

**LA SOLIDARIDAD
Y EL INTERNACIONALISMO SINDICAL
EN LA LUCHA CONTRA EL APARTHEID:
EL CONTACTO SINDICAL ENTRE
TRABAJADORES Y DIRIGENTES
EN LA INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA**

CHRIS BOLSMANN
Aston University

Introducción

En este artículo se examinan la solidaridad y el internacionalismo sindical. Con mayor precisión, se trata de una investigación acerca de las relaciones que surgieron durante los años setenta entre trabajadores sudafricanos y alemanes y dirigentes sindicales de una compañía; a saber, Volkswagen. Por medio del análisis de las relaciones identificadas durante el *apartheid*, se estudia cómo se traslapan y convergen los intereses económicos, políticos e institucionales; al mismo tiempo, se reconocen los intereses de los protagonistas. Este artículo examina cómo esos intereses, a su vez, fueron capaces de influir en la solidaridad y el internacionalismo sindical. Se consideran dos fases en la solidaridad y el internacionalismo. La primera analiza el surgimiento de vínculos laborales directos entre trabajadores sudafricanos y alemanes, por un lado, y dirigentes sindicales, por el otro, en la última parte de la década de los años setenta. El segundo periodo se enfoca en la politización de las relaciones más allá de las bases sindicales durante los primeros años de la década de los ochenta. Mediante el conocimiento de los diferentes periodos se revelan los intereses específicos de los protagonistas y en particu-

Este artículo fue recibido por la dirección de la revista el 12 de enero de 2006 y aceptado para su publicación el 30 de marzo de 2006.

lar los de la compañía. Al considerar las relaciones, se pueden investigar las maneras en que oscilan los intereses particulares e identificarse los temas más sobresalientes. Hablando en términos generales: podemos apreciar las tensiones entre las formas limitadas de un internacionalismo sindical económicamente determinista y la solidaridad y actividad políticas más abiertas que se manifiestan en la acción de los sindicatos.

Interpretación de los intereses en la solidaridad y el internacionalismo sindicales

Lo más importante acerca de los intereses que se han identificado es que no están determinados meramente de forma objetiva ni son estáticos. Pueden estar relativamente estables o consolidados en formas específicas de sindicalismo, pero permanecen abiertos a la interpretación y a la negociación. La concepción de intereses empleada en este trabajo intenta eludir el reduccionismo que considera los intereses del capital y la mano de obra como los productos inequívocos de posiciones estructurales y el voluntarismo que identifica intereses con preferencias subjetivas actuales. También trata de evitar los problemas asociados con modelos de elección racional de los intereses y la organización colectiva de los actores, que consideran la organización y la movilización como productos de cálculos individuales de intereses. En vez de ello, mi concepción más dialógica de los intereses los reconoce como formados colectivamente en el proceso de organización y movilización, el cual involucra compromisos sociales más que cálculos meramente instrumentales; además, los intereses no deben ser vistos como resultados específicos determinantes en términos de formas de solidaridad o internacionalismo. Los intereses establecidos o emergentes siempre estuvieron en juego, pero sus implicaciones también fueron influidas por circunstancias y contextos específicos. Por tanto, esto significa que la solidaridad y el internacionalismo sindicales no pueden darse por sentado o simplemente ser invocados ideológicamente; más bien son debatidos y negociados y es muy probable que resulten exitosos cuando ocurra coincidencia de intereses. Así, para lograr la solidaridad y el internacionalismo sindica-

les la organización es tan importante como los intereses, junto con las circunstancias externas. Este trabajo supera algunas de las limitaciones reconocidas por R. Gumbrell-McCormick al identificar intereses,¹ puesto que en vez de un intento por sólo analizar intereses objetivos definidos estructuralmente, tiene lugar la articulación autoconsciente de intereses, de manera que el análisis incluye una reflexión sobre ideología, identidad y solidaridad.

Las nociones tradicionales de solidaridad construidas sobre relaciones entre iguales están en crisis.² La solidaridad puede ser vista como el proceso de agrupar trabajadores en disímiles circunstancias y con intereses divergentes, donde trabajadores y sindicatos se enfrentan con lo siguiente: o se concentran en un grupo decreciente de trabajadores semejantes o intentan ir más allá para abarcar un rango más amplio de actores diferenciados que puedan ser agrupados en una coalición mayor.³ Al mismo tiempo, los términos de la creación de tal coalición son críticos. La influencia negativa del mercado sobre los trabajadores es una preocupación para el sindicalismo. Se espera que los sindicatos negocien de manera concesionaria, sometiéndose ante las presiones de mercados fluidos y flexibles. Las transnacionales⁴ pueden hacer pelear a los centros sindicales unos contra otros, por medio de una “competencia mutua”.⁵ El poder de los sindicatos se debilita al punto de que los intereses inmediatos de una parte de los miembros se hacen primordiales y representan esferas muy reducidas de intereses, lo cual resulta en la negación de victorias previamente obtenidas. Al mismo tiempo debemos reconocer que la solidaridad puede adoptar formas diferenciadas, condicionadas por contextos históricos e institucionales específicos, según éstos se entrecruzan con argumentos políticos e ideológicos acerca de las bases efectivas de solidaridad.

¹ R. Gumbrell-McCormick, “The International Confederation of Free Trade Unions: Structure, Ideology and Capacity to Act”, tesis de doctorado, University of Warwick, 2001.

² R. Zoll, *Was ist Solidarität heute?*, Frankfurt am Main, Suhrkamp, 2000.

³ R. Hyman, “Trade Unions and Interest Representation in the Context of Globalisation”, *Transfer*, vol. 3, núm. 3, 1997, pp. 515-533.

⁴ TNC por sus siglas en inglés.

⁵ R. Hyman, “Trade Unions...”, *op. cit.*, p. 527.

El sindicalismo internacional no implica actuar sobre las bases de intereses predeterminados, sino que involucra la reconceptualización y reconstrucción activa de los intereses en juego. De hecho, identificar cuáles son los intereses de los trabajadores ha sido reconocido claramente como algo problemático en la investigación teórica reciente. J. Kelly pone de relieve “hasta qué punto los intereses expresados por los trabajadores son ‘socialmente construidos’”,⁶ al citar la observación de R. Hyman de que “a través de sus propios procesos internos de comunicación, discusión y debate [...] los sindicatos pueden ayudar a conformar las definiciones propias de los trabajadores acerca de sus intereses colectivos e individuales”.⁷ Al identificar lo que constituye un interés, se presentan dos argumentos adicionales por C. Offe y H. Wiesenhal y P. K. Edwards. Según Offe y Wiesenhal, los trabajadores se encuentran en una posición más problemática al definir lo que son sus intereses, en relación con los capitalistas, cuyos intereses son movidos por las ganancias, de manera que la organización dialógica se convierte en una característica esencial de la movilización sindical efectiva, que va más allá de los límites de compromisos institucionalizados con el capital y el Estado.⁸

Edwards adopta un enfoque bastante diferente acerca de la distancia entre intereses reales atribuidos y las inquietudes expresadas por y dentro de los sindicatos. Propone el concepto de “antagonismo estructurado”, en lugar de intereses, para subrayar la división subyacente entre capital y mano de obra, y también para presentar las formas complejas y contradictorias en las cuales este antagonismo subyacente puede ser experimentado y entendido por los trabajadores.⁹ Para Kelly, el enfoque de Edwards es útil por “su consolidación del concepto de intereses en una teoría de explotación capitalista”, pero tam-

⁶ J. Kelly, *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, Londres, Routledge, 1998, p. 8.

⁷ R. Hyman, “Changing Trade Union Identities and Strategies”, en R. Hyman y A. Ferner (ed.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell, 1994, p. 122.

⁸ C. Offe y H. Wiesenhal, “Two Logics of Collective Action”, en C. Offe (ed.), *Disorganized Capitalism*, Cambridge, Polity, 1985.

⁹ P. K. Edwards, *Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations*, Oxford, Basil Blackwell, 1986, p. 55.

bién por “su insistencia en múltiples niveles de análisis y por su reconocimiento de la complejidad de los intereses de los trabajadores bajo el capitalismo”.¹⁰

En este sentido, el internacionalismo sindical no debe ser automáticamente equiparado con solidaridad. Por un lado, el internacionalismo sindical puede referirse a vínculos entre burocracias sindicales que no se extienden a solidaridades que están arraigadas en las actividades más amplias de redes de activistas o en la participación de las bases sindicales; por otro lado, sin embargo, el lugar de trabajo y las movilizaciones de activistas pueden no extenderse más allá de los límites nacionales (o incluso de la planta) para ganar un carácter internacional. Al respecto, las iniciativas de los dirigentes sindicales pueden ayudar a fomentar un internacionalismo que implique solidaridades más amplias, aunque también pueden permanecer con carácter de contactos institucionales formales o incluso convertirse en un obstáculo para tales solidaridades. El caso sudafricano nos permite explorar estos temas con gran detalle, ya que ahí hubo un desarrollo de la solidaridad que involucró no sólo a burócratas sindicales sino también a los obreros.

Resurgimiento de sindicatos, mano de obra internacional, el inicio del contacto y el establecimiento de las relaciones

La victoria electoral del Partido Nacional en 1948 y la introducción subsiguiente del *apartheid*, que impregnaba todas las esferas de la sociedad, hizo que Sudáfrica se convirtiera en una cuestión política internacional. La planta Uitenhage se estableció en 1951; sin embargo, no fue sino hasta la década de los setenta que se efectuaron los contactos entre los sindicatos de las filiales sudafricanas y las plantas en Alemania, cuando el contexto político en el país comenzó a cambiar, específicamente con el surgimiento de sindicatos negros independientes. El Congreso Sudafricano de Sindicatos (SACTU) en el exilio tenía poco contacto con la Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) o la IG Metall, y ello es comprensible desde la perspectiva de la retóri-

¹⁰ J. Kelly, *Rethinking Industrial Relations...*, op. cit., p.8.

ca de la guerra fría, ya que SACTU se inclinaba hacia Moscú en vez de Washington y hacia Bonn. Además, SACTU hizo un llamado al aislamiento y al boicot del régimen del *apartheid*, y aprobó la posición adoptada por el Congreso Nacional Africano (ANC: African National Congress). Con la prohibición del ANC en 1960, entre otros sucesos, y la ineficacia de SACTU dentro del país, la mano de obra negra desempeñó un papel cada vez más marginal. Sin embargo, las huelgas de 1973, en Durban, representaron un momento importante en la historia de la mano de obra sudafricana con el surgimiento de un movimiento sindical independiente capaz de confrontar al Estado sudafricano.

