

Jhon Humphrey

La fábrica moderna en Brasil*

1. INTRODUCCIÓN

En el último cuarto de siglo, las principales economías latinoamericanas han experimentado la expansión de nuevas industrias. En ningún otro lugar ha sido más evidente este proceso que en Brasil, país en el que el desarrollo de industrias productoras de bienes de consumo duradero y de bienes de capital ha sido la característica dominante del crecimiento económico. En especial las industrias mecánicas, eléctricas y de equipo para el transporte han crecido desde prácticamente cero hasta convertirse en partes sumamente importantes de la economía nacional. A pesar de que la naturaleza de su producción es de capital intensivo, estos tres sectores han empleado a una proporción cada vez mayor de obreros en la industria manufacturera, cantidad que ha ascendido de 4.31% en 1949 a 17.5% en 1970 (IBGE, s.f., y 1974a). En el estado de São Paulo, la principal región industrial de Brasil (y también de Latinoamérica), estas tres industrias emplearon únicamente al 6.7% de los trabajadores en 1949 pero, en 1974, la proporción había ascendido al 29.41% (IBGE, 1976). Únicamente por esta razón, el examen de los sectores de la economía de desarrollo reciente sería sumamente importante en el análisis de la clase obrera brasileña. La necesidad de llevar a cabo este examen se ha visto fuertemente acentuada por la importancia que han adquirido los obreros de las industrias metalúrgicas en las movilizaciones de clase durante los últimos años.

El desarrollo de estas industrias dinámicas se ha caracterizado por su concentración en los nuevos suburbios industriales del Gran São Paulo y por el predominio de la gran fábrica moderna, frecuentemente de propiedad extranjera. En las zonas industriales que lindan con São Paulo al oeste, sur y este, hay plantas industriales en las que trabajan miles de obreros y sus nombres nos resultan familiares a todo el mundo, no sólo a los obreros. Se trata de las más importantes empresas automotrices —Ford, General Motors, Volkswagen, Mercedes, etcétera—, Philips, General Electric,

Toshiba, en el ramo de empresas eléctricas, y muchas otras corporaciones transnacionales importantes. No obstante, la familiaridad de los nombres de estas firmas, y su importancia para la economía brasileña, puede encubrir fácilmente el hecho de que casi no se sabe nada de lo que ocurre dentro de estas fábricas. Es relativamente fácil encontrar estadísticas de ventas, exportaciones o ganancias, pero es bastante más difícil encontrar información sobre tasas de salarios, procedimientos disciplinarios o criterios de promoción. De hecho, incluso para los obreros que trabajan en estas plantas industriales de las fábricas están muchas veces bastante escondidas al público y el interior de la gran fábrica moderna es un lugar privado al que raras veces llegan visitantes. Incluso para los obreros que trabajan en estas plantas industriales, la combinación de gran tamaño, restricciones a sus movimientos en el interior

*Este texto es la versión revisada de una charla dictada en la conferencia Organizada por el Archivo Storico del Movimento Operaio Brasileiro en Milán el mes de marzo de 1980.

del edificio, complejidad de la organización y carácter secreto de la dirección les puede dar un conocimiento global de una gran unidad de producción difícil de alcanzar.

La falta de acceso a las grandes plantas en las industrias dinámicas fomenta dos suposiciones respecto a ellas. La primera es que muchas veces se supone que las industrias dinámicas son relativamente homogéneas y se tiende a hacer generalizaciones sobre las mismas en base a la parte más visible de los sectores modernos, la industria de ensamble de coches. La segunda es que las características de la gran planta industrial moderna que son conocidas —como el uso de tecnología relativamente sofisticada y métodos de dirección modernos (especialmente departamentos de personal desde el punto de vista del empleo)— pueden crear una noción idealizada de lo “moderno” que después se contrasta con las atrasadas e incluso arcaicas industrias “tradicionales”. A partir de esto, resulta muy fácil crear modelos de una dicotomía tradicional-moderno basados en ciertas ideas sobre los efectos que pueden tener la importación de nuevas tecnologías y la práctica de relaciones laborales que conllevan. En este texto se aducirá que la “modernidad” de estas fábricas modernas no consiste únicamente en el tipo de tecnología que utilizan. Se demostrará también que las prácticas de las relaciones laborales (o prácticas de empleo, como las denominaremos aquí) no se pueden derivar automáticamente de la tecnología empleada. Comenzaremos por la idea de que la fábrica moderna es el lugar de ubicación de la

producción de la fábrica capitalista moderna, la cual sólo puede comprenderse mediante un análisis del proceso capitalista de trabajo. Después de analizar el proceso de trabajo en la sociedad capitalista, examinaremos algunos rasgos sobresalientes de la gran fábrica moderna en Brasil y aplicaremos los resultados de este análisis en un breve examen sobre las causas principales que explican el dominio reciente de los obreros de las industrias dinámicas dentro de la clase obrera brasileña.

2. PRODUCCIÓN CAPITALISTA

La producción capitalista implica dos aspectos concretos: la producción de productos socialmente útiles, valores de uso y la producción de bienes de consumo que se pueden vender, valores de cambio. Para que el capitalista pueda obtener una ganancia, no sólo se deben producir valores de cambio sino también plusvalía. Por lo tanto, la producción en el capitalismo es tanto proceso de trabajo cuanto proceso de valorización. El trabajo de las personas empleadas por el capital ha de ser dirigido y controlado por los agentes del capital (ejecutivos, supervisores, etcétera) de modo tal que, en combinación con la maquinaria y las materias primas necesarias, se elaboren productos útiles que se puedan vender con una ganancia para el capitalista. En las etapas iniciales del desarrollo capitalista, los procesos de trabajo eran los heredados del periodo anterior de producción no capitalista. En los talleres capitalistas se utilizaban las formas tradicionales de división del trabajo, técnicas y equipo. Pero a medida que se fue desarrollando el capitalismo, se reorganizó la producción y se fueron transformando las técnicas y la organización a fin de aumentar la eficiencia en el funcionamiento de la empresa capitalista.¹ Desde el comienzo, la tendencia de la transformación capitalista fue minimizar los costos del trabajo, de la maquinaria y de las materias primas (incluyendo la energía) en tanto que se maximizaba la rapidez en la ejecución de las labores, la precisión, la confiabilidad y calidad del trabajo, y la continuidad de la producción (Brighton Labour Process Group, 1977: 13). Para eso, los procesos de producción se han de transformar de modo que mejore la eficiencia técnica de las operaciones y, al mismo tiempo, aumente el control del capital sobre el trabajo.

La transformación capitalista del trabajo se ha denominado a veces “taylorismo”, pero este término no transmite la complejidad de los cambios que han tenido lugar. En la transformación capitalista del

¹ Marx describió esta transición de las formas capitalistas de organización de la producción como el paso de la subordinación formal del trabajo (la combinación de trabajo asalariado con formas pre-capitalistas de organización laboral) a la subordinación real (cuando la producción se organiza de acuerdo a bases adecuadas a la valorización del capital).

trabajo se pueden distinguir cuatro procesos importantes:

1. La división del trabajo. Se utilizan las mismas herramientas y técnicas pero el trabajo se divide de un modo diferente entre los obreros. La división del trabajo puede aumentar la velocidad en la ejecución de la tarea por cada obrero, reducir el tiempo que se necesita para cambiar de una tarea a otra, y reducir el costo en fuerza de trabajo aislando los trabajos especializados de los que no lo son, de manera que sólo los trabajadores especializados reciban la paga que les corresponde. Al mismo tiempo, el desmenuzamiento de las tareas en sus partes constituyentes prelude la mecanización y la especificación cada vez mayores que hace el capital de las labores que se han de llevar a cabo.²

2. La transferencia de la toma de decisiones de los obreros a la dirección. En muchos de los primeros procesos capitalistas de producción, los obreros retenían un gran margen de opinión respecto a cómo se debían realizar las tareas. Uno de los rasgos del taylorismo es la especificación cada vez mayor de la naturaleza exacta de cómo debe realizarse el trabajo. A partir de sus investigaciones, Taylor elaboró normas generales sobre cómo cortar los metales y así pudo trazar directrices para cortar los metales que podían ser puestas en vigor por personal de la dirección en tareas específicas de este terreno. En vez de dar al obrero una tarea y que decidiera cómo se tenía que llevar a cabo, es la dirección la que toma esta decisión. La concepción de la tarea queda dividida desde su ejecución y el trabajador queda tanto desespecializado cuanto controlado más de cerca.

3. Integración de la producción. Trabajadores en lugares de trabajo independientes o que llevan a cabo tareas que no dependen directamente de la rapidez de ejecución del trabajo de otros obreros, pueden ser integrados a una línea o secuencia de producción y, a partir de esto, encontrar que su ritmo de trabajo está regulado. La forma más común de este tipo de regulación es, por supuesto, la línea de ensamble pero se pueden integrar tareas no de ensamble mediante cadenas de transmisión o incluso control por computadora. La importancia de estos sistemas integrados consiste en que reducen los niveles de reservas y de tiempos muertos (periodos en los que no se realizan actividades laborales), y en que ligan más estrechamente al obrero a un ritmo de trabajo determinado desde afuera.³

2 Aun cuando se recombinan algunas tareas divididas —como en el caso de programas de enriquecimiento-del-trabajo— es importante tener en cuenta que el capital sigue reteniendo el conocimiento y control de la producción suficientes como para determinar la productividad total.

3 Hay que señalar que las tendencias generales que se encuentran en la integración de la producción pueden ser transformadas por el desarrollo del microprocesador. Hasta ahora, la automatización y la mecanización requerían de una producción a gran escala. Uno de los efectos de los microprocesadores es que se puede combinar la automatización con una gran flexibilidad. Esto podría transformar el tamaño óptimo de las plantas industriales en algunas fábricas y también permitir la reorganización descentralizada de la producción. En la misma industria electrónica, la producción está mucho más descentralizada que en las industrias metal-mecánicas.

4. Sustitución de los trabajadores por máquinas. En muchos procesos nuevos, la maquinaria reemplaza a los obreros en tareas que antes ejecutaban ellos; ya sea directamente, cuando la máquina desempeña el mismo trabajo, ya sea indirectamente, cuando se rediseña la tarea o el producto para que se pueda llevar a cabo por máquinas.

En todos estos casos, se crean nuevos puestos de trabajo y, simultáneamente, se transforman los antiguos. Se crean en especial nuevas funciones de organización del trabajo y control de los obreros a causa de la complejidad e integración de funciones cada vez mayores. En cada una de las etapas de la reorganización del trabajo, el capital examina las necesidades tanto de la 'organización racional del trabajo como del control mismo cuando toma sus decisiones. En algunos casos de reorganización no hay nueva tecnología en absoluto sino meramente una reorganización de las tareas, pero incluso cuando se introduce nueva maquinaria o mecanismos de integración, la cuestión del control surge desde el principio.⁴ Se plantea ya en el diseño de máquinas y es un factor todavía más importante en la elección de sistemas de control e información que son parte esencial de la fábrica moderna. El objetivo del capital es desarrollar sistemas jerárquicos de mando y control que hagan posible que la producción sea totalmente planificada y predecible. Para esto se requiere de un elaborado sistema de cadenas de mando, cumplimiento de instrucciones, supervisión de tareas y corrección de faltas y errores. Para el capitalista, la fábrica perfecta tendría que funcionar como una máquina en perfecto estado. Cada parte desempeñaría su función específica y todo el mundo estaría tranquilo y sería eficaz y predecible. Se eliminaría el elemento humano.

Pero en la práctica esto es imposible. A resultas de las incertidumbres en los procesos de producción (accidentes, variaciones en las materias primas, averías, etcétera), de las limitaciones que puedan tener los directivos en el conocimiento de los procesos de producción, y de la necesidad de que la opinión de los obreros se tenga que poner en práctica en algunas esferas de la producción que son caras de mecanizar, el capital necesita constantemente recurrir al juicio y especialización de los obreros. Además del poder que derivan por su propia importancia en los procesos de producción, los grupos de obreros siempre pueden obtener poder resistiéndose a la dirección a través de su solidaridad colectiva. Este poder aumenta cuando a los obreros no se les puede sustituir fácilmente o cuando las tareas que llevan a cabo son cruciales para el funcionamiento de la empresa. Al enfrentar la necesidad que tiene de la cooperación de algunos obreros y el poder de resistencia a la autoridad de la dirección por parte de otros, el capital tiene que idear métodos para contenerlos o controlarlos. La dirección puede tratar de

4 Para un análisis más detallado de la utilización que hace el capitalismo de la maquinaria, véase Palma, 1972

crear las condiciones en las que pueda imponer un alto grado de disciplina y control directo sobre los obreros, o puede decidir darles incentivos combinándolos con una supervisión menos estricta. Las prácticas de empleo que adopte la empresa capitalista variarán de acuerdo a la estrategia que se haya decidido seguir. El salario es parte de esta estrategia. La dirección puede decidir pagar salarios diarios relativamente altos para asegurarse de que los obreros acepten una vigilancia más estrecha, o puede optar por el pago por pieza en un intento de garantizar una producción alta a través del incentivo de pago en relación con la cantidad de trabajo hecho.⁵ De modo similar, se pueden utilizar tácticas de reclutamiento, promoción, adiestramiento y empleo temporal para asegurarse de que ciertas tareas se les asignen a los obreros idóneos y, al mismo tiempo, como incentivo en la ejecución del trabajo o como amenaza a los obreros que no lo realicen adecuadamente. La meta es siempre la misma — garantizar que los obreros desempeñen las tareas que les ha asignado la dirección—, pero los medios para conseguir este fin varían considerablemente según las condiciones de competitividad en las que están funcionando las empresas, el tipo de tecnología que emplean, las condiciones de la oferta y la demanda en los mercados de trabajo para diferentes tipos de trabajadores, la fuerza de los sindicatos (o grupos no oficiales de obreros) y la situación política general.

La variabilidad potencial de estos factores significa que, aun cuando la tecnología sea igual en dos empresas, sus prácticas de empleo pueden ser bastante diferentes. Los efectos de las variaciones en estos factores se pueden especificar de la siguiente manera:⁶

a] Cuanto mayor es la especificabilidad del trabajo que se ha de realizar, menor necesidad hay de incentivos que ofrecer a los obreros. El trabajo a destajo puede interpretarse, por lo tanto, como una falta de información de la dirección o como un control limitado de la misma (en especial, la resistencia de los obreros a una supervisión estricta).

b] Cuanto mayor es la especialización que se necesita por parte de los obreros, más necesita la dirección usar incentivos y relajar el control directo sobre el ritmo de los obreros. Donde mejor puede verse esto es en las salas de herramientas, en las que las asignaciones de trabajo son con frecuencia flexibles y los ritmos no imponen un control estricto sobre las actividades de los obreros.

c] Cuanto mayor es la responsabilidad de los obreros, más cuidado debe tener la dirección para

5 Friedman (1977) desarrolla el argumento del control directo *versus* la “autonomía responsable” como una de las estrategias alternativas de la empresa. Aunque acepto la distinción general, creo que Friedman enfatiza demasiado la libertad que se concede a los obreros en la segunda estrategia y relaciona demasiado estrechamente las dos estrategias a cambios en la competencia entre las diferentes empresas.

6 Esta lista no es exhaustiva.

asegurarse de que el trabajo se está llevando a cabo correctamente. Por ejemplo, hay partes de la industria química en las que se pagan altos salarios y se hacen grandes esfuerzos para dar a los obreros sentido de la responsabilidad debido a la importancia que tiene la supervisión constante de procesos de operaciones continuos, peligrosos y caros.

d] Cuanto mayor es la escasez de mano de obra, más necesario es para la dirección recurrir a incentivos antes que a un control directo de los obreros. Esto puede verse claramente en el caso de los obreros especializados en Brasil. La dirección acepta que no son tan fácilmente controlables como los trabajadores no especializados o semiespecializados.

e] Cuanto mayor es la fuerza de las organizaciones obreras y mayor la libertad política de estas organizaciones, mayor es la necesidad que tiene la dirección de recurrir a incentivos ya que su capacidad de ejercer un control directo se ve amenazada.

La variabilidad tanto de tipos de procesos de trabajo como de formas de organizarse la dirección en torno a ellos es inmensa. Y ésta es la razón de que puedan encontrarse grandes diferencias incluso dentro de las industrias del denominado sector “moderno”. No existe una determinación de las políticas de empleo según el tipo de tecnología que se utilice. ¿Qué es lo que determina entonces los rasgos característicos de la gran empresa moderna? ¿Hay en realidad una serie de rasgos que definan a estas empresas y las distinguan de otras? La primera característica de este tipo de industrias es su tamaño, el cual impone una cierta burocratización en las actividades de dirección de las mismas. Hay una división del trabajo en el seno del área administrativa entre los diversos departamentos de producción, adiestramiento, investigación, reclutamiento, etcétera. En segundo lugar, hay una tendencia hacia una mayor especificación y control de las actividades de los obreros a través de medios formales, lo cual significa la existencia de una división del trabajo entre los obreros dedicados a la producción directa, el personal de diseño, los capataces, los dedicados al control de calidad, al control de producción, etcétera. En tercer lugar, puede que haya una utilización mayor de maquinaria y que la dirección tenga más información y control sobre estas máquinas. En cuarto lugar, el uso de máquinas y el control que se tenga sobre los obreros estarán sometidos a una planificación mucho más rígida que en las empresas más pequeñas (en general). Existirán planes de producción, sistemas salariales, procedimientos disciplinarios, etcétera, de los que sabrá la dirección pero muy probablemente se mantendrán ocultos para los obreros. Los rasgos característicos de la gran empresa moderna arrancan, por lo tanto, no sólo de la necesidad de una organización racional de la empresa de producción a gran escala sino también del poder y control mayores que tiene el capital en estas unidades productivas. Cuando uno llega a la

Volkswagen, por ejemplo, se queda impresionado por el tamaño de la fábrica y por el inmenso esfuerzo que debe ser necesario para integrar la producción a esta escala. Uno no puede dejar de asombrarse ante el hecho de que no dejen de salir automóviles continuamente de la línea de ensamble, con toda la planificación e integración de la producción que esto implica. No obstante, uno queda también impresionado ante el poder del capital. El simple hecho de llegar a la verja de la planta Volkswagen en São Bernardo es una provocación en contra del poder del capital; hay llamadas telefónicas, toman fotografías, revisan credenciales personales y finalmente entregan un pase especial. Se entra en un mundo en el que el capital está en el poder. Este aspecto dual de la gran empresa moderna recorre todas sