la mayoría de las sociedades coloniales han ocupado posiciones líderes dentro de los movimientos de liberación nacional. Esto ofrece una base para entender la relación entre los sindicatos y los partidos políticos líderes en las transiciones post-coloniales en general, y en la transición sudafricana en particular.

Aunque el papel y la influencia de los movimientos laborales en las transiciones son ampliamente reconocidos, no se hacen grandes esfuerzos para problematizarlos. En primer lugar, la relación de los sindicatos con el proyecto de liberación nacional no recibe la atención adecuada. Sólo una dimensión de esta relación recibe atención, digamos que se trata de lo laboral actuando como una “presión de izquierda” en el movimiento de liberación (Webster, 1996). Aunque el análisis de esta dimensión de la relación sindicato-partido es útil –particularmente porque revisa el potencial positivo en dicha relación– comete el error de no explorar la dinámica del poder, y por tanto ignora los peligros de esas alianzas. En otras palabras, no se presta atención al efecto limitante del nacionalismo en los sindicatos.

En segundo lugar, se asume que las nociones de democracia y democratización sostenidas por los sindicatos son las mismas de los movimientos de liberación. Existe, sin embargo, evidencia de que los sindicatos tienden a articular una variante de democratización que es más radical que la que propugnan los movimientos de liberación. En tercer lugar, la relación entre los sindicatos y el partido gobernante se presenta en términos estáticos, y no consigue identificar el hecho de que la relación cambia en la medida en que cambia el equilibrio de poder entre ambos.

Trataremos más a fondo estos puntos cuando nos enfoquemos en la relación entre la COSATU y el CNA. Se argumentará entonces que el papel y la influencia de la federación sindical han ido decayendo gradualmente, y que esto se puede entender mejor si se hace una revisión durante tres periodos distintos de la lucha anti-*apartheid*, y de la subsecuente transición a la democracia. Es decir: la fase previa a 1990, 1990 y el periodo de 1994 a la fecha. La discusión se divide en cinco partes de la siguiente forma: la Parte II ofrece una visión a vuelo de pájaro de los patrones de la estructura del movimiento sindical sudafricano como un todo. La Parte III observa el ambiente político y económico cambiante en que se or-

ganizan los sindicatos. La Parte IV revisa las estrategias laborales de compromiso con el panorama político y económico cambiante. Esto incluye procesos de reestructuración y reorganización dentro del movimiento con miras a vencer los desafíos del cambio. Por último, la Parte V es una evaluación crítica de las perspectivas laborales de triunfo bajo la democracia y la globalización.

La estructura del movimiento sindical sudafricano: una revisión

Aunque este texto revisa como un todo el movimiento sindical de Sudáfrica, es importante enfatizar de entrada que este movimiento no es homogéneo. Por ello es imperativo ofrecer una revisión de su estructura, para que las conclusiones y las generalizaciones que hagamos después sean vistas en perspectiva. Como lo usa Hyman, el término “estructura” ha sido utilizado en este trabajo para referirnos “no a las relaciones de organización internas de los sindicatos individuales, sino al movimiento en su conjunto” (1975: 36). Esta sección se ocupa, pues, de ofrecer fotografías instantáneas de los patrones de organización, incluidas la demarcación y la división, los criterios para inclusión y exclusión y las densidades sindicales.

Los orígenes del movimiento sindical sudafricano se remontan a finales del siglo XIX. Pero hasta hace poco tiempo este movimiento había estado dividido, tanto en lo que respecta a raza y acceso (o falta de éste) como en el reconocimiento legal y la protección. A lo largo de gran parte del siglo XX el movimiento estuvo dividido entre miembros y no miembros, una grieta que coincidía con la raza. Como miembros, los trabajadores blancos y sus sindicatos gozaban de reconocimiento legal, derechos y protección. Por otro lado, los trabajadores negros y sus sindicatos eran relegados al estatus de no miembros y se les negaba el ejercicio de los derechos que gozaban sus contrapartes blancos. Esta dualidad no terminó sino hasta fines de los años setenta, cuando las recomendaciones de la Comisión Wiehahn en torno a relaciones laborales unificadas fueron aceptadas por el gobierno. Sin embargo, el legado de la división racial dentro del movimiento laboral continúa pues los sindicatos y las federaciones de hoy en día aún reflejan esas viejas divisiones.

En su cúpula, el movimiento sindical está estructurado en tres grandes federaciones que son la COSATU, la Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA, s.i.) y el Consejo Nacional de Sindicatos (NACTU s.i.). Aunque se fundó oficialmente en 1985, la historia de la COSATU se remonta hasta principios de los setenta, cuando surgieron los sindicatos a los que suele llamarse sindicatos independientes o sindicatos post-1973¹. Su formación estuvo inspirada en las huelgas que tuvieron lugar ese año. Esta historia se encuentra bien documentada en una serie de fuentes autorizadas (véanse especialmente Maree, 1992; Webster, 1985; Friedman, 1987; Baskin, 1991; Macun y Frost, 1994). Cuando la Federación de

Sindicatos Sudafricanos (FOSATU s.i.) se formó en 1979 tenía un total de veinte mil miembros (Baskin, 1991: 25). Además, había muchos otros sindicatos que, en ese momento, no estaban afiliados a ninguna federación. La formación de la COSATU en diciembre de 1985 marcó una nueva fase en el proceso de consolidación de los sindicatos posteriores a 1973. La COSATU unificó a 33 sindicatos, representando un total de 462,359 miembros asalariados que constituían el 33 por ciento de los trabajadores registrados en sindicatos (Macun y Frost, 1994).

Ocurrió un proceso similar de consolidación entre los sindicatos post-1973 que se encontraban fuera de la COSATU cuando, en 1986, el Consejo de Sindicatos de Sudáfrica (CUSA s.i.) y el Consejo Azaniano de Sindicatos (AZACTU s.i.) surgieron para formar el Consejo Nacional de Sindicatos (NACTU s.i.). En su comienzo, la NACTU tenía 200,000 miembros asalariados². Compartía con la COSATU varias características, tales como una membresía predominantemente negra de cuello azul y una exclusión del marco regulatorio legal. La diferencia principal entre ellas se hallaba en el principio de liderazgo del movimiento sindical. Muchos de los sindicatos que abandonaron las pláticas de unidad de las que surgió la COSATU, insistieron en que debía haber un liderazgo negro en los sindicatos (Baskin, 1991).

Aunque la FEDUSA es relativamente una federación nueva (fue fundada como FEDSAL en 1992 y renombrada FEDUSA en 1997), sus afiliados no lo son. Estos sindicatos, la mayoría de los cuales representan a una membresía predominantemente blanca y de cuello blanco, antes formaban parte de la tradición establecida del sindicalismo. Su decisión de reagruparse en los años noventa bajo la bandera de FEDSAL (más tarde FEDUSA) estuvo motivada por temores a quedar marginados en la democracia. Sin embargo, la COSATU sigue opacando a sus hermanas federaciones en términos de cantidad de miembros, campañas y actividades, el perfil público de su liderazgo y la influencia que tiene en relación con los patrones y el Estado. Actualmente, la COSATU es, por mucho, la federación sindical más grande en la historia de Sudáfrica con una membresía asalariada de 1,8 millones de integrantes, organizados en 19 filiales. En contraste, la NACTU tiene una membresía total de 230,000 (Filita, 1997). La FEDUSA tiene aproximadamente 500,000 miembros organizados en 27 filiales. Debido a estos y otros factores, se sabe mucho más de la COSATU, de sus líderes, sus afiliados, sus campañas, principios y tradiciones que en el caso de la NACTU y la FEDUSA. Esto explica el hecho de que la historia de la COSATU, sus actividades y estrategias hayan recibido una mejor cobertura y hayan sido analizadas y documentadas más profundamente a lo largo de los años.

Además de las tres federaciones, existe un número de sindicatos independientes, la mayoría de ellos pequeños. Tienen distintas historias e incluyen viejas asociaciones blancas y sindicatos de manufactura, así como una mezcla de pequeños sindicatos negros, algunos de los cuales son sindicatos 'astilla' que se escin-

dieron de las grandes filiales de las tres federaciones³. En 1995, el total de la fuerza de trabajo sindicalizada de tres millones de trabajadores estaba organizada en 285 sindicatos.

Existen cuatro factores amplios que determinan las líneas de demarcación y división entre las tres federaciones, así como la decisión de los sindicatos independientes de no afiliarse. Aunque es difícil separarlos, sigue siendo útil identificarlos. Primero, existen razones históricas que explican las demarcaciones y divisiones actuales. Por un lado, la COSATU y la NACTU representan a una enorme proporción de trabajadores que estuvieron históricamente relegados al estatus de no miembros. Son predominantemente trabajadores negros y de cuello azul con niveles de capacitación relativamente bajos. La mayoría de los sindicatos afiliados a estas federaciones pertenecen a la tradición sindicalista militante post-1973. Por otro lado, la FEDUSA representa principalmente a aquellos trabajadores que eran miembros, es decir, trabajadores blancos, capacitados y de cuello blanco. Los sindicatos afiliados a esta federación provienen de una tradición distinta, la del sindicalismo “cariñoso” establecido.

Segundo, la política es otro factor que determina la afiliación a las federaciones. La COSATU tiene una orientación política abierta y ha llegado muy lejos en sus alianzas con una tradición política particular en el movimiento de liberación, llamada la tradición del Congreso. En particular, propugna los principios del no-racismo y el socialismo, ambos asociados con el Congreso Nacional Africano y el Partido Comunista Sudafricano (SACP s.i.). Aunque la NACTU es una federación política, no se ha aliado formalmente a ninguna tradición política, en parte debido al hecho de que su membresía y su liderazgo se constituyen desde dos tradiciones distintas en el movimiento de liberación que son la tradición panafricana y la Conciencia Negra. Además, la federación siempre ha insistido en el liderazgo negro del movimiento sindical, una visión que contrasta con lo que consideran el anti-racismo más allá del color de la COSATU. La FEDUSA sigue una política que busca no alinearse políticamente. De hecho, prefiere llamarse a sí misma una federación “apolítica” y es muy crítica de la alianza de la COSATU con el CNAy el SACP.

La tercera línea de división que se encima con la primera es la clase de sindicalismo desde el cual han evolucionado los sindicatos en las federaciones nacionales. Por un lado, los sindicatos en la FEDUSA, todos predominantemente blancos, evolucionaron desde una tradición de sindicalismo manufacturero y asociaciones que representaban a trabajadores capacitados y de cuello blanco. Durante los años del *apartheid*, la mayoría de estos sindicatos gozó de los derechos y la protección que le otorgaba la ley, y tuvo relativamente buenos salarios y condiciones de empleo. Por otro lado, los sindicatos en la COSATU y la NACTU surgieron de una historia de sindicalismo general e industrial. En aquellos casos en que los sindicatos como el Sindicato General de Trabajadores (GWU s.i.) se formaban

como sindicato general, casi siempre con base regional, había una tendencia dentro de la que podían evolucionar o quedar absortos: los sindicatos industriales (Macun, 1997). La formación de sindicatos industriales para trabajadores negros recibió un ímpetu posterior por la decisión de la COSATU en 1985 de optar por una política de “un sindicato, una industria”, forzando así a muchos de sus afiliados a emerger. Por eso, los sindicatos más grandes de hoy están concentrados en la COSATU, mientras que los más pequeños se encuentran en la FEDUSA.

Finalmente, las tres federaciones difieren en sus tradiciones de gobierno sindical. La FEDUSA ha evolucionado desde una tradición caracterizada por un alto grado de centralización del poder en sus estructuras, particularmente dentro de los sindicatos filiales individuales. Sus sindicatos tienen estructuras de enlace sindical muy débiles o ineficientes, y el poder reside en los funcionarios de tiempo completo y en las cúpulas. Las otras dos federaciones, particularmente la COSATU, tienen una tradición de larga duración del control en los trabajadores, caracterizada por un grado mayor de descentralización del poder. Por tanto, tienen estructuras más vibrantes en niveles bajos de los comités de enlace sindical en el lugar de trabajo, consejos locales de enlace sindical (locales) y estructuras de red y regionales relativamente fuertes.

Estas breves puntualizaciones sobre la estructura de los sindicatos son importantes para esta discusión porque los patrones de cohesión y división señalados arriba indican que el poder laboral tiene una confrontación con los patrones y el Estado. Por tanto, lo laboral puede llegar a ser más fuerte en aquellos sectores donde haya grandes sindicatos afiliados a una gran federación. Del mismo modo, el rango activo y la participación en la formulación e implementación de políticas sindicales aumenta la fuerza de un sindicato o una federación. Sin embargo, todo lo anterior necesita ser calificado observando que las cosas parecen estar fluyendo por ahora, así como algunos patrones descritos arriba parecen estar cambiando bajo la democracia y la globalización. Esta discusión se vuelve por tanto un breve análisis del ambiente económico y político cambiante en que se están organizando los sindicatos.

El ambiente político y económico cambiante

La transición por la que atraviesa Sudáfrica ha sido descrita como una “transición doble” (Webster y Adler, 1999). La noción de una transición doble es útil para entender los desafíos que están enfrentando los sindicatos en la Sudáfrica contemporánea. Por un lado, el país está viviendo una transición política del autoritarismo a la democracia y, por el otro, está viviendo una transición económica desde la economía caracterizada por el aislamiento internacional y la estrategia de industrialización proteccionista hacia una economía abierta que es parte de la economía global.

La transición política no consiste solamente en crear instituciones políticas que distribuyan derechos, recursos y oportunidades para todos los ciudadanos. También consiste en desracializar a la sociedad sudafricana y en una serie de procesos, muchos de los cuales impactan directamente a los sindicatos, que han surgido de estos cambios. La transición económica, por otro lado, consiste en la liberalización de la economía y la competencia con el resto del mundo para ser más competitivos en todos los aspectos. La globalización capitalista y sus imperativos presentan nuevos retos, a la vez que imponen restricciones para las economías en transición tales como la de Sudáfrica. Esto desemboca en nuevos desafíos y restricciones para lo laboral.

Esta sección no abordará detalles de la transición política o la globalización. Simplemente esquematizará los procesos más sobresalientes que han surgido como resultado de la globalización y la transición de Sudáfrica a la democracia. Esta discusión examina la naturaleza contradictoria de los procesos gemelos de democratización y globalización en el movimiento laboral. Por un lado, estos procesos ofrecen a los trabajadores grandes oportunidades de mejorar su influencia sobre la sociedad, particularmente con respecto a la definición de los procesos del cambio. Así que los sindicatos no sólo han adquirido un estatus legal completo bajo la nueva democracia; también han ganado nuevos derechos y protecciones, y tienen acceso a instituciones que hacen la nueva política y que les permiten ampliar su influencia sobre los procesos de democratización.

Por otro lado, la democratización y la globalización han impuesto nuevas restricciones y desafíos para los trabajadores, mismas que amenazan con disminuir su poder y cancelar su influencia. Este dilema muestra una relación irónica de los sindicatos con los procesos de cambio democrático. Aunque suelen ser los actores centrales que llevan a cabo el cambio democrático, casi siempre se encuentran fuera del escenario central una vez que ha ocurrido la transición. La siguiente parte de esta discusión examina las oportunidades, los retos y las restricciones de la democracia y la globalización.

La mayoría de los observadores de la transición a la democracia en Sudáfrica han reconocido el rol principal jugado por los sindicatos. Según Adler y Webster, lo laboral, particularmente la COSATU, ha tenido un impacto profundo en los procesos de democratización política a través de la utilización de lo que llaman la reforma radical, una estrategia que combina “metas radicales de transformación social de largo plazo con estrategias reformistas y tácticas para alcanzar victorias significativas” (1995: 91) El éxito de esta estrategia dependía de la habilidad laboral para construir una base independiente de poder que permitiera a los sindicatos proyectar una visión política y económica dirigida a asegurar los intereses de sus miembros. El resultado fue que el movimiento sindical se convirtió en actor central en el proceso de democratización, cuya influencia se manifestó en una serie de oportunidades para definir el proceso.

Primero, lo laboral se encontraba en la posición de agente de poder, con los principales partidos políticos pidiendo su apoyo. La federación más grande, COSATU, decidió entrar en una alianza con el CNA y el SACP. Esta alianza le aseguró a la COSATU un papel central en la transición, particularmente porque la COSATU tenía una enorme membresía organizada en estructuras fuertemente enraizadas que el CNA no tenía después del levantamiento de barreras (Buhlungu, 1998 [b]). La alianza le ofreció a la COSATU una oportunidad para influir en el CNA, y dio forma a algunas de sus posiciones políticas. En particular, la propuesta de la COSATU para una reconstrucción radical y un programa de desarrollo (RDP s.i.) fue adoptada más tarde por el CNA como su política y su plataforma electoral en la campaña por las elecciones de 1994 (Buhlungu, 1994[a]).

Segundo, varios sindicatos y federaciones tomaron ventaja de su asociación con algunos partidos políticos para lograr que sus líderes clave llegaran al Parlamento. La COSATU decidió lanzar a 20 de sus líderes, incluido el secretario general Jay Naidoo, en busca de un lugar para el CNA en el Parlamento⁴. Algunos de estos líderes se volvieron miembros influyentes del nuevo gobierno liderado por el CNA⁵, y aunque no se convirtieron en un caucus laboral dentro del parlamento, muchos de ellos mantuvieron contactos con el movimiento laboral. Las ventajas de estos contactos con los sindicatos no siempre son directas, pero a los sindicatos siempre se les asegura que tendrán acceso a los políticos cupulares y a los funcionarios del gobierno.

Tercero, una de las áreas donde lo laboral ha obtenido ganancias contables es la formulación de políticas. El movimiento laboral sudafricano ha estado involucrado de manera importante en la definición y revisión de políticas bajo la nueva administración, particularmente las relacionadas con el mercado laboral. La nueva Acta de Relaciones Laborales de 1995 es la pieza central de estas reformas favorables para los trabajadores. Adoptada en 1995 tras una amplia consulta con trabajadores y empresarios, el Acta ha sido considerada como “un avance para el trabajo organizado” (Baskin y Satgar, 1995). La ley codifica el derecho de organización de los trabajadores y los sindicatos, introduce procedimientos de resolución de disputas más simples y accesibles, extiende la cobertura a prácticamente todos los trabajadores, defiende el derecho a la huelga y coloca los cimientos para la construcción de la democratización en los lugares de trabajo. Los sindicatos se vieron involucrados desde sus primeras etapas en la revisión del Acta y se las arreglaron para extraer las mejores ganancias posibles a través de una combinación de negociaciones astutas: el uso de acción masiva cuando había fechas límite y cabildeo con los principales partidos políticos. Con respecto a esto último, la alianza de la COSATU con el CNA y el SACP contribuyó de manera decisiva a asegurar resultados favorables. Desde que se aprobó el Acta, muchas otras reformas favorables para los trabajadores han sido adoptadas por el nuevo gobierno. Se encuentran en las nuevas provisiones legislativas en el Acta de Condiciones Básicas de Empleo (BCEA s.i.) de 1997, el Acta de Equidad en el Trabajo (EEA s.i.) de 1998 y el Acta de Desarrollo de Habilidades (SDAs.i.) de 1999.

Finalmente, la creación de nuevas instituciones ha abierto un área nueva de oportunidades para el movimiento laboral. Al frente de ellas se encuentra el Consejo para el Desarrollo Económico Nacional y para el Trabajo (NEDLAC s.i.), una corporación donde el trabajo es el jugador central en la formulación de políticas de mercado laboral y macroeconómicas. Toda propuesta legislativa y política importante tiene que ser presentada ante el NEDLAC antes de ser debatida en el Parlamento, proceso que ofrece a los trabajadores representados por el caucus laboral contenido en las tres federaciones una oportunidad de definir políticas en las primeras etapas.

En pocas palabras, la democratización ha abierto nuevas avenidas para que el movimiento laboral pueda ejercer una enorme influencia en la redefinición de la sociedad sudafricana, desde el lugar de trabajo hasta el nivel nacional. Algo muy significativo también es que el espectro de asuntos sobre los que tiene influencia el tema laboral es mucho más amplio que el que se encuentra disponible para sindicatos en países con un nivel de desarrollo similar al de Sudáfrica. Lo laboral no sólo fue instrumental para el diseño de la administración de las nuevas relaciones laborales, sino que también fue la fuerza impulsora de la formulación de la RDP, y también fue un actor clave (a través de la alianza de la COSATU con el CNA y el SACP) en las negociaciones constitucionales, y logró que el gobierno adoptara una cláusula social en su política comercial, además de que ha presentado propuestas para el plan social en la NEDLAC⁶.

Sin embargo, la llegada de la democracia y la reintegración de Sudáfrica al mundo de la economía ha introducido nuevas restricciones y amenazas para el movimiento laboral. La Comisión Septiembre (September Commission (SC)) señaló que lo laboral corre el riesgo de convertirse en víctima de la misma transición por la que peleó. En una declaración sobre las oportunidades y los peligros que enfrenta la COSATU, la Comisión hizo la siguiente observación:

“¿COSATU y sus filiales son todavía efectivos, democráticos y creativos? De muchas maneras, sí lo son. La membresía sigue creciendo. Tienen una gran influencia en la sociedad Sudafricana. Han sido muy eficaces en las negociaciones sobre el Acta de Derechos Laborales, y la lucha contra la cláusula del paro patronal, por ejemplo. Sin embargo creemos que las organizaciones de COSATU son mucho menos efectivas, democráticas y creativas de lo que podrían o deberían ser” (*September Commission, 1997: 168*).

Esta observación sugiere que para el movimiento laboral la democratización política es un proceso contradictorio como navaja de dos filos. Mientras que por un lado ofrece a los sindicatos la oportunidad de incrementar su influencia como ya habíamos mencionado, por el otro introduce restricciones nuevas y peligros que tienen el potencial para disminuir el poder laboral. La globalización ha actuado como agravante de estos problemas y restricciones. Los sindicatos no sólo deben aprender a vivir bajo la democracia, donde se requiere de nuevas formas de

compromiso con los patrones y con el Estado. También tienen que aprender a sobrevivir en un mundo globalizado que es hostil para el sindicalismo. La siguiente discusión identifica algunos de los retos y las restricciones que presentan la democratización y la globalización.

Desmovilización y estructuras débiles:

Muchos observadores han notado que la transición de Sudáfrica a la democracia ha estado acompañada por un grado de desmovilización de las bases (COSATU, 1996; *September Commission*, 1997). Un documento de discusión que manejaban en la COSATU lamentaba “la desmovilización de nuestra gente” y señalaba que “la mayoría de los activistas ya no está segura de cuáles son los objetivos estratégicos” (COSATU, 1996). Esta confusión ha estado acompañada por un debilitamiento visible de las estructuras organizativas y por un declive en los liderazgos y la creatividad de raíz. La Comisión Septiembre atribuyó parte de esto al hecho de que “ahora el énfasis ha virado hacia las negociaciones nacionales con el gobierno y los patrones” (1997: 168). En pocas palabras, la participación de las bases en la toma de decisiones está disminuyendo debido a una creciente centralización de la toma de decisiones.

Una investigación en torno a funcionarios sindicales de tiempo completo en la COSATU y sus filiales ha revelado que muchos de estos funcionarios creen que sus estructuras regionales son débiles, y que el liderazgo nacional de los sindicatos está fuera del alcance de la membresía de base (Buhlungu, 1997[b]). Por lo tanto, el fundamento mismo de la fuerza y la influencia laboral, es decir, las estructuras fuertes y democráticas, se está viendo afectado.

La fuga de liderazgos

Desde 1994, cientos de sindicalistas experimentados han abandonado los movimientos laborales en busca de terrenos más fértiles en otros lados (Buhlungu, 1994[b]; y 1999). Esta “fuga de cerebros” ha afectado al movimiento laboral en todos sus niveles de organización, desde la base hasta el nivel nacional. Atraviesa también distintas categorías de activistas sindicales e incluye a activistas de base, enlaces locales, redes, líderes laborales nacionales y regionales y secretarios generales. La investigación sobre los funcionarios de tiempo completo de la COSATU realizada en 1996/97 reveló que la mayoría de los funcionarios (57%) no había completado cuatro años en los sindicatos en el momento de la investigación, y que sólo 24% de los funcionarios estuvo en los sindicatos durante los años setentas y ochentas (Buhlungu, 1997[b]). La tabla 1 que ahora vemos presenta un resumen de la duración del servicio de funcionarios sindicales en los sindicatos de la COSATU:

Tabla 1
Duración del Servicio

Año - empleado por sindicato	Número	Porcentaje
1973 - 77	2	0,4
1978 - 82	8	1,4
1983 - 87	59	10,8
1988 - 92	166	30,3
1993 - 96	313	57,1
TOTAL	548	100

Fuente: Buhlungu, S. (1997[b]) Trabajando para el sindicato: un perfil de los funcionarios de tiempo completo en la COSATU, Reporte de Investigación 8 sobre Estudios Laborales, Sociología de la Unidad de Trabajo, Universidad del Witwatersrand, Johannesburgo, octubre de 1997.

La fuga de cerebros es una consecuencia directa de la desracialización de la sociedad y la concomitante apertura de nuevas oportunidades para la movilidad ascendente de individuos capacitados, particularmente de los negros. Hay evidencias que sugieren que la mayoría de los exsindicalistas se han movido hacia la política (nacional y provincial), el gobierno local, el servicio civil, las paraestatales, el sector privado (especialmente como funcionarios de personal y recursos humanos o gerentes), las compañías de inversión sindical y algunas ONGs. Las implicaciones amplias que esta fuga tiene sobre el movimiento laboral han sido discutidas en otro texto (Buhlungu, 1999). Baste con decir que este éxodo de liderazgos ha privado a los sindicatos de algunos de sus mejores y más experimentados líderes, y que su partido ha estado acompañada por una acelerada erosión de algunas de las tradiciones del movimiento, como la responsabilidad de liderazgo.

Falta de capacidad organizativa y estratégica

Una combinación de factores ha dejado de manifiesto algunas debilidades en el movimiento laboral. Particularmente los cambios en el terreno político, las presiones económicas globales y la fuga de liderazgo que discutimos anteriormente han forzado a los sindicatos a confrontar nuevas realidades y desafíos que no habían tenido que confrontar antes. Para empezar, los sindicatos se han presentado como incapaces de sostener su influencia en algunas de las nuevas instituciones como la NEDLAC (Baskin, 1996; Buhlungu, 1998[a] y 2000; Gostner y Joffe, 2000). Esta falta de capacidad está vinculada particularmente a las áreas organizativa, estratégica, financiera y administrativa de la operación y la actividad de los sindicatos. Por ello, los sindicatos tienden a operar de una manera ad hoc, contestataria e ineficiente, lo que la Comisión Septiembre (1997) calificó como “sindicalismo zigzagueante”. Dicha falta de capacidad es particularmente notoria en

el rostro de una reestructuración administrativa laboral que intenta volverse globalmente competitiva. Muchos sindicatos han aprendido que el viejo estilo de las viejas estrategias y tácticas que ayudaron a los sindicatos a desarrollar su poder y su influencia bajo el *apartheid* no produce necesariamente los mismos resultados positivos en una era donde el capital es más dinámico.

Una campaña militante para obligar a la administración a declarar una moratoria en los recortes al gasto podía haber sido una manera efectiva de garantizar la seguridad laboral en el pasado. Sin embargo, en un mundo caracterizado por la inseguridad laboral (Standing, 1997) y la movilidad del capital, los sindicatos sudafricanos han descubierto que es casi imposible detener los recortes al gasto. Pero lo más importante es que para estos sindicatos ha sido difícil encontrar caminos innovadores para comprometer a la administración en estos asuntos, y por tanto han acabado en acercamientos contestatarios y adecuados a la situación.

Fragmentación/divisiones

Aunque no se han hecho estudios suficientes en esta área, está surgiendo evidencia de que existe una nueva tendencia a divisiones y amenazas de fragmentación dentro de algunos de los sindicatos y las federaciones más importantes. Algunos de los sindicatos de la COSATU que han visto nacer sindicatos ‘astilla’ o de escisión son el Sindicato Nacional de Mineros (NUM s.i.), el Sindicato de Alimentos y Trabajadores Aliados (FAWU s.i.), el Sindicato General de Trabajadores y de Transporte (TGWU s.i.), el Sindicato Nacional de Mineros de Sudafrica (NUMSAs.i.) y el Sindicato Industrial de Trabajadores Químicos (CWIU s.i.). Si esta tendencia se acelera podría afectar seriamente el poder del movimiento laboral y su solidaridad interna.

Falta de visión / utopías que se desvanecen

El pegamento que mantenía unido al movimiento sindical en el pasado era el hecho de que existía un sentido mucho más claro del propósito, los objetivos políticos y el sistema de valores. Sin embargo, con la desaparición del *apartheid* ya no es tan obvio para todos quién es el enemigo. La COSATU tiene una alianza con el partido gobernante, e incluso aquellas federaciones y sindicatos que no la tienen han mantenido relaciones cordiales con el nuevo gobierno. Por tanto, muy pocos sindicalistas verían hoy al gobierno como su enemigo. En un contexto donde muchos sindicalistas han aceptado la noción de “camaradería social” entre lo laboral, el capital y el Estado, también ha habido cierto grado de acercamiento entre el capital y lo laboral, por supuesto a nivel cupular. Por ello existe hoy una sensación de falta de dirección política, además de confusión en torno al futuro de la lucha de los trabajadores. Mientras muchos sindicatos aseguran oponerse al

capitalismo y favorecer el socialismo, muchos de esos sindicatos están haciendo sus apuestas en el sistema. Prácticamente todos los sindicatos y las federaciones post-1973 han establecido lazos de inversión que hacen sus apuestas en algunas de las corporaciones más importantes en nombre del “empoderamiento negro” (Naidoo, 1997).

Estas tendencias van acompañadas de la desaparición de nociones utópicas e idealistas respecto de una transformación radical de la sociedad desde el colapso del socialismo, particularmente en Europa del este. Las nociones de socialismo que algunos sindicatos aún propugnan se encuentran ahora a nivel de retórica que no es más que un artículo de fe que tiene poca o nula relación con la práctica sindical. En los hechos, diversos sindicalistas han abandonado cualquier pretensión radical, y por tanto los sindicatos ya no son vistos como agentes para un cambio radical.

La erosión de viejas tradiciones sindicales

Durante muchos años, gente del movimiento laboral sudafricano sostuvo la visión de que el movimiento era único y de que no seguiría un patrón de burocratización como lo habían hecho otros movimientos. Esta visión se basaba en la convicción de que la militancia de los trabajadores y algunas de las tradiciones democráticas del movimiento resistirían la entrada al futuro. Sin embargo, está surgiendo evidencia nueva que sugiere que ha habido una erosión gradual de algunas de las prácticas y tradiciones que han sido el sello distintivo de los sindicatos post-1973 (Buhlungu, 1999). Esto podría dar una nueva orientación a los valores y a las políticas en los sindicatos. Aunque la trayectoria del desarrollo sindical en Sudáfrica es único, esta transformación gradual del movimiento sindical tiene algunas similitudes con lo que se ha observado en otros movimientos en otras partes del mundo. Esta erosión de la tradición del control del trabajador podría resultar en una competencia por el poder y los beneficios materiales que conllevan las posiciones de liderazgo más altas. En algunos casos, dicha competencia podría conducir a luchas internas y a una fragmentación en los sindicatos. Se podrían repetir en otros sindicatos las rupturas recientes como la ocurrida en FAWU, donde hubo serios conflictos de liderazgo y rompimientos.

Existe evidencia de que el cambio generacional o la transición a nivel de liderazgos, así como la conciencia de una nueva generación de líderes está provocando un cambio significativo del poder desde los trabajadores y las estructuras constitucionales hasta los funcionarios de tiempo completo (Buhlungu, 1999). Este cambio se manifiesta en la disminución de responsabilidades en los liderazgos de base y un desplazamiento de las metas en estas organizaciones. Si la tendencia continúa pronto crecerá el dominio de los funcionarios sindicales y la cultura democrática en los sindicatos post-1973 tendrá un caída aun mayor. La crea-

ción de nuevas negociaciones colectivas e instituciones a nivel nacional como consejos negociadores a nivel industrial, y a nivel nacional en el caso de NEDLAC, están dando como resultado una centralización del poder y de la toma de decisiones en manos de los líderes que no son responsables de las bases. Mientras tanto, las estructuras sindicales de menor nivel como los comités de enlace local y los consejos locales presentan signos de decaimiento y pérdida de poder. Por ejemplo, un estudio reciente realizado por SWOPy otras empresas investigadoras en Gauteng, Cape Town, Durban y Eastern Cape revelan que la mayoría de los trabajadores y enlaces locales (67%) jamás han estado en una reunión donde se haya discutido acerca de NEDLAC, ni han recibido nunca algún reporte sobre las negociaciones con NEDLAC⁷. De manera similar, muchos de estos trabajadores (61%) no sabían lo que era NEDLAC.

Formación de clase y reestructuración

En una sociedad con un pasado colonial o de segregación racial donde la salud, el poder y el privilegio sólo eran gozados por unos cuantos, la liberación y la democratización llevan a un nuevo proceso de formación de clase en el momento en que los individuos y algunas porciones pequeñas de la sociedad se ven catapultados hacia posiciones de poder, salud y privilegio. Pero una gran mayoría de la sociedad permanece sin cambios mientras las nuevas élites se hacen cargo del país. Lo que tiende a suceder es que las nuevas élites se mezclan muy rápido con estructuras ya existentes de poder y privilegio. Cuando esto sucede, los viejos lazos políticos y las lealtades comienzan a desvanecerse, y esto trae como resultado un descontento entre los trabajadores y sus sindicatos.

Entre los sindicalistas a nivel individual existe una sensación de que los sistemas de viejos valores y lazos de solidaridad se hallan virtualmente desintegrados. Esta sensación se debe a un contexto en el que, en la sociedad más plural, las nociones de sacrificio y de ética colectiva de los días de lucha han sido reemplazados por el individualismo y por una búsqueda de acumulación personal de bienes. Hasta cierto punto, es esta idea la que da forma al ideario y la práctica de muchos líderes sindicales y funcionarios hoy en día. Los primeros signos de estos cambios fueron observados por Collins en la siguiente afirmación:

“Siempre se ha aceptado el hecho de que trabajar para el Sindicato era un acto de lucha. La recompensa por este trabajo no era económica, pues la contribución que uno hacía era para la liberación de la sociedad. Parecería que para algunos, ya que la lucha ha terminado, también ha terminado el sistema de valores. Muchos ‘camaradas’ exigen ahora que sus servicios sean valorados en términos de un criterio totalmente distinto” (Collins, 1994: 23).

Los sindicalistas se encuentran entre el grupo de personas que puede tener acceso a los rangos de la nueva élite, y algunos sindicalistas ambiciosos ya han sido ampliamente recompensados. Aquellos que no pueden alcanzar sus metas dentro de los sindicatos debido a lo limitadas que son las oportunidades para ir ascendiendo y obteniendo paquetes de remuneración “competitiva” han buscado terrenos más fértiles en otros lados. Es decir, para algunas personas, los sindicatos se han convertido en plataformas de lanzamiento hacia carreras políticas y empresariales.

Un buen ejemplo de exsindicalistas que han alcanzado el éxito instantáneo en los negocios es el caso de Cyril Ramaphosa, exsecretario general del Sindicato Nacional de Mineros (NUM s.i.), Marcel Golding, exsubsecretario general del NUM, y Johnny Copelyn, exsecretario general del Sindicato Sudafricano de Trabajadores de la Industria Textil y del Vestido (SACTWU s.i.). Los tres fueron parte del grupo de los veinte sindicalistas lanzados por la COSATU para llegar al Parlamento Nacional respaldados por el CNA en 1994. Después de una estancia corta en el Parlamento, entraron al mundo de los negocios y lograron saltar la barrera de la llamada pobreza negra. Hoy, los tres son multimillonarios.

Ha surgido una relación patronal entre el CNA y los sindicatos de la COSATU siempre que la lealtad a la alianza es recompensada con un lugar en las estructuras legislativas o en el servicio civil. Una partida de sindicalistas ha entrado al servicio civil de esta forma, y algunos líderes clave de la COSATU –incluidos cuatro de los seis representantes nacionales de la federación (presidente, vicepresidente, secretario general y tesorero nacional)- han sido incluidos en las listas de candidatos del CNA a las legislaturas provinciales y al Parlamento Nacional en 1999. El otrora secretario general de la COSATU, Mbhazima Sam Shilowa, fue postulado por el CNA para premier de la provincia de Gauteng, el centro del poder económico de Sudáfrica. Esta relación no se limita a la cúpula. En 1994 y 1995 una partida de sindicalistas regionales y locales (organizadores, enlaces sindicales y trabajadores activistas) fue incluida en las listas electorales. Éstos llegaron a consejeros municipales, alcaldes, miembros de las legislaturas provinciales y de los consejos ejecutivos provinciales.

Otros sindicalistas han optado por los negocios. Sin embargo, no es necesariamente el acto de entrar en la política o en los negocios lo que define a estos exsindicalistas como miembros de la nueva élite. Es el hecho de que sus empleos les hacen heredar todas las trampas del poder y el privilegio, incluidos los salarios inflados y los pagos extra que estaban reservados a la élite en tiempos del *apartheid*. En un contexto donde existe una persuasiva lucha por alcanzar metas personales y por acumular capital, el sindicalismo se ha convertido en una opción poco atractiva para muchos sindicalistas. Sin embargo, aún sirve al propósito de ser plataforma de lanzamiento para una carrera exitosa en la política, los negocios y el servicio civil. Además de los procesos antes descritos, que son resultado en

gran parte de la transición política a la democratización, la globalización ha introducido todo un rango de otras restricciones que ha colocado a los sindicatos a la defensiva y ha limitado sus opciones. Primero, la globalización ha puesto en marcha procesos que han afectado el equilibrio de poder de una manera decisiva a favor del capital. Por ejemplo, durante el *apartheid*, particularmente a finales de los años ochenta, el movimiento laboral tenía iniciativa y era capaz de marcar el paso y el rumbo del cambio a través de acciones masivas.

Algunos de los aspectos más crudos del despotismo y la explotación raciales se modificaron como resultado del uso del poder masivo en los sindicatos. Sin embargo, la globalización ha hecho que el capital despierte iniciativas en los sindicatos al colocarlos a la defensiva. Aunque lo laboral tiene aún capacidad de movilizarse y actuar, esa capacidad de movilización y de acción es meramente defensiva y, según Webster, los trabajadores están tratando de explotar al máximo sus ganancias en un contexto donde sus hogares enfrentan el yugo del desempleo y las restricciones (1998: 7-8)

Segundo, la globalización ha permitido la movilización de capital de un país a otro y de una región del mundo a otra. En Sudáfrica, esto significa que el capital tiene más opciones en términos de dónde invertir. En los años recientes, muchas compañías sudafricanas han estado invirtiendo en otros países del continente africano donde se cree que los mercados laborales son más flexibles y permiten mayores ganancias por inversión. De manera similar, hay compañías extranjeras que tienen la opción de trasladarse a zonas de mano de obra barata alrededor del mundo. Esta movilidad ha limitado drásticamente las opciones laborales al enfrentarse con el capital.

Tercero, la reestructuración del trabajo y la introducción de formas de trabajo nuevas (y más flexibles) en busca de ser globalmente competitivo, tales como la subcontratación y el trabajo en casa, amenazan la existencia misma de los sindicatos. Hay cada vez más investigaciones sobre distintas formas de reestructuración en Sudáfrica, y éstas sugieren que existe una relación directa causal entre la reestructuración laboral y la flexibilidad por un lado, y el desempleo y el subempleo por el otro (Rees, 1997; Kenny y Webster, 1998; Bezuidenhout, 1997 y Webster, 1998). En opinión de distintas figuras citadas por Webster (1998), la reestructuración ha contribuido a la pérdida de empleos. Mientras en 1989/1990 la reestructuración provocó solamente el 18% de las restricciones, el día de hoy es responsable del 35%. Igualmente, la automatización de servicios que implicaba sólo el 6 por ciento de la pérdida de empleos en la economía de 1898/1990, hoy implica el 16 por ciento. La reestructuración laboral no sólo amenaza los empleos; también ejerce una enorme presión en los salarios y las condiciones de trabajo, y dificulta la organización sindical (Rees, 1997). Los sectores de la economía que han recibido un duro golpe de la reestructuración laboral y la introducción de formas flexibles de empleo son el menudeo, la minería y el vestido y los textiles (Kenny y Webster, 1998).

Cuarto, la globalización amenaza con erosionar los derechos laborales y las formas de seguridad laboral (Standing, 1997). Aunque Sudáfrica acaba de colocar una nueva administración laboral que protege esos derechos y esas formas de seguridad laboral, existe evidencia de que la clase empresarial prepara un ataque frontal contra esas nuevas protecciones (Fundación Sudafricana, 1996 y Baskin, 1996). La Fundación Sudafricana (SAF s.i.), un grupo de cabildeo que representa poderosos intereses empresariales, encabeza la cargada contra lo que considera un mercado laboral extremadamente inflexible, y argumenta que se debe actuar para hacerlo más flexible. Una de sus propuestas clave es un mercado laboral de dos vías en la que una gozaría de los derechos y protecciones estándar mientras que la otra, una vía de “entrada libre”, permitiría que la libertad de los patrones quedara exenta de derechos laborales y estándares mínimos (Fundación Sudafricana, 1996). También se argumenta que ése es el único camino para que Sudáfrica atraiga inversiones. Según Baskin (1996), la liberalización económica, incluidas las propuestas del SAF, tiene un “apoyo significativo” dentro de las filas del CNA (Baskin, 1996: 1). Si esto es cierto, entonces no pasará mucho tiempo antes de que la nueva administración laboral sea atenuada para calmar a grupos empresariales como el SAF.

Finalmente, la respuesta del nuevo gobierno a la globalización merece una mención especial. Como sugerimos previamente, muchas personas creen que el nuevo gobierno se ha estado moviendo hacia la derecha desde que asumió el poder en 1994. Un documento de discusión reciente de la COSATU (1996) ha reconocido que existen serios problemas en la forma en que opera la alianza CNA-/COSATU/SACP. El texto hace una serie de observaciones reveladoras acerca de la naturaleza cambiante de la alianza en este periodo. El texto lamenta el siguiente hecho:

“En el periodo preelectoral, los integrantes de la Alianza se consultaron mutuamente en torno a asuntos de importancia. Desde 1994, ha habido muy pocas reuniones sustanciales de la Alianza, y las que han tenido lugar han sido reuniones ad hoc, esporádicas o por crisis. Además, casi todos los asuntos acordados en esas reuniones no han tenido seguimiento (...) La Alianza nunca se ha sentado a revisar sistemáticamente los desafíos de la transición para formular una estrategia y definir qué papel deben jugar en esa estrategia nuestras distintas organizaciones” (COSATU, 1996).

El documento observaba entonces otros problemas vinculados con el mal funcionamiento de la alianza, incluidas las estructuras organizativas débiles, la falta de una visión común sobre cómo debe implementarse la RDP y el hecho de que la COSATU ha tratado de confiar en visiones individuales de ciertos ministros de gobierno. El documento lamentaba el hecho de que el hacer política se esté convirtiendo en dominio de consultores, economistas conservadores, burócratas del viejo orden, instituciones financieras internacionales como el Banco Mun-

dial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) y muy pocas personas progresistas que están hoy en el gobierno. Se observa que el RDP ha sido afectado por un rango de fuerzas conservadoras.

Y de nuevo, en el sexto Congreso Nacional de 1997, la federación se percató de que el gobierno del CNA se inclinaba hacia la derecha. Sin embargo, la federación reiteró su apoyo al gobierno. Pero lo importante de estos sucesos es que mientras el gobierno del CNA abraza políticas de libre mercado, lo laboral se va a encontrar cada vez más marginado y por tanto con menos influencia. En pocas palabras, la globalización y las políticas de liberalización económica van a servir de cuña entre lo laboral y el gobierno del CNA.

Enfrentar el desafío de la democracia en un mundo globalizante

La discusión aquí planteada ha enfatizado algunas de las oportunidades y las restricciones para lo laboral en el contexto de la democracia y la globalización. Mientras muchos de los sindicatos han sacado ventaja de las oportunidades que ha creado la liberalización política, también están perfectamente conscientes de las restricciones que la democracia y la globalización han introducido. Muchos sindicatos han estado batallando con problemas de capacitación durante muchos años.

Aunque muchas de sus soluciones podrían estar produciendo resultados contradictorios, los sindicatos han tratado de profesionalizar su acercamiento a la organización y la administración. Por ejemplo, muchos sindicatos contratan hoy a expertos para trabajar en distintas áreas del mundo sindical como contadores, abogados, investigadores, administradores y expertos en salud y seguridad. Estas formas de especialización también se aplican a algunas de las funciones tradicionales de la organización sindical, de tal manera que algunos sindicatos cuentan hoy con funcionarios que se especializan en buscar adeptos, mientras otros se vuelven expertos negociadores. También ha habido esfuerzos serios por modernizar los sistemas administrativos y explorar nuevas formas de alcanzar la autosuficiencia financiera.

Todo lo anterior está motivado por una búsqueda de eficacia y profesionalismo. Sin embargo, muchas de estas innovaciones están produciendo algunos resultados de largo alcance insospechados. Uno de ellos es el surgimiento de nuevas formas de segmentación dentro del empleo sindical. Esta segmentación se caracteriza por el surgimiento de un grupo de funcionarios poderosos y bien remunerados que se mueven en la cúpula como secretarios generales, funcionarios expertos y administradores de compañías de inversión sindical, por un lado, y el resto de los funcionarios cuyos salarios y perspectivas para ir ascendiendo son limitadas. Por ello, los intentos por ser más eficientes y profesionales en su compro-

miso con el capital y el Estado podrían provocar el surgimiento de una nueva burocracia en el movimiento laboral.

Existen otras iniciativas dirigidas a mejorar la capacidad del movimiento laboral para sostener su influencia y para enfrentar de manera significativa los desafíos y las restricciones que imponen la democratización y la globalización. A finales de 1996, la COSATU y la FEDUSA lanzaron conjuntamente el Instituto de Desarrollo para la Capacitación, el Apoyo y la Educación Laborales (DITSELA s.i.) Este instituto ofrece educación y capacitación al liderazgo sindical, con un fuerte énfasis en las habilidades que se pueden usar en situaciones reales en el movimiento laboral. Algunos de sus fondos son otorgados por el Fondo Sociedad Civil del Departamento del Trabajo. Además, la COSATU ha establecido un centro de investigaciones, el Instituto Nacional de Desarrollo Económico y Laboral (NALEDI s.i.), el cual ofrece apoyo en investigación para la federación y sus afiliados. Sin embargo, la iniciativa más ambiciosa en los años recientes fue la de la Comisión Septiembre para el Futuro de los Sindicatos, de la COSATU, a la cual se le pidió investigar y recomendar estrategias para el futuro de la federación y de sus afiliados. La Comisión era un equipo de doce sindicalistas y exsindicalistas presididos por la entonces vicepresidenta de la COSATU, Connie September (Septiembre). De ahí su nombre. Su reporte final fue publicado en agosto de 1997 y es uno de los estudios más detallados sobre los problemas que enfrentan los sindicatos.

Otro avance importante en los años recientes ha sido el incremento del grado de cooperación entre las tres federaciones laborales, particularmente a nivel nacional en instituciones como la NEDLAC. En pocas palabras, lo laboral se ha embarcado en un sinnúmero de iniciativas para fortalecerse. Sin embargo, es muy pronto para calcular el impacto total de estas iniciativas. Sólo podemos señalar que existen algunas que introducen nuevas contradicciones y tensiones en el movimiento.

Conclusión

Este texto ha examinado la naturaleza contradictoria de la democratización y la globalización en el movimiento laboral. Se ha argumentado que mientras por un lado estos procesos ofrecen a lo laboral grandes oportunidades para mejorar su influencia en la sociedad, también imponen nuevas restricciones y desafíos para lo laboral que amenazan con disminuir su poder y cancelar su influencia.

Este dilema se presenta ante muchos movimientos sindicales en los puntos de transición política. El poder que tiene un sindicato antes de una transición rara vez se traslada a una nueva era debido a la incapacidad del sindicato para ejercer el poder directamente en instituciones políticas como el Parlamento. Por ello, las

transiciones tienden a relegar a los sindicatos al rol marginal de grupos de presión, y los fuerzan a jugar bajo sus reglas. Esto obliga a los sindicatos a reinventarse a sí mismos para alcanzar los retos de los cambios que ellos han propiciado. En este proceso de reinventarse a sí mismos, surgen las nuevas contradicciones, las tensiones y los problemas porque este proceso también implica la disolución de las viejas tradiciones y formas de solidaridad en la creación de otras nuevas. Este dilema se acentúa por el impacto de la globalización capitalista en el movimiento sindical sudafricano, lo cual amenaza la existencia misma del sindicalismo.

Finalmente, la pérdida de poder laboral implica una amenaza mucho mayor, es decir, la marginación. El relegar a los sindicatos a una posición marginal conlleva el peligro de perder la mayoría de los logros laborales.

Bibliografía

- Adler, G. y E. Webster 1995 “Challenging Transition Theory: The Labour Movement, Radical Reform and the Transition to Democracy in South Africa”, en *Politics and Society* Vol. 23, N° 1.
- Akwetey, E. O. 1994 *Trade Unions and Democratisation: A Comparative Study of Zambia and Ghana* (Estocolmo: Universidad de Estocolmo).
- Baskin, J. (ed.) 1994 *Unions in Transition: COSATU at the dawn of democracy*. (Johannesburgo: Naledi).
- Baskin, J. 1991 *Striking Back!: A History of COSATU* (Johannesburgo: Ravan).
- Baskin, J. 1996 “The Social Partnership Challenge: Union Trends and Industrial Relations Developments”, en Baskin, J. (ed.) *Against the Current: Labour and Economic Policy in South Africa* (Johannesburgo: Ravan).
- Baskin, J. and V. Satgar 1995 “South Africa’s Labour Relations Act”, en *Unpublished research Report* (Naledi) Septiembre.
- Berg, E. y J. Butler 1964 “Trade Unions”, en Coleman, J. S. and C. G. Rosenberg (eds) *Political Parties and National Integration in Tropical Africa*. Berkeley (California University).
- Bethlehem, L; S. Buhlungu; O. Crankshaw y C. White 1993 “Co-determination vs. Co-option: PPWAWU and PG Bison Negotiate Restructuring”, en *South African Labour Bulletin* Vol. 18, N°1.
- Bezuidenhout, A. 1997 “The Subcontracting of Labour in South Africa: Breaking Mirrors and Extracting Smoke”, paper presentado en el *South African Sociological Association Congress* (Universidad de Transkei, Umtata) Julio.
- Bienefeld, M. A. 1975 “Socialist Development and the Workers in Tanzania”, en Sandbrook, R. and R. Cohen *The Development of an African Working Class* (Londres: Longman).
- Buhlungu, S. 1994[a] “COSATU and the Elections”, en *South African Labour Bulletin* Año 2, N° 18.
- Buhlungu, S. 1994[b] “The Big Brain Drain: Union Officials in the 1990s”, en *South African Labour Bulletin* Año 3, N° 18.
- Buhlungu, S. 1997[a] “Flogging a Dying Horse: COSATU and the Alliance”, en *South African Labour Bulletin* Año 1, N° 21.
- Buhlungu, S. 1997[b] “Working for the Union: A Profile of Full-time Officials”, en *COSATU, Labour Studies Research Report* (Johannesburgo: Uni-

dad de Sociología del Trabajo, Universidad del Witwatersrand) N° 8, Octubre.

Buhlungu, S. 1998[a] “A Question of Power: Co-determination and Trade Union Capacity”, en Adler, G. (ed.) *Engaging the State and Business* (Johannesburgo: Universidad de Witwatersrand).

Buhlungu, S. 1998[b] “Between Independence and Marginalisation: COSATU and the ANC Alliance”, en *Transformation* (South Africa).

Buhlungu, S. 1999 “Generational Transition in Union Employment: The Organizational Implications of Staff Turnover in COSATU”, en *Transformation* N° 39.

Buhlungu, S. 2000 “Trade Union Organization and Capacity in the 1990s: Continuities, Changes and Challenges for PPWAWU”, en Adler, G. y E. Webster (eds) *Trade Unions and Democratization in South Africa. 1985 - 1997* (Londres: Macmillan).

Collins, D. 1994 “Stopping the Gravy Train”, en *South African Labour Bulletin* Vol. 18, N° 3.

Comisión Septiembre 1997 *Report of the September Commission* (Johannesburgo: COSATU).

COSATU 1996 *A Draft Programme for the Alliance* (Johannesburgo: COSATU).

COSATU 1997 *Resoluciones del Sexto Congreso Nacional* (Johannesburgo: COSATU).

Eidelberg, P. 1997 *The Tripartite Alliance on the Eve of a New Millennium: The Congress of South African Trade Unions, The African National Congress and the South African Communist Party* (Johannesburgo: Instituto para la Investigación Social Avanzada Universidad del Witwatersrand) N° 413, 3 de Marzo.

Fantasia, R. 1988 *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers* (Berkeley and Los Angeles, CA.: University of California Press).

Filita, T. 1997 “COSATU: Marching Forward”, en *South African Labour Bulletin*, Año 1, N° 21.

Freund, B. 1988 *The African Worker* (Cambridge: Universidad de Cambridge).

Friedman, S. 1987 *Building Tomorrow Today: African Workers in Trade Unions, 1970 - 1984* (Johannesburgo: Ravan).

- Fundación Sudáfrica 1996 *Growth for All: An Economic Strategy for South Africa* (Johannesburgo).
- Ginsburg, D., E. Webster *et al.* 1995 *Taking Democracy Seriously: Worker Expectations and Parliamentary Democracy in South Africa* (Durban: Indicator Press).
- Gostner, K. y A. Joffe 2000 “Negotiating the Future: Labour’s Role in NED-LAC”.
- Adler, G (ed.) *Engaging the State and Business* (Johannesburgo: Universidad de Wits).
- Hyman, R. 1975 *Industrial Relations: A Marxist Introduction* (Houndmills: Macmillan).
- Keet, D. 1992 “Shop Stewards and Worker Control”, en *South African Labour Bulletin* Año 5, N° 16.
- Kenny, B. y E. Webster 1998 *Eroding the Core: Flexibility and the Re-segmentation of the South African Labour Market* Inédito.
- Locke, R. M. and Thelen, K. 1995 “Apples and Oranges Revisited: Contextualized comparisons and the study of comparative labor politics”, en *Politics & Society*, Vol. 23, N° 3.
- Macun, I. y A. Frost 1994 “Living Like There’s No Tomorrow: Trade Union Growth in South Africa, 1979 - 1991”, en *Social Dynamics* Año 2, N° 20.
- Maree, J. 1992 “Developing Trade Union Power and Democracy: The rebirth of African trade unions”, en *South Africa in the 1970s* (manuscrito no publicado a la fecha de edición del presente trabajo).
- Naidoo, R. 1997 “Unions and Investments: A Preliminary Assessment”, un reporte de investigación de NALEDI, Abril.
- O’Donnell, G., P. C. Schmitter y L. Whitehead (eds.) 1986 *Transitions from Authoritarian Rule: Prospects for Democracy* (Baltimore: MD: Universidad John Hopkins) Vols. 1-4.
- Rees, R. 1997 “Flexible Labour: Meeting the Challenge”, en *South African Labour Bulletin* Año 5, N° 21.
- Seidman, G. W. 1994 *Manufacturing Militance: Workers’ Movements in Brazil and South Africa* (Berkeley: Universidad de California).
- Shilowa, S. 1997 “The Alliance Remains Relevant”, en *South African Labour Bulletin* Año 2, N° 21.

Standing, G. 1997 "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of market Regulation", en *European Journal of Industrial Relations* Año 1, N° 3.

Valenzuela, J. S. 1989 "Labor Movements in Transitions to Democracy: A Framework for Analysis", en *Comparative Politics* Año 4, N° 21.

Vavi, Z. 1997 "Discurso de Zwelinzima Vavi", COSATU subsecretario general, May Day rally, Umtata, Eastern Cape.

Von Holdt, K. 2000 "From the Politics of Resistance to the Politics of Reconstruction: The Union and 'Ungovernability' in the Workplace", en Adler, G. and E. Webster (eds) *Trade Unions and Democratization in South Africa. 1985 - 1997* (Londres: Macmillan).

Webster, E. 1985 *Cast in a Racial Mould: Labour process and trade unionism in the foundries* (Johannesburg: Ravan).

Webster, E. 1997 *The Politics of Economic Reform: Trade Unions and Democratization in South Africa* Inédito.

Webster, E. 1998 "The Evolving Labour relations System in South Africa: An Overview", texto presentado en la *Conferencia Anual de IRASA* (Cape Town) 2 de Noviembre.

Webster, E. y G. Adler 1999 "Towards a Class Compromise in South Africa's 'Double Transition': Bargained Liberalization and the Consolidation of Democracy", en *Politics and Society* Año 3, N° 27.

Notas

1 Otros han usado el término "sindicatos independientes", "sindicatos emergentes", "sindicatos negros", etc. para referirse a los mismos sindicatos mencionados aquí. Sin embargo, yo prefiero referirme a ellos como post-1973, pues esto no sólo los distingue en términos de la tradición que representan, sino que los categoriza históricamente como los sindicatos que nacieron a partir de las huelgas de 1973 y que se las han arreglado para sobrevivir ante la resistencia patronal y la represión estatal.

2 No se ha publicado ningún estudio profundo sobre el NACTU. Sin embargo, muchos detalles útiles pueden rescatarse en otros estudios, particularmente los de Baskin (1991) y Friedman (1987).

3 En años recientes, varios sindicatos de escisión han sido creados por trabajadores inconformes en algunas filiales de la COSATU. Hay ejemplos como el de Mouthpiece, que rompió con el Sindicato Nacional de Mineros (NUM s.i.); el Sindicato Sudafricano de Alimentos y Trabajadores Aliados (SAFA-

WU s.i.), que rompió con el Sindicato de Alimentos y Trabajadores Aliados (FAWU s.i.); y Rueda que Gira (Turning Wheel) que rompió con el Sindicato General de Trabajadores y de Transporte (TGWU s.i.).

4 Hubo más sindicalistas que fueron lanzados a las campañas a nivel provincial. En 1995 ocurrió un proceso similar a nivel de gobiernos locales cuando miembros del sindicato y enlaces sindicales se lanzaron a las elecciones bajo la bandera del CNA y de otros partidos.

5 Algunos exsindicalistas que están (o han estado) en altos puestos de gobierno son Naidoo (exsecretario de Portafolios, Exempleados y Telecomunicaciones), Alec Erwin, (exsubsecretario de Finanzas, ahora secretario de Industria y Comercio), Membathisi Mdladlana (secretario del Trabajo), Susan Shabangu (subsecretaria de Asuntos de Minería y Energía), Sidney Mufamadi (exsecretario de Prevención y Seguridad, ahora llamado Desarrollo Constitucional y Gobierno Local) y Cyril Ramaphosa (expresidente de la Asamblea Constituyente y actual empresario). Muchos otros exsindicalistas ocupan hoy posiciones como presidentes de comités, embajadores, Miembros de Consejos Ejecutivos (MEC s.i.) a nivel provincial, alcaldes y consejeros municipales.

6 Hay un plan social consistente es una serie de propuestas que serán puestas en marcha por las industrias para amortiguar las consecuencias negativas la reestructuración tiene sobre los trabajadores, con la subsecuente pérdida de empleos.

7 El estudio fue elaborado entre 643 trabajadores de centros industriales importantes de Sudáfrica en provincias de Western Cape, Eastern Cape, Kwa-Zulu-Natal y Gauteng. Los resultados preliminares del estudio fueron presentados en un seminario de investigación de SWOP en marzo de 1999 por el director de SWOP, Eddie Webster, y por la investigadora Christine Psoulis.

Se terminó de imprimir en el mes de octubre de 2001
en los talleres de Gráficas y Servicios S.R.L.
Sta. María del Buen Aire 347 (1277)
Buenos Aires, Argentina
Primera impresión, 700 ejemplares.

Impreso en Argentina