A pesar de la prohibición de sindicalistas claves y el envío forzado al exilio de activistas en etapas posteriores, las huelgas reinsertaron la mano de obra en la vanguardia de la lucha contra el *apartheid*. Este desafío fue aceptado dentro de las fronteras sudafricanas en fábricas y puestos de trabajo. Otro componente aún más importante surgió en la lucha contra el *apartheid*: el papel desempeñado por el internacionalismo y la solidaridad sindicales.

Durante 1964-1965, trabajadores blancos empleados en las plantas de montaje de Port Elizabeth organizaron el Sindicato Sudafricano de las Industrias del Hierro, del Acero y Afines (Saisaiu) sólo para blancos. Inicialmente renuente a permitir esto, la gerencia mandó llamar a la policía para aplastar el movimiento, pero mediante conexiones políticas con el Partido Nacional, el sindicato fue aceptado dentro de las plantas.¹¹ En 1967, la Federación Internacional de Trabajadores de la Metalurgia (IMF: International Metalworkers Federation) comenzó a presionar al Consejo Sindical de Sudáfrica para la creación de un sindicato industrial de trabajadores mestizos e indios. En respuesta a ello, en marzo de 1968 se fundó y registró el Sindicato Nacional Sudafricano de Trabajadores de Ensamblaje Automotriz (Numawosa), y en septiembre del mismo año participó en el Consejo Industrial.¹² Para 1968, 50% de los trabajadores de Ford se habían inscrito, junto con trabajadores

¹¹ D. Duncan, *We are Motor Men: The Making of the South African Motor Industry*, Caithness, Whittles Publishing, 1997, p. 74.

¹² M. C. Roux, "Perspectives and Values of Industrial Workers, the Emergence of Socio-Economic Consciousness Amongst Coloured Workers in the Motor

de General Motors y de Rover. Los trabajadores mestizos de la Volkswagen fueron los siguientes en asociarse, después de que la compañía comenzó a contratar a dichos trabajadores bajo los términos de la política gubernamental de preferencia de la mano de obra mestiza para la provincia de El Cabo Oriental.¹³ Muy pronto, a partir de entonces, se organizaron trabajadores de otros sectores de la industria, y esto se reflejó en el cambio de nombre del sindicato de ensamblaje automotriz a Sindicato Nacional Sudafricano de Trabajadores de Ensamblaje de Automóviles y del Caucho. Para mayo de 1969, se habían organizado 50% de los trabajadores mestizos de la Volkswagen, a quienes el sindicato reconoció formalmente.¹⁴

La gerencia de la Volkswagen en Sudáfrica tomó la extraña decisión (en ese momento) de establecer un comité de coordinación bantú. Elias Jonas, un trabajador de la Volkswagen, fue designado por la gerencia responsable de la estructura, pero el hecho fue cuestionado por los trabajadores, quienes lo consideraron un acto antidemocrático. El comité fue finalmente conducido por los futuros representantes del Sindicato Unido de Trabajadores del Automóvil, del Caucho y Afines de Sudáfrica (UAW: United Auto Workers). La Volkswagen de Sudáfrica alegó que el comité de coordinación bantú se estableció para “discutir cuestiones de interés mutuo entre la gerencia y los empleados negros y para promover las buenas relaciones”; además, la compañía manifestó que “tales comités gozaron de popularidad en otras partes del país realmente después del estallido de las huelgas en Natal, a comienzos de 1973”.¹⁵

David Fowler y Werner Thönnessen de la IMF visitaron Sudáfrica en enero y agosto de 1977, respectivamente.¹⁶ La llegada de Thönnessen a la planta de la Volkswagen en Uitenhage

Manufacturing Industry in the Eastern Cape”, tesis de doctorado, University of Stellenbosch, 1977, p. 207.

¹³ G. Adler, “The Factory Belongs to All Who Work in It: Race, Class, and Collective Action in the South African Motor Industry, 1967-1986”, tesis de doctorado, Columbia University, 1994, p. 220.

¹⁴ *Ibid.*, p. 225.

¹⁵ Volkswagen of South Africa, *A History of Volkswagen of South Africa*, Uitenhage, Volkswagen of South Africa, 1976, p. 20.

¹⁶ E. Loderer (ed.), *Metallgewerkschaften in Südafrika*, Berlin, Otto-Brenner-Stiftung, 1983.

iba a tener consecuencias importantes para la actividad sindical posterior y, a su vez, para las conexiones directas con los trabajadores. En febrero de 1977, el presidente del UAW, Johnny Mke, pidió a Ollie Rademeyer, gerente de Relaciones Laborales de la Volkswagen de Sudáfrica, que le concediera facilidades de reunión y organización a su sindicato, que permitiera a los representantes tener acceso a la planta para reunirse, organizarse y reclutar gente, así como sostener encuentros en los locales.¹⁷ En otra correspondencia con Rademeyer, Manase, en calidad de organizador nacional del UAW, solicitó lo siguiente: “[Mi] sindicato también estaría muy complacido si su compañía le concediera reconocimiento al sindicato ya que representa los intereses de sus miembros, empleados por su compañía”.¹⁸ Rademeyer le respondió que la compañía no tenía las facilidades adecuadas.¹⁹ Frente a lo que parece ignorancia flagrante y dilatoria de la petición por el reconocimiento sindical, Manase le recordó a Rademeyer la petición inicial del UAW.²⁰ En una reunión efectuada dos semanas más tarde, Rademeyer solicitó al UAW un certificado de registro y los estatutos del programa de ayuda para entierros y del UAW, así como formularios de membresía.²¹ Sauls, quien en función de secretario nacional de Numarwosa también estaba cumpliendo con el puesto de asesor técnico del UAW, escribió a Rademeyer en agosto de 1977 para solicitarle la deducción de las suscripciones pagaderas al programa del grupo funerales y, aún más importante, adjuntó “1016 [...] consentimientos escritos firmados por nuestros miembros en tu empleo para que se efectúen las deducciones”.²²

¹⁷ J. Mke, en correspondencia con O. Rademeyer, 24 de febrero de 1977. Archivos de Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

¹⁸ Manase, en correspondencia con O. Rademeyer, 1 de junio de 1977. Archivos de Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

¹⁹ O. Rademeyer, en correspondencia con el Secretario del UAW, 27 de junio de 1976. Archivos de Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

²⁰ Manase, en correspondencia con O. Rademeyer, 5 de julio de 1977. “Sin embargo, estaríamos muy complacidos de recibir su respuesta a nuestra petición, expuesta en el segundo párrafo de nuestra carta del 1 de junio de 1977.” Archivos de Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

²¹ O. Rademeyer, en correspondencia con Manase, 18 de julio de 1977. Archivos de Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

²² F. Sauls J., en correspondencia con O. Rademeyer, 12 de agosto de 1977. Archivos de Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Tres días más tarde, Thönnessen y Mke se reunieron con el director ejecutivo de la Volkswagen de Sudáfrica, Peter Searle, y con Rademeyer, y presentaron las 1016 órdenes de compraventa.²³ Rademeyer comentó: “nuestra gente en realidad no quiere un sindicato. Cuentan con un comité de coordinación [...] No lo podía creer cuando los pusieron sobre mi escritorio y él dijo: ‘Mire, hemos firmado más de 50% de sus empleados negros [...] Y después rezamos’.”²⁴ Posteriormente, el UAW fue reconocido por la Volkswagen de Sudáfrica; se hicieron disponibles las prestaciones de las órdenes de compraventa y el comité de coordinación fue abolido. Además, “las órdenes de compraventa fueron definidas técnicamente como contribuciones al fondo para los entierros”.²⁵ Esto se hizo así para evitar transgredir las leyes nacionales.

La oficina de prensa de IG Metall dio a conocer la noticia al público alemán en los primeros días de octubre de 1977, durante la visita de Johnny Mke, invitado por FES (Friedrich-Ebert-Stiftung), IG Metall y la IMF en Alemania. Artículos de prensa adicionales mencionaron que la Volkswagen de Sudáfrica fue la primera firma alemana en reconocer un sindicato negro en Sudáfrica, a pesar de las leyes específicas que lo dificultaban.

DGB, IG Metall, el Consejo de Trabajadores de la Volkswagen y Sudáfrica

IG Metall, junto con la IMF, envió su primera delegación oficial a Sudáfrica en enero de 1978, integrada por Eugen Loderer, presidente de IG Metall y en su carácter de presidente de la IMF; Hans Mayr, vicepresidente de IG Metall; Herman Rebhan, secretario general de la IMF, y Albert Schunk, del Departamento

²³ Véase D. Tenzer, “The IG Metall and the Black Metal Unions in South Africa: Impact and Political Framework of International Trade Union Solidarity Against Apartheid 1972-1989”, tesis de maestría, University of Hanover, 1998, p. 104, y H. Rebhan, y W. Thönnessen, “Der IMB und die Metallgewerkschaften in Südafrika 1951 bis 1982”, en E. Loderer (ed.), *Metaller in Südafrika: Ein Reisebericht von Eugen Loderer und Herman Rebhan*, Berlin, Otto-Brenner-Stiftung, 1983, p. 149.

²⁴ Citado en G. Adler, “The Factory Belongs...”, *op. cit.*, p. 242.

²⁵ *Idem.*

Internacional de IG Metall. El entusiasmo por la visita provino del Congreso de Munich celebrado por la IMF en 1977, donde se rechazó el uso de la violencia para la liberación de Sudáfrica; las empresas afiliadas sudafricanas de la IMF “expresaron sus dudas acerca de la efectividad de sanciones económicas totales”.²⁶ Schunk sostuvo en una entrevista que Loderer dijo: “Yo voy primero allá. Quiero ver lo que realmente está pasando. Ahora no estoy preparado para tomar decisiones importantes’ [...] como presidente de IG Metall tienes que responder preguntas y desde el comienzo mismo fuimos duramente criticados [...] nos preguntaban qué era lo que hacíamos realmente.”²⁷

La delegación visitó las firmas alemanas Siemens, Demag, Mercedes Benz y Volkswagen, así como los negocios estadounidenses de la General Motors y de Ford. La delegación declaró que en la Volkswagen, “las condiciones generales de los trabajadores blancos y mestizos eran más extensivas que en otras firmas alemanas [...] y existe la impresión de que en la vw hay una buena disposición para seguir avanzando en la dirección de la igualdad racial”.²⁸ El significado de “extensiva” es, sin embargo, impreciso: sugiere ambigüedad y un sentido de regulación creciente. John Gomomo, un líder sindical dentro de la planta, notó que la gerencia le proveyó de una chaqueta nueva para la visita, ya que la que tenía estaba rota. A pesar de todo, este intento por crear una impresión favorable para los visitantes no funcionaría, ya que el efecto del *apartheid*, existente en la planta, era muy evidente. Había bebederos separados para trabajadores negros, mestizos y blancos. Los baños reservados sólo para blancos estaban marcados con la figura de un hombre blanco pintada en la puerta; los baños para negros con un hombre negro, y las instalaciones para los mestizos, con un hombre rojo. Gomomo recuerda que la delegación tomaba fotos de esto.²⁹ Esta manifestación insignificante de *apartheid* fue claramente evidente y había sido aceptada en la documentación

²⁶ International Metalworkers' Federation, *International Metalworkers' Federation 1893-1993: The First Hundred Years*, Ginebra, IMF, 1993, p. 57.

²⁷ A. Schunk, entrevista personal, 9 de septiembre de 2003.

²⁸ E. Loderer y H. Rebhan, *Metaller in Südafrika: Ein Reisebericht von Eugen Loderer und Herman Rebhan*, Ginebra, IMF, 1978, pp. 35-36.

²⁹ J. Gomoso, entrevista personal, 24 de marzo de 2003.

oficial publicada por la Volkswagen AG en 1975, donde se sugería lo apropiado de un desarrollo separado.³⁰

Dos cuestiones políticas surgieron de la visita. Primeramente, qué papel desempeñaría un boicot económico, y segundo, cuál era la posibilidad de crear sindicatos negros y el principio de sindicalismo unitario. Entre las recomendaciones se planteaba que el boicot económico sería el último recurso; en vez de ello, los sindicatos intentarían, usando diversos medios, influir en el régimen sudafricano. El reporte rechazó la noción de sindicalismo paralelo sugerida seis años antes, recomendando un intento de integración. Además, se debatieron el código de conducta de la comunidad económica europea y otras propuestas similares. Schunk indicó que las grandes compañías alemanas estaban expuestas a la opinión pública; especialmente con la expansión de Volkswagen en Estados Unidos era un riesgo “ser identificado con la política del *apartheid* [...] la crítica hacia el *apartheid* iba creciendo [...] y eso nos convenció de que podíamos hacer algo a favor de la gente negra y de los mestizos pertenecientes a las bases sindicales para obligar a la compañía a negociar con ellos y que les otorgasen una base de operaciones”.³¹ Las observaciones de Schunk son pertinentes a la hora de entender la crítica emergente a la inversión de la transnacional alemana en Sudáfrica; además indicó que el mercado estadounidense sería hostil a la Volkswagen si ahí no fuese considerada proactiva. Sin embargo, esta posición está vinculada con la idea de que Sudáfrica aún representaba una opción económicamente atractiva para la Volkswagen AG, y las plantas alemanas se beneficiaban al abastecer a la filial de Uitenhage.

La visita atrajo considerablemente la atención de los medios de comunicación en Alemania; la prensa, la radio y la televisión brindaron una amplia crítica y cobertura. IG Metall sostuvo que la crítica se originó debido a “comunistas y cristianos radicales”; Loderer alegó: “necesitamos colocarnos más allá de los argumentos morales”.³² Este enfoque “pragmático” adop-

³⁰ Volkswagen AG, *Mebr als Autos. vw in Südafrika. Ein Report*, Wolfsburg, Volkswagen AG, 1975.

³¹ A. Schunk, entrevista personal, 9 de septiembre de 2003.

³² E. Loderer, “Hoffnung auf friedlichen Wandel nicht aufgeben”, *Metall*, 30 de enero, núm. 2, 1978.

tado por Loderer fue severamente criticado por la sección alemana de Amnistía Internacional, donde Jürgen Weber preguntó si evitar un boicot era una manera de proteger los empleos alemanes a expensas de los negros sudafricanos. El periódico interno de la Volkswagen AG, *Autogramm*, se entrevistó con Loderer, quien comentó acerca de los pasos dados por la Volkswagen de Sudáfrica para tratar la cuestión de la capacitación de todos los trabajadores; pero sostuvo que mientras estuviera vigente la restricción del trabajo, la discriminación continuaría.

Surgimiento de vínculos directos entre los trabajadores de la Volkswagen

A fines de los años setenta, Siegfried Ehlers, presidente del Consejo Central de Trabajadores en Wolfsburg, expresó su solidaridad por la lucha de los derechos humanos y el trato igualitario de los trabajadores de la Volkswagen alrededor del mundo. Walter Hiller, miembro del consejo de trabajadores y posteriormente presidente del organismo, recordó en una entrevista que la certeza de la Volkswagen AG de que Sudáfrica se convertiría en un área futura de interés también estaba relacionada con las inversiones de la compañía en Brasil, con su propia dictadura;³³ además, afirmó que era necesario efectuar una comprensión política de los contextos locales, y en este sentido se establecieron contactos con la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Por otra parte, Hiller señaló que la IMF desempeñó un papel importante en la formación de vínculos entre los centros sindicales, pero esto fue un hecho nacional más que entre los trabajadores. Se le planteó al consejo supervisor de la Volkswagen la cuestión de los derechos sindicales de trabajadores negros y mestizos en la planta de Uitenhage. Hiller argumentó que el consejo supervisor adquirió visas para la delegación alemana. La consecuencia fue que no todos los que iban a visitar la planta de Uitenhage como parte de la delegación (incluidos miembros del consejo de trabajadores y directivos de la Volkswagen AG) eran bienvenidos en Sudáfrica; además, el periódico inter-

³³ W. Hiller, entrevista personal, 25 de agosto de 2003. Entrevista en alemán.

no del Consejo de Trabajadores en Wolfsburg, *BR kontakt*, reportó:

...esperamos el mínimo de la gerencia, que en cada filial de la Volkswagen alrededor del mundo se reconozcan a un representante electo de los trabajadores y a sus sindicatos como socios negociadores [...] Sabemos de antemano que no podemos solucionar los problemas de Brasil, Sudáfrica, Estados Unidos o Bélgica en Wolfsburg [...] pero cuando se trata de los derechos sindicales, entonces queremos y debemos tomar la iniciativa.³⁴

Mientras Hiller describe las más diversas operaciones internacionales de la compañía, Hans-Jürgen Uhl resalta las políticas cambiantes en relación con Sudáfrica. Indicó que Sudáfrica, junto con Brasil y México, se convirtió en un área de interés para la Volkswagen AG debido a su cambiante presencia internacional.³⁵ La Volkswagen dejó de producir el modelo Beetle desde 1974 y lo reemplazó con el Golf. A estas alturas, la Volkswagen AG consideró abrir una planta en Estados Unidos para la fabricación de su nuevo modelo (nombrado The Rabbit en Norteamérica), y esto en efecto ocurrió en 1978 en la planta de Westmoreland, en Pennsylvania. Uhl expuso que los trabajadores alemanes y el consejo de trabajadores estaban preocupados por este desarrollo. Existía la percepción de que se perderían los empleos en Alemania y la fabricación se trasladaría a la nueva planta, al tiempo que surgiría la competencia entre la nueva planta y las antiguas, localizadas en Alemania. Otra expansión ocurrió en España cuando se acordó fabricar el Volkswagen Polo en la planta Seat en Pamplona.³⁶ Esto significó que podía haber competencia directa entre las plantas que fabricaban el mismo modelo; además, surgieron dudas acerca de lo que la Volkswagen estaba realmente haciendo en países donde tenía filiales. La explicación de Uhl fue convincente ya que captó los desarrollos claves dentro de la compañía mejor que Hiller, quien señaló que el consejo de trabajadores estaba preocupado solamente con la dictadura brasileña.

³⁴ *BR kontakt*, julio de 1979; citado en V. Mertens, *Europaweite Kooperation von Betriebsräten multinationaler Konzerne. Das Beispiel des Volkswagen-Konzerns*, Wiesbaden, Deutscher Universitäts-Verlag, 1994, p. 287. Traducido del alemán.

³⁵ H.-J. Uhl, entrevista personal, 29 de agosto de 2003.

³⁶ V. Mertens, *Europaweite Kooperation...*, *op. cit.*

La expansión internacional inminente de la Volkswagen, junto con las supuestas amenazas de competencia, contribuyó a que la compañía y el consejo de trabajadores comenzaran a ver más allá de los límites del ambiente de relaciones industriales estables de Alemania. A Uhl se le asignó la tarea de organizar el programa de catorce días de visita de la delegación sudafricana en 1978, “para mostrarles las plantas y el clima, cómo trabajamos juntos, la función que desempeña el sindicato [...] cómo el sindicato desempeña un papel en la responsabilidad”. Uhl se refirió a una manifestación simbólica importante, que los “líderes de los consejos de trabajadores están usando corbatas y nosotros a veces parecíamos como gerentes”. No sin razón, Uhl expresó lo siguiente:

...teníamos una cena [...] y los negros y mestizos [...] llevaban las mismas ropas [con] signos de la Volkswagen [...] Volkswagen les había dado una corbata, Volkswagen les dio una chaqueta [para] este viaje al extranjero [...] y yo era el único del sindicato que hablaba inglés, así que ésta era mi oportunidad [...] pude ver que Gomomo no sabía cuál cuchillo ni qué tenedor utilizar [...] podías ver que no había estado en una situación semejante [...] en un buen restaurante normal [...] en mi opinión [...] esto es *apartheid*.³⁷

Uhl se dio cuenta de que era importante hablar con los delegados sindicales negros y mestizos por separado de la gerencia y del representante sindical blanco, ya que este sindicalista en particular estaba a la defensiva cuando Uhl planteó cuestiones políticamente delicadas. Uhl recuerda:

...hicimos un viaje a los terrenos de prueba de la Volkswagen [...] le dije a mi colega: “tú tomas el microbús y llevas a los gerentes y a Viljoen [el sindicalista blanco] y yo me llevo a los dos negros.” Tendremos algunas horas y nos perderemos quién sabe por dónde [...] y yo regresé [...] y hemos estado sentados aquí por dos o tres horas y ellos nos contaron todo.³⁸

Uhl y Gomomo se hicieron muy buenos amigos y aún hoy siguen en contacto. Ambos son de edades similares y se hicieron miembros de sus respectivos parlamentos. Uhl co-

³⁷ H.-J. Uhl, entrevista personal, 29 de agosto de 2003.

³⁸ *Idem*.

mentó: “John y yo manteníamos una relación muy cercana vía telefónica o mediante correspondencia escrita, o él le daba cartas a la gente para que las echaran al buzón cuando estuvieran en Alemania, de manera que para mí era muy claro cuán peligrosa era la situación.”³⁹ Uhl se refirió a otro encuentro con Toni Schmücker, director ejecutivo de la Volkswagen AG, donde destacó la importancia de la contribución de Gomomo durante sus visitas a Alemania. Le dijo a Gomomo: “es muy importante que les digas lo bien que trabajamos juntos y que te acepten cuando le digas a Siegfried Ehlers [...] dile que lo encuentras todo bien; esto me ayuda a pasar tiempo contigo”.⁴⁰ En este informe, Uhl subraya una función importante del consejo de trabajadores, y es que Gomomo debía de interactuar positivamente con Ehlers y comentarle sobre el valor de la interacción para consolidar el apoyo y para ayudarlo a legitimizar la actividad. Esto sugiere que Ehlers no estaba particularmente interesado en Sudáfrica *per se*, sino que Uhl, por sus propias convicciones, era capaz de influir en la agenda.

Robert Steiert de la IMF destacó en una entrevista la diferencia entre la gerencia sudafricana y la alemana, y se refirió a la presión de tener que “empujar un poco desde Alemania”.⁴¹ Esto es una referencia a la presión que ejerció el consejo de trabajadores sobre la gerencia de la Volkswagen AG. Por su parte, el director de personal de la Volkswagen, Karl-Heinz Briam, visitó Uitenhage en julio de 1979; expresó que debía haber iguales salarios por iguales trabajos y comprometió a la Volkswagen a fomentar la capacitación de trabajadores negros. Ehlers visitó Uitenhage en marzo de 1980. En correspondencia con Rademeyer, señaló que “las decisiones sobre inversiones extranjeras, en relación con la transferencia de empleos, requerían solidaridad de los trabajadores alemanes [...] y el mismo tipo de solidaridad en relación con las exigencias hechas por trabajadores ‘extranjeros’ de las filiales”.⁴² Esta posición reitera lo ya ex-

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ *Idem.*

⁴¹ R. Steiert, entrevista personal, 18 de agosto de 2003.

⁴² M. Tschirschwitz, “A Study to Evaluate the Effect of a German Multi-National Company on its South African Subsidiary’s Labour Relations Policies”, Honours Research Project, University of Port Elizabeth, 1990, p. 82.

presado por Uhl. Además, Briam, en correspondencia con Rademeyer afirmó:

cualquier cosa que suceda en Brasil, Sudáfrica, México, Estados Unidos o donde sea, inmediatamente tiene un efecto y recibe una cobertura detallada en los medios de comunicación de Alemania y Europa [...] Al brindarles asesoramiento a nuestras filiales, esperamos de ellas y las estimulamos a que vayan tan lejos como se pueda; por ejemplo, adaptar e interpretar las leyes de sus países tan lejos como sea posible en todas las cuestiones de la filosofía de la vw.⁴³

Además, la naciente relación laboral entre Wolfsburg y Uitenhage complementó la formación de enlaces más formales en las estructuras sindicales en el nivel nacional. En mayo de 1980, Gomomo recibió una invitación por medio de la embajada de Estados Unidos para realizar una visita de seis semanas como invitado de la Agencia Internacional de Comunicación del Gobierno de Estados Unidos.⁴⁴ Durante esa visita, una acción industrial sin precedentes involucró a Uitenhage con la Volkswagen en el centro de la tormenta.

La solidaridad y la huelga del “salario mínimo” de 1980

Durante las negociaciones sobre los salarios con la gerencia de la Volkswagen, se llegó a un punto muerto entre la gerencia y Numarwosa-UAW. La demanda de un “salario mínimo” de dos rand sudafricanos por hora se vio como una “intervención ideológica del sindicato [...] para cambiar los términos de las luchas por el salario de aumentos relacionados con la productividad [...] a aumentos vinculados con las necesidades reales de los trabajadores”.⁴⁵ Esto fue sobre la base de un mínimo existente de 1.15 rand y de 1.30 rand ofrecido por la gerencia. El magistrado local, Benjamín Loots, prohibió los encuentros que presentasen informes al personal general planeados para el 15 de junio de 1980, según los términos de la sección 2(1) del Acta

⁴³ Citado en *ibid.*, pp. 96-97.

⁴⁴ N. B. H. Faull, *A Case Study of the Volkswagen Strike 1980*, Cape Town, Graduate School of Business, 1983.

⁴⁵ G. Adler, “The Factory Belongs...”, *op. cit.*, p. 252.

de Alteración del Orden Público, 1956 (Acta 17 de 1956). Esa tarde, IMF, IG Metall y otros centros sindicales fueron alertados con anticipación a la huelga. En el cuarto aniversario del levantamiento de Soweto, Uitenhage se vio envuelta en actividades huelguísticas y la policía sudafricana (SAP) acordonó el área de manera efectiva. Sin embargo, la SAP dispersó y diseminó gases lacrimógenos a los trabajadores de la planta vecina de Goodyear, y fueron o bien despedidos u obligados a regresar al trabajo bajo escolta de la policía. Esto también ocurrió en Hella y SKF, donde la gerencia fue ayudada por la policía en su intento por detener la actividad huelguística. En la Volkswagen el escenario fue muy diferente. IG Metall estaba informada de la huelga y conocía acerca de las actividades; Volkswagen AG había advertido a su filial de que mantuviera el control. Además, Briam telefonó a Uitenhage y expresó que “vwag estaba bajo considerable presión en Alemania por parte de sus empleados, la prensa y la televisión [...él] exhortaba a la gerencia de vwsa [Volkswagen de Sudáfrica] a evitar la despedida de huelguistas [cita textual] pero que vwag respaldaría a la gerencia local”.⁴⁶ El viernes 20 de junio de 1980 llegó un télex de Alemania dirigido a los “Representantes de los trabajadores en el comité de la fábrica”, de parte de los presidentes de los consejos de trabajadores de la Volkswagen en cada una de las seis plantas alemanas, deseándoles éxito en las negociaciones y comunicándoles “hemos hecho todo lo que está a nuestro alcance en las discusiones con la junta de la Volkswagenwerk AG para insistir en el hecho de que todo aquello que pueda contribuir a una solución justa debe ser explorado”.⁴⁷

La gerencia intentó sin éxito alguno convencer a los trabajadores en huelga de regresar a la planta, usando tácticas como lanzar panfletos de un helicóptero rentado. Los trabajadores de la Volkswagen rechazaron la oferta de aumento de 1.40 rand por hora, y la gerencia amenazó con despedir a los trabajadores en huelga. Sin embargo, con la ayuda de Casserini, la oferta se incrementó a 1.45 rand y la gerencia finalmente accedió a pagar dos rand por hora dentro de 18 meses. Los trabaja-

⁴⁶ N. B. H. Faull, *A Case Study of the Volkswagen Strike 1980*, op. cit., p. 27.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 40.

dores de la Volkswagen permanecieron en huelga por más de tres semanas y regresaron con un aumento salarial, sin pérdida de empleos y un sindicato más poderoso.⁴⁸

G. Adler presenta cuatro razones que facilitaron la solidaridad mostrada entre trabajadores negros y mestizos durante la huelga, un factor clave para el éxito. Primeramente, todos estos trabajadores “experimentaron condiciones de trabajo extremadamente duras”; segundo, las relaciones sociales fuera de la planta iban de la mano con las quejas relacionadas con la fábrica; tercero, a partir del surgimiento de espacios sociales fuera de la fábrica, como los campos de rugby de El Cabo Oriental, y más específicamente de Uitenhage, se fraguaron nuevas identidades, y cuarto, los “activistas del movimiento social fueron capaces de crear estas condiciones en el trabajo y fuera de él para ayudar a los trabajadores a definir sus problemas de una forma no racial y de proporcionar soluciones colectivas no raciales a estos problemas”.⁴⁹ M. Finnemore también indica que los organizadores del sindicato identificaron a la Volkswagen como la compañía automovilística estratégica, por encima de la General Motors o Ford, en la cercana ciudad de Port Elizabeth, ya que la compañía se encontraba a la cabeza en términos de ventas por unidades. Además, en ese momento la Volkswagen sólo tenía el equivalente al valor de la reserva de tres semanas.⁵⁰

Si bien estas conclusiones son válidas, Adler y Finnemore minimizaron la función desempeñada por IMF e IG Metall a la hora de influir en el resultado de la huelga. La directa participación de Casserini en nombre de la IMF, a petición de Sauls, sugiere un importante papel que data de la visita de Thönnessen unos años antes. Esta participación incluyó un recaudo de 38 000 libras esterlinas para la huelga.⁵¹ Rebhan señaló que la huelga

⁴⁸ G. Alder, “Shop Floors and Rugby Fields: The Social Basis of Auto Worker Solidarity in South Africa”, *International Labour and Working-Class History*, núm. 5, primavera, 1997, pp. 96-128.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 99.

⁵⁰ M. Finnemore, “The Mobilisation of Black Workers in the Auto Industry in the Eastern Cape, 1970-1983”, tesis de maestría, University of Port Elizabeth, 1984, p. 108.

⁵¹ D. Macshane, M. Plaut y D. Ward, *Power! Black Workers, Their Unions and the Struggle for Freedom in South Africa*, Nottingham, Spokesman, 1984, p. 131.

no debía perderse debido a “errores financieros”;⁵² sostuvo que el papel de la solidaridad sindical internacional fue muy importante, ya que IG Metall y el consejo de trabajadores de la Volkswagen ejercieron presión en la filial sin que llegaran a realizarse despedidos masivos.⁵³ D. Tenzer cita a un funcionario de Numarwosa, quien señala lo siguiente: “[e]l éxito de la huelga de la VW se debió, según mi entender, en buena parte al apoyo que nos brindaron la IMF e IG Metall y presagia algo bueno para discusiones[s] futuras de esta naturaleza”. Sin embargo, Sauls fue amonestado por la IMF porque no reconoció el papel desempeñado por ésta en una etapa posterior.⁵⁴

Era evidente que las comunicaciones entre los sindicatos en Sudáfrica y Alemania contribuyeron a la presión ejercida por la gerencia en Wolfsburg sobre la gerencia en la planta de Uitenhage. Las llamadas telefónicas de Sauls a Alemania y la conciencia creciente dentro del país en general por las injusticias del *apartheid* parecían significar que la Volkswagen AG quería evitar cualquier tipo de situación embarazosa, ya no se diga un incidente internacional, en su filial sudafricana. El parlamento alemán también había programado una sesión especial el 23 de junio de 1980 para discutir acerca de las filiales alemanas en Sudáfrica, hecho que posiblemente influyó en la respuesta de la Volkswagen de Sudáfrica.⁵⁵ Por otra parte, durante la siguiente semana se programó un encuentro de los accionistas de Volkswagen AG. La presión ejercida en este foro fue respaldada por el presidente de IG Metall, quien se sentó en el consejo supervisor de la Volkswagen AG. La reciente conferencia de IG Metall sobre Sudáfrica fue de todos modos de interés temático y tuvo lugar sólo tres meses antes de la huelga.

Un resultado inmediato de la huelga de 1980 fue el establecimiento de un vínculo directo mediante télex entre representantes sindicales de la Volkswagen en Uitenhage y sus contra-

⁵² “Nur noch eine Frage der Zeit”, *Metall*, vol. 14, núm. 9, 4 de julio, 1980.

⁵³ “Kurzinterview: Mit Herman Rebhan, Generalsekretär des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB)”, *Der Gewerkschafter*, vol. 15, núm. 80, 1980.

⁵⁴ D. Tenzer, “The IG Metall...”, *op. cit.*, p. 108. Véase además N. B. H. Faull, *A Case Study of the Volkswagen Strike 1980*, y M. Finnemore, “The Mobilisation of Black Workers...”, *op. cit.*

⁵⁵ *Der Gewerkschafter*, “Kurzinterview: Mit Herman Rebhan...”, *op. cit.*, p. 32.

partes alemanas en Wolfsburg.⁵⁶ Sin embargo, la función desempeñada por el consejo de trabajadores en Wolfsburg no queda muy clara. Hiller sugiere que estaban conscientes de la situación, pero adoptaron una posición ambigua; de manera que su acercamiento a la gerencia de la Volkswagen AG fue de rutina y comprendía un intento de “quedar bien con ambas partes”, a fin de encontrar “soluciones prácticas” que evitaran asumir una posición clara en el conflicto, y para “no involucrarnos en eso”.⁵⁷ Este papel emergente y distintivo asumido por Hiller y el consejo de trabajadores subraya las diferentes posturas que había en Alemania en ese momento.

Mientras tanto, los sindicatos sudafricanos consolidaron su posición. En octubre de 1980 en la Conferencia Nacional de la Unidad Automotriz, Numarwosa, UAW y el Sindicato de Trabajadores de Montaje Automotriz de la Provincia Occidental se fusionaron formando el Sindicato Nacional de Trabajadores Automotrices y Aliados. La IMF comentó: “las tres [...] filiales brindaron un ejemplo excepcional de sindicalismo razonable”.⁵⁸ Dentro de la planta, los sindicatos firmaron un acuerdo en septiembre de 1980 a favor de representantes de tiempo completo pagados por la compañía para que se involucraran en cuestiones sindicales. Al UAW se le asignaron dos representantes de tiempo completo, a Numarwosa uno y a Saisaiu uno, más un representante de medio tiempo respectivamente por cada 250 trabajadores pagados por hora.⁵⁹ G. Adler afirma que Volkswagen fue la primera compañía en estar de acuerdo con la petición anterior (a Ford se le ha atribuido esto erróneamente).⁶⁰

Más allá de las bases sindicales y de las iglesias alemanas

La Iglesia protestante de Alemania comenzó a publicar obras sobre Sudáfrica en los primeros años de la década de los seten-

⁵⁶ D. Macshane, M. Plaut y D. Ward, *Power! Black Workers...*, op. cit., p. 132.

⁵⁷ W. Hiller, entrevista personal, 25 de agosto de 2003. Entrevista en alemán.

⁵⁸ International Metalworkers' Federation, *25th World Congress Washington: The First Hundred Years*, Ginebra, IMF, 1981, p.196.

⁵⁹ N. B. H. Faull, *A Case Study of the Volkswagen Strike 1980*, op. cit.

⁶⁰ G. Adler, “The Factory Belongs...”, op. cit., p. 264.

ta y en los años ochenta. Las publicaciones representaron intervenciones críticas en el debate sobre el *apartheid*. En 1975, la *Kirchliche Dienste in der Arbeitswelt* (KDA) de la Iglesia evangélica, en representación de una comunidad de iglesias regionales de Alemania —luterana, unida y reformada— comenzó a cuestionar la función de las transnacionales alemanas con inversiones en Sudáfrica. La KDA fue creada para ayudar a cristianos involucrados con cuestiones sociopolíticas, entre otras, que permanecían independientes de IG Metall, el consejo de trabajadores y la Volkswagen. La KDA fue explícita en su llamado por la erradicación del *apartheid* y en dar seguimiento cercano a la eficacia de los códigos de conducta de la comunidad europea; además, se refirió al papel desempeñado por IG Metall y la IMF en términos de pagar bajos salarios a trabajadores en otros países y a la amenaza de competencia que tales plantas podían representar. De esta preocupación surgió un viaje de estudio a Sudáfrica que comprendía a miembros del consejo de trabajadores de la Wolfsburg Volkswagen, la KDA y la misión evangélica-luterana en Baja Sajonia. Las discusiones iniciales tuvieron lugar en junio de 1980 y el viaje de estudio comenzó en febrero de 1982. Sin embargo, a principios de 1981 “no existían relaciones personales de confianza con otros miembros de la iglesia”, y a estas alturas los colegas de la Volkswagen no participarían en el viaje.⁶¹ No obstante, en marzo de 1981 los miembros del consejo de trabajadores habían regresado a bordo y continuaron los planes para el viaje de estudio. En una entrevista, Hermann Hartmann, representante de la KDA de la Iglesia luterana en Braunschweig y Hanover, se refirió al acercamiento inicial a la Volkswagen en Wolfsburg y a los siguientes problemas:

La IG Metall en Frankfurt no estaba muy contenta con nuestro programa [...] no estaba bajo su control y se hallaban un poco temerosos de que nosotros no proporcionásemos información oportuna a la gente de la Volkswagen [...] nos reuniéramos con diferentes personas a las cuales IG Metall no tenía acceso, que viéramos la situación política fuera de Sudáfrica con distintas perspectivas y no nos concentráramos sólo en Volkswagen.⁶²

⁶¹ H. Hartmann, “Abschlussbericht des Projektes: Gerechtigkeit und Solidarität in der internationalen Wirtschaftsordnung”, Braunschweig-Wolfsburg, *Kirchliche Dienste in der Arbeitswelt*, 1982, p. 6.

⁶² H. Hartmann, entrevista personal, 28 de agosto de 2003.

Hartmann reproduce el dilema en que se encontraban el consejo de trabajadores de la Volkswagen y miembros de IG Metall. Por otra parte, había creciente presión de IG Metall Frankfurt como resultado de la visita de Eugene Loderer en 1978, sumado a la influencia de la compañía misma que intentaba mantener la estabilidad dentro de la planta de Uitenhage. Además, la posición de la Iglesia colocó al consejo de trabajadores en una posición incómoda, ya que presentaba una perspectiva diferente a la de IG Metall o a la de la compañía. Hartmann afirma que: “IG Metall no estaba a favor de todas las acciones que la Iglesia protestante efectuó en Alemania para boicotear las inversiones [...] también se hallaban en un postura política, nuestros planes y nuestras acciones y hubo cierta tensión entre nosotros.”⁶³

Las diferencias fueron usadas provechosamente durante el viaje para explorar otras facetas de la sociedad sudafricana. Hartmann recuerda: “en ese momento la relación entre la gente en Sudáfrica y el consejo de trabajadores era más sobre las relaciones laborales que los niveles básicos”.⁶⁴ Sin embargo, esto cambió como consecuencia del viaje y con el subsiguiente establecimiento del grupo de Solidaridad Internacional (Intersoli). En febrero de 1982, una delegación de 11 miembros emprendió un viaje de estudio de cuatro semanas por Sudáfrica, titulado “Justicia y solidaridad en el orden económico internacional”. Seis miembros de la delegación eran miembros del consejo de trabajadores de las plantas de la Volkswagen de Wolfsburg, Salzgitter y Braunschweig y uno era de IG Metall Wolfsburg.

Klaus Volkert, entonces miembro del consejo de trabajadores de Wolfsburg y luego presidente del Consejo General de Trabajadores y presidente del Consejo Global de Trabajadores del Grupo Volkswagen, recordó sus primeras impresiones al llegar a Sudáfrica, con la policía secreta monitoreando y vigilando rigurosamente su llegada.⁶⁵ Las visas de la embajada de Sudáfrica en Bonn llegaron cuatro días después del supuesto comienzo del recorrido. El grueso de la visita fue dividido en varios grupos que pasarían un tiempo en Johannesburgo, Dur-

⁶³ *Idem.*

⁶⁴ *Idem.*

⁶⁵ K. Volkert, 25 de agosto de 2003. Entrevista en alemán.

ban, Port Elizabeth y las varias *homelands*. Uhl describe la visita inicial a Johannesburgo donde “tu servicio secreto nos estaba visitando, viendo lo que hacíamos [...] Aprendí mucho sobre los paralelos entre este régimen del *apartheid* y el régimen nazi”.⁶⁶ Aún más: Uhl se refiere a su experiencia cuando fue enviado a la *homeland* de Bophuthatswana “cerca de Rosslyn donde estaba la BMW, dormimos en una cabaña con ranas [...] sin agua [...] y entonces, del otro lado, habíamos estado confrontando las ideas de los sudafricanos blancos que decían que los negros eran más estúpidos”.⁶⁷

Uno de los objetivos de este estudio era exponer a los participantes a la vida fuera de la fábrica y a otras realidades del *apartheid*. Esto se refleja en los comentarios de Hartmann después de visitar Uitenhage donde en el distrito segregado, ésta fue la parte más impresionante para la mayoría del grupo, ver las condiciones de vida; ésta fue la parte más deprimente y escandalosa para los miembros de este grupo.⁶⁸ El viaje de estudio dejó impresiones duraderas en los delegados. Uhl en particular recordó que él se reunió con miembros de los movimientos clandestinos y esto “pudo suceder con los contactos de la iglesia”.⁶⁹ Al mismo tiempo, sin embargo, debe notarse que Adler alega que miembros de la clandestinidad estaban activos en relación con la planta.

En febrero de 1982, el organizador del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Conservas, Dr. Neil Aggett, murió bajo custodia policial en John Vorster Square, el cuartel general de la policía en Johannesburgo. La delegación asistió a la gran procesión de 15 000 personas hacia el cementerio Westpark de Johannesburgo. Mike Murphy, funcionario internacional de la Federación de Sindicatos de Sudáfrica (Fosatu: Federation of South African Trade Unions), indicó que el grupo estaba “impresionado favorablemente (aunque aterrorizado y horrorizado por la policía con ametralladoras)”.⁷⁰ Murphy también comentó

⁶⁶ H.-J. Uhl, entrevista personal, 29 de agosto de 2003.

⁶⁷ *Idem.*

⁶⁸ H. Hartmann, entrevista personal, 28 de agosto de 2003.

⁶⁹ H.-J. Uhl, entrevista personal, 29 de agosto de 2003.

⁷⁰ M. Murphy, “Further developments relating to the German and French trade unions following various visits, including Fosatu visitors in February/March and

acerca del papel desempeñado por la iglesia alemana: “lo que resalta de esto es la utilidad potencial de los cuerpos eclesiásticos en Alemania como grupos de presión. Los sindicatos en Alemania parecen permitir que las iglesias les ‘sermoneen’ sin que se ofendan demasiado.”⁷¹ Además, Murphy aseguró en un reporte a Joe Foster, el secretario general de la Fosatu:

...en Alemania las iglesias son agentes más influyentes que en la mayoría de los demás países fuera de Latinoamérica [...] no deben ser ignorados [...] de manera general, el entusiasmo de los sindicatos alemanes por las cuestiones extranjeras se limita al grado en que las cuestiones extranjeras afecten la seguridad del empleo alemán y el sueldo. Usualmente, son necesarios el interés de la iglesia y la cobertura periodística de determinadas cuestiones para que los sindicatos expresen su interés por la solidaridad internacional.⁷²

Durante 1985, Hartmann organizó otro viaje de estudio a Sudáfrica que comprendía miembros de la planta Kassel de la Volkswagen. Gerhard Kakalick, el actual presidente del consejo de trabajadores de la Kassel y miembro del consejo supervisor de la Volkswagen, afirma que él llegó a saber de los problemas del *apartheid* a través de sus interacciones con Gomomo y Harris.⁷³ Además, Renate Müller, del consejo de trabajadores de Kassel, describió su participación como miembro de IG Metall y de la DGB, donde se llevó a cabo una acción conjunta con la Iglesia evangélica. Declara que “inicialmente había problemas, ya que ellos no nos dejaban viajar porque un miembro del grupo, Getraud Kaiser estaba en una lista supuestamente conservada por el gobierno sudafricano, y la Volkswagen intervino”.⁷⁴ La intervención de Volkswagen AG fue crucial en este caso, ya que permitió que Kaiser viajara a Sudáfrica con el grupo, aunque una vez más tardíamente. Tuvo la implicación de que la compañía sancionó el contacto emergente con Sudá-

May'82. 22 June 1982”, AH 2065/G6.2, Taffy Adler, *International Organizations*, University of the Witwatersrand Historical Papers.

⁷¹ *Idem.*

⁷² M. Murphy, carta a J. Foster, 29 de marzo de 1982, AH 2065/C7.1.5, Taffy Adler, *International Organizations*, University of the Witwatersrand Historical Papers.

⁷³ G. Kakalick, 27 de agosto de 2003. Entrevista en alemán.

⁷⁴ R. Müller, entrevista personal, 27 de agosto de 2003. Entrevista en alemán.

frica. La delegación se reunió con el importante líder religioso disidente afrikáner, Beyers Naude. Además, Müller recuerda una visita a la *homeland* de Bophuthatswana donde “llegué a conocer a muchas personas que eran miembros del ANC y también conocí a un hombre que había regresado de Robben Island unos meses antes”.⁷⁵

El compromiso de las iglesias alemanas influyó en los miembros del consejo de trabajadores de la Volkswagen y resultó en otros viajes de estudio durante los años ochenta. Searle y Rademeyer indicaron que “varios grupos de la iglesia fueron los principales agentes de presión contra la operación VWWSA”.⁷⁶ Desde la primera visita organizada por las iglesias alemanas en 1982, y mediante viajes de estudio subsecuentes, los participantes conocieron Sudáfrica más allá de los confines de la planta Uitenhage. Las visitas a los *homelands* y a los distritos segregados, junto con la prohibición de reuniones y la reciente liberación de activistas, condujeron a una mayor comprensión de la sociedad sudafricana por parte de los sindicatos alemanes. En muchos casos, los participantes sintieron que las condiciones fuera de la planta habían dejado impresiones duraderas. Los efectos prácticos del *apartheid* eran evidentes en las actividades diarias que los delegados tuvieron en Sudáfrica. Las visitas organizadas por las iglesias alemanas desplazaron la atención puesta sobre las bases sindicales hacia cuestiones sociopolíticas más amplias. Aún más importante: en 1982 se estableció la Intersoli por IG Metall Wolfsburg; esto conduciría a intervenciones políticas importantes, especialmente con el subgrupo enfocado en Sudáfrica.

Más allá de la fábrica y el surgimiento de los grupos Intersoli en Wolfsburg

A fines de 1982, IG Metall llevó a cabo un seminario titulado “Solidaridad Internacional”, en el cual participaron miembros del consejo de trabajadores, representantes sindicales y el grupo

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ M. Tschirschwitz, “A Study to Evaluate the Effect...”, *op. cit.*, p. 116.

de estudio “Tercer Mundo”. De especial interés fue la situación en Sudáfrica y Brasil. Durante el seminario, los participantes hicieron un juego de roles del “*apartheid* experimentado”.⁷⁷ El ejercicio supuso a delegados trabajando para una compañía de frutas con supervisores blancos y trabajadores negros. Esto se prolongó hasta el descanso para comer donde a los participantes “negros” se les sirvió un tazón de arroz y se esperaba de ellos que comieran con las manos. Wolfgang Schultz, presidente de IG Metall Wolfsburg, recuerda que algunos de los participantes se dirigieron al pueblo vecino de Celle para comer, afirmando que “la comida está primero que la moralidad”.⁷⁸ Schultz indicó que el ejercicio de juego de roles dejó impresiones duraderas en los delegados y las discusiones se desarrollaron hacia cómo otros podían ser cautivados por la literatura y hacia la necesidad de que la gente visitara Sudáfrica. Tres grupos de Intersoli se establecieron para Sudáfrica, Brasil y México, respectivamente. Se abrió una membresía para aquellos interesados en los países específicos. Los grupos trabajaron independientemente unos de otros, pero eran coordinados por un grupo de portavoces.⁷⁹ El cometido de los grupos Intersoli era ver más allá de las filiales de la Volkswagen en los tres países, mediante el conocimiento de las realidades sociopolíticas y de las circunstancias de trabajo en los países. Se creó una cuenta bancaria para ayudar a los trabajadores sudafricanos y brasileños específicamente.⁸⁰

En un folleto divulgado por el grupo Intersoli titulado “Sudáfrica-Tierra del *Apartheid*. Esto significa: asesinato, tortura, racismo, censura de prensa, etc.”, se adoptaron ciertas posiciones políticas explícitas en conjunción con el ANC y con el Movimiento *Antiapartheid* (AAM: Anti-Apartheid Movement). El folleto hacía un llamado a una política “activa” contra el régimen de la minoría blanca y sugirió que Helmut Kohl y Franz Josef Strauss apoyaron directamente al régimen de Pretoria. Además, el folleto esbozó el llamado de los sindicatos afiliados

⁷⁷ IG Metall, *Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte: 20 Jahre Arbeitskreis Intersoli*, Wolfsburg, IG Metall, 2002, p. 21.

⁷⁸ W. Schultz, entrevista personal, 27 de agosto de 2003. Entrevista en alemán.

⁷⁹ IG Metall, *Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte...*, op. cit., p. 22.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 23.

de la DGB por la degradación efectuada por la embajada alemana en Sudáfrica del estatus de los observadores, la introducción de requerimientos de visado para ciudadanos sudafricanos, la suspensión de derechos de vuelo y aterrizaje sobre Alemania por Aerolíneas Sudafricanas y la suspensión de los servicios de Lufthansa a Sudáfrica, entre otros. Además, en octubre de 1985, Uhl, entonces líder de IG Metall para la ciudad de Velpke, al este de Wolfsburg, pidió una extensión del embargo de armas, la suspensión de inversiones y créditos de exportaciones, ninguna nueva inversión por parte de las transnacionales ya establecidas en Alemania, el fin de las operaciones de las transnacionales en los *homelands*, la paralización de todos los créditos bancarios y un embargo sobre el carbón sudafricano. Esta postura fue adoptada por el distrito de la IG Metall Wolfsburg local y promovida por la oficina central de la IG Metall para la próxima conferencia de la asociación.

A partir de esto, el primer viaje de estudio a Sudáfrica tuvo lugar en mayo de 1988. Stephan Krull y activistas de IG Metall visitaron Sudáfrica en tres ocasiones. En su primera visita, en 1988, también se reunió con representantes de la iglesia. Krull cuenta que el grupo fue invitado por el consejo de representantes del Sindicato Nacional de Obreros Metalúrgicos de Sudáfrica (NUMSA: National Union of Metalworkers of South Africa) en la Volkswagen y también asistieron miembros del consejo de trabajadores. Afirma que “también era importante tener en el grupo a alguien capaz de abrir puertas y abierto al debate, ya que queríamos información concreta y realista”.⁸¹ Esto quería decir que los miembros del consejo de trabajadores tuvieron un doble papel; por un lado, eran miembros de IG Metall (lo que significaba legitimidad en términos sindicales), y por otro lado tener sus estrechas conexiones con la gerencia alemana significaban habilidad para tener acceso, e información sobre la planta sudafricana.

El reporte presentado al regreso del grupo a Alemania decía: “el viaje fue autoorganizado y tuvo como móvil destacar los vínculos duraderos con los camaradas de Uitenhage, apoyar los moralmente en su lucha y llegar a conocer al menos parte

⁸¹ S. Krull, entrevista personal, 1 de septiembre 2003. Entrevista en alemán.

[...] de la situación en Sudáfrica por nosotros mismos.”⁸² Este viaje comprendió a nueve miembros y duró dos semanas. La delegación se reunió con la IMF en Johannesburgo, representantes sindicales de NUMSA, directivos de Volkswagen Uitenhage, oficiales del Congreso of South African Trade Unions en Port Elizabeth, el Consejo de Iglesias Sudafricano, el movimiento Black Sash y el ayuntamiento de Uitenhage. La delegación se reunió con representantes sindicales de NUMSA pertenecientes a la planta y discutieron temas como la desinversión, el papel de Volkswagen Sudáfrica en apoyar proyectos y el trabajo sindical en relación con los trabajadores asalariados. El reporte decía: “VWSA es una empresa moderna donde se ganaron muchos derechos sindicales. Estos derechos sindicales no son habituales en la situación actual de Sudáfrica.”⁸³ El grupo efectuó debates con los representantes del ayuntamiento de Uitenhage, “preparados y organizados por VWSA durante algún tiempo”.⁸⁴ El consejo aclaró la política de desarrollo separado, e indicó que era sólo responsable de los blancos y los mestizos de Uitenhage.

El reporte describía: “el viaje que vimos y experimentamos con nuestros ojos en Sudáfrica dejó una profunda huella en todos nosotros y en cada uno individualmente”.⁸⁵ Abogaba por la continua presión para abolir el *apartheid*. Esto se inició con el envío de reportes a Alemania por colegas que comentaban sus experiencias durante el viaje y animaban a las bases sindicales a participar en las actividades del grupo Intersoli; además, la labor de solidaridad se extendió a otros grupos, incluidos representantes de la juventud y de la Iglesia. El reporte también sugirió establecer contactos con AAM para “participar en sus discusiones a fin de ampliar la base de futuras acciones y presentar nuestra opinión sindical”.⁸⁶ Por otra parte, se indicaba que los representantes del ANC en Bonn debían ser contactados para obtener más información sobre Sudáfrica.

⁸² Intersoli, “Report on the Study Tour by Members of the International Solidarity Group of the IG Metall Wolfsburg to South Africa from May 12 till May 28, 1988”, Wolfsburg, Intersoli, 1988, p. 1.

⁸³ *Idem*.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 16.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 18.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 19.

El surgimiento de los grupos de Intersoli fue significativo ya que sólo estaban establecidos en Wolfsburg y en ninguna otra planta de la Volkswagen en Alemania. Sus actividades fueron explícitamente políticas e intencionalmente se dirigieron más allá de los temas relacionados con los trabajadores. Esto a su vez significó que —igual que como había sucedido con las visitas organizadas por las iglesias— el grupo Intersoli experimentara las condiciones fuera de la planta. Las limitaciones del grupo Intersoli son también evidentes, ya que su funcionamiento dependía del compromiso de los activistas involucrados. Con una máxima participación de alrededor de 30 miembros, el grupo fue capaz de intervenir en una serie de actividades anti*apartheid*. Además, a través del consejo de trabajadores, la compañía estuvo consciente de todas las actividades y podía estar en posición de sancionarlas.

Conclusiones

Este ensayo intentó analizar las dinámicas, contradicciones y límites del internacionalismo y la solidaridad sindicales dentro de una transnacional durante el *apartheid*. Se examinó la cuestión teórica acerca de si la solidaridad y el internacionalismo sindical adoptan formas particulares, las cuales estarían influidas por intereses económicos, políticos e institucionales de los protagonistas. Estos intereses no están determinados meramente de forma objetiva ni son estáticos; por el contrario, la organización de los protagonistas es significativa. La naturaleza cambiante de los intereses que sustentan o impugnan el internacionalismo y la solidaridad primariamente dentro de una transnacional específica es uno de los puntos centrales de este trabajo. Esto se ilustra con el ambiente económico en particular, y las acciones e intereses de la gerencia de la compañía en Alemania y Sudáfrica que influyeron en las relaciones y determinaron las agendas.

Las huelgas de 1973 facilitaron el desarrollo de contactos dentro del país y significativamente ejercieron presión económica y política sobre la IMF en particular para que viera un poco más allá de sus estrechos intereses institucionales. IG Metall

se vinculó con Sudáfrica al ser la filial más grande y poderosa de IMF; sin embargo, la asociación también tenía intereses inmediatos que proteger, ya que Alemania suministraba partes a Sudáfrica. Para el consejo de trabajadores, la posibilidad de competencia dentro del grupo de la Volkswagen surgió con los desarrollos en España y Estados Unidos; por ello se hizo necesario unir fuerzas con todas las filiales del grupo para evitar esta amenaza. Los sindicalistas sudafricanos dentro de la planta recibieron con beneplácito estos desarrollos, ya que su posición ahí mejoró sustancialmente. Por ello, hasta 1981 los intereses económicos políticos e institucionales de IMF, IG Metall, el consejo de trabajadores y los sindicalistas sudafricanos se traslaparon, y facilitaron sobre esta base el desarrollo de la solidaridad intersindical. Aún más importante: Volkswagen AG reafirmó la presión sobre la gerencia en Uitenhage para que reconociera al sindicato negro, atendiendo sus propios intereses económicos e institucionales al respecto. Por esto, los intereses económicos, políticos e institucionales de todas las partes coincidieron; Alemania actuaba como el socio dominante en el desarrollo de las relaciones.

Después de que la IMF inició relaciones entre Alemania y Sudáfrica en 1978, tuvo lugar un significativo contacto entre trabajadores como resultado de los esfuerzos del consejo de trabajadores de Wolfsburg. El UAW se vio beneficiado por el reconocimiento sindical en 1977 y el apoyo durante la huelga de 1980. IG Metall y por consiguiente la IMF estaban interesados en desarrollar la relación dentro de los límites de sus propios intereses económicos e institucionales. Las iglesias alemanas ampliaron la relación más allá de estos límites, desarrollando relaciones de solidaridad entre los trabajadores que sobrepasaran el marco institucional provisto por IG Metall y la IMF. Las iglesias alemanas adoptaron una firme postura anti*apartheid* en concordancia con la posición de AAM. Esta posición moral adoptada por la Iglesia estuvo fundamentalmente influida por la concepción de la compasión cristiana identificada por Zoll.⁸⁷ Sobre esta base, la Iglesia fue capaz de dirigir la atención de miembros de IG Metall y del consejo de trabajadores más allá

⁸⁷ R. Zoll, *Was ist Solidarität heute?*, op. cit.

de las bases sindicales a cuestiones que abordaban el tema de Sudáfrica de un modo más general.

La participación de la Iglesia encontró resistencia inicialmente en IG Metall, ya que la asociación se mostraba cautelosa con los contactos y con la posición política adoptada por aquella. IG Metall se hallaba presionada respecto de su relación con Sudáfrica después de la visita de 1978; sin embargo, el contacto iniciado por la Iglesia sobrepasó el ámbito de los trabajadores y de las relaciones laborales. La destacada función desempeñada por la Iglesia al movilizar a los sindicalistas alemanes más allá de sus estrechos intereses económicos e institucionales de seguridad laboral y salarios fue notada por Fosatu. Esta inserción de solidaridad moral en las relaciones existentes fue sancionada por la Volkswagen durante la segunda visita emprendida por la Iglesia en 1985, cuando la compañía ayudó a los delegados a entrar al país después de que el régimen sudafricano había rechazado sus visas. Sin embargo, la posición de la gerencia sudafricana fue aún más contradictoria, ya que observó que las iglesias tuvieron un papel de oposición a la compañía; al mismo tiempo, su posición se encontraba en concordancia con la posición original adoptada por IG Metall. Esto sugiere que la gerencia sudafricana fue tolerante ante el contacto naciente entre los sindicatos, siempre y cuando dicho contacto permaneciera centrado en las relaciones laborales y los asuntos de los trabajadores. Contra este modo de acuerdo, la iniciativa de la Iglesia puso a los sindicalistas alemanes en contacto con mayor número de protagonistas en la lucha contra el *apartheid*, incluidos miembros proscritos en la clandestinidad. Por ello, el papel de la Iglesia para desplazar los intereses de los actores sindicales más allá de las agendas económicas e institucionales hacia lo político es significativo.

Un resultado inmediato de la primera visita de la Iglesia fue el establecimiento del grupo Intersoli en Wolfsburg. Los grupos Intersoli evaluaron el destino social y político de los trabajadores en las filiales brasileñas, mexicanas y sudafricanas. De esta manera hubo confluencia entre la solidaridad moral de la Iglesia y los intereses económicos e institucionales de los sindicatos. Intersoli adoptó una posición abiertamente política en relación con Sudáfrica, en conjunción con AAM y ciertamente

con ANC. Se crearon cuentas bancarias para los respectivos países; por ello, los temores iniciales expresados por la gerencia sudafricana sobre la influencia de la Iglesia alemana se disiparon con el establecimiento de Intersoli. El grupo Intersoli de la planta de Wolfsburg se compuso de activistas de distintos estratos, lo cual significó que la solidaridad entre trabajadores podía desarrollarse fuera del ámbito de la solidaridad sindical más oficial. La primera visita a Sudáfrica de Intersoli en 1988 fue sobre la base de una invitación de NUMSA a la planta de Uitenhage. Sin embargo, Intersoli enfrentó una situación contradictoria ya que, por un lado, adoptó posiciones en línea con AAM y, por otro, reconoció que su existencia era resultado de la inversión de Volkswagen en Sudáfrica; de hecho, el grupo Intersoli reconoció el importante papel desempeñado por el consejo de trabajadores al acceder a información relacionada con la planta sudafricana. Por lo tanto, a pesar de la aparente independencia inicial del grupo, éste dependía del consejo de trabajadores y toda la comunicación con Sudáfrica se realizó a través de ellos. Nació la posibilidad de una forma más amplia de solidaridad entre trabajadores, pero su desarrollo se vio limitado por los intereses del consejo de trabajadores.

El marco teórico de este ensayo propuso que los intereses económicos, políticos e institucionales de los actores claves fueron útiles, ya que nos permitió considerar los diferentes intereses de las partes y cómo se desarrollaron en circunstancias cambiantes, donde los actores determinaron formas específicas de solidaridad e internacionalismo. Además, la contextualización social del internacionalismo y la solidaridad sindical ha revelado los contextos cambiantes en los cuales esos intereses funcionaban y cómo impactaron en las concepciones de solidaridad e internacionalismo. Por consiguiente, la contextualización ha dilucidado la naturaleza contradictoria del internacionalismo sindical y la solidaridad entre trabajadores, puestos en escena en el caso sudafricano, y ha mostrado cómo coincidieron los intereses particulares de los protagonistas durante los años setenta y ochenta. De manera considerable las formas nacies de solidaridad internacional fueron capaces de superar divisiones iniciales entre oficiales sindicales y miembros de la base, ya que surgió una política común de erradicación del

apartheid y consolidación del sindicalismo en la planta de Uitenhage. Sin embargo, las relaciones que se desarrollaron fueron contradictorias, ya que un sindicato negro militante desarrolló vínculos cercanos con la más conservadora IG Metall, pero sus intereses se traslaparon de modo que la colaboración se hizo posible. Además, se desarrollaron otras relaciones dentro de la planta, en particular con el cuasigerencial consejo de trabajadores. Esto implicó que las relaciones estuvieran a menudo influidas indirectamente por la gerencia de la Volkswagen en Alemania; y mientras los intereses del sindicato negro y sus miembros eran tratados y promovidos, los intereses de la compañía conservaron su importancia. El internacionalismo y la solidaridad adoptaron las siguientes formas particulares en un marco histórico e institucional específico: primeramente, la lucha contra el *apartheid* reunió a un amplio rango de actores que fueron capaces de expresar su oposición a la opresión y dominación racial, mientras que simultáneamente apoyaban a los incipientes sindicatos negros; en segundo lugar se creó una solidaridad activa que sobrepasó los límites del internacionalismo sindical formal hasta incluir la solidaridad de los trabajadores; en tercer lugar, sin embargo, este estudio muestra que hubo límites a estas formas de internacionalismo y solidaridad, que estaban determinadas por el juego de intereses involucrados y el contexto específico dentro del cual se desarrollaron.

La lucha contra el *apartheid*, en tanto circunstancia histórica particular, tuvo en cuenta la articulación de intereses específicos por desarrollar que fueran capaces de desafiar el *statu quo* y de acarrear cambios dentro de la planta. A pesar de circunstancias objetivas que impedían las posibilidades de cooperación y solidaridad, los actores clave fueron capaces de forjar vínculos y desarrollar relaciones.

El internacionalismo y la solidaridad mostrados contra el *apartheid* fueron significativos a pesar de los intereses y del paternalismo subyacente de los alemanes. La solidaridad entre los trabajadores se desarrolló conjuntamente con la cooperación intersindical. Hablando en términos generales, solidaridad y cooperación se traslaparon, ya que fue posible construir un interés común, en parte en términos de alianzas que coordinaron y comprometieron intereses existentes, y en parte como

consecuencia de la reformulación ideológica de los intereses en términos de concepciones más amplias de solidaridad.

El internacionalismo sindical ha reflejado frecuentemente vínculos y relaciones entre burocracias sindicales alejadas de los trabajadores y las bases sindicales; sin embargo, este ensayo ha mostrado que durante el desarrollo de la relación entre sindicalistas alemanes y sudafricanos no hubo una clara división entre la burocracia y las bases sindicales; más bien fueron visibles cambios concretos que afectaron a los trabajadores de las bases sindicales en la planta de Uitenhage debido a los contactos que habían surgido. Esto incluyó la abolición del despreciable *apartheid* en los trabajadores a través del reconocimiento de organizaciones obreras en la planta junto con el establecimiento del grupo Intersoli; a su vez, la movilización de los trabajadores facilitó los contactos entre funcionarios sindicales, especialmente mediante el surgimiento de figuras líderes clave como Gomomo. ❖

Traducción del inglés:
YUNERSY LEGORBURO IBARRA

Dirección institucional del autor:
School of Languages and Social Sciences
Aston University
Aston Triangle, Birmingham
B4 7ET, United Kingdom
e-mail: c.h.bolsmann@aston.ac.uk

Bibliografía

- ADLER, G. (1994), "The Factory Belongs to All Who Work in It': Race, Class, and Collective Action in the South African Motor Industry, 1967-1986", tesis de doctorado, Columbia University.
- (1997), "Shop Floors and Rugby Fields: The Social Basis of Auto Worker Solidarity in South Africa", *International Labour and Working-Class History*, 5 primavera, 96-128.
- DER GEWERKSCHAFTER (1980), "Kurzinterview: Mit Herman Rebhan, Generalsekretär des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB)", *Der Gewerkschafter*, 15/80.

- DUNCAN, D. (1997), *We are Motor Men: The Making of the South African Motor Industry*, Caithness, Whittles Publishing.
- EDWARDS, P. K. (1986), *Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations*, Oxford, Basil Blackwell.
- FAULL, N. B. H. (1983), *A Case Study of the Volkswagen Strike 1980*, Cape Town, Graduate School of Business.
- FINNEMORE, M. (1984), "The Mobilisation of Black Workers in the Auto Industry in the Eastern Cape, 1970-1983", tesis de maestría, University of Port Elizabeth.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. (2001), "The International Confederation of Free Trade Unions: Structure, Ideology and Capacity to Act", tesis de doctorado, University of Warwick.
- HARTMANN, H. (1982), "Abschlussbericht des Projektes: Gerechtigkeit und Solidarität in der internationalen Wirtschaftsordnung", Braunschweig and Wolfsburg, Kirchliche Dienste in der Arbeitswelt.
- HYMAN, R. (1994), "Changing Trade Union Identities and Strategies", en R. Hyman y A. Ferner (ed.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell.
- (1997), "Trade Unions and Interest Representation in the Context of Globalisation", *Transfer*, 3(3): 515-533.
- IG METALL (2002), *Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte: 20 Jahre Arbeitskreis Intersoli*, Wolfsburg, IG Metall.
- INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION (1981), *25th World Congress Washington*, Geneva, IMF.
- INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION (1993), *International Metalworkers' Federation 1893-1993: The First Hundred Years*, Geneva, IMF.
- INTERSOLI (1988), "Report on the Study Tour by Members of the International Solidarity Group of the IG Metall Wolfsburg to South Africa from May 12 till May 28, 1988", Wolfsburg, Intersoli.
- KELLY, J. (1998), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, Londres, Routledge.
- LODERER, E. (1978), "Hoffnung auf friedlichen Wandel nicht aufgeben", *Metall*, 30 de enero, núm. 2.
- (ed.) (1983), *Metallgewerkschaften in Südafrika*, Berlin, Otto-Brenner-Stiftung.
- y H. Rebhan (1978), *Metaller in Südafrika: Ein Reisebericht von Eugen Loderer und Herman Rebhan*, Geneva, IMF.
- MACSHANE, D., M. Plaut y D. Ward (1984), *Power! Black Workers, Their Unions and the Struggle for Freedom in South Africa*, Nottingham, Spokesman.

- MERTENS, V. (1994), *Europaweite Kooperation von Betriebsräten multinationaler Konzerne. Das Beispiel des Volkswagen-Konzerns*, Wiesbaden, Deutscher Universitäts-Verlag.
- METALL (1980), "Nur noch eine Frage der Zeit", *Metall*, 14/9, 4 de julio.
- OFFE, C. y H. Wiesenthal (1985), "Two Logics of Collective Action", en C. Offe (ed.), *Disorganized Capitalism*, Cambridge, Polity.
- REBHAN, H. y W. Thönnessen (1983), "Der IMB und die Metallgewerkschaften in Südafrika 1951 bis 1982", en E. Loderer (ed.), *Metaller in Südafrika: Ein Reisebericht von Eugen Loderer und Herman Rebhan*, Berlin, Otto-Brenner-Stiftung.
- ROUX, M. C. (1977), "Perspectives and Values of Industrial Workers, the Emergence of Socio-Economic Consciousness Amongst Coloured Workers in the Motor Manufacturing Industry in the Eastern Cape", tesis de doctorado, University of Stellenbosch.
- TENZER, D. (1998), "The IG Metall and the Black Metal Unions in South Africa: Impact and Political Framework of International Trade Union Solidarity Against Apartheid 1972-1989", tesis de maestría, University of Hanover.
- TSCHIRSCHWITZ, M. (1990), "A Study to Evaluate the Effect of a German Multi-National Company on its South African Subsidiary's Labour Relations Policies", Honours Research Project, University of Port Elizabeth.
- VOLKSWAGEN AG (1975), *Mehr als Autos. vw in Südafrika. Ein Report*, Wolfsburg, Volkswagen AG.
- VOLKSWAGEN OF SOUTH AFRICA (1976), *A History of Volkswagen of South Africa*, Uitenhage, Volkswagen of South Africa.
- ZOLL, R. (2000), *Was ist Solidarität heute?*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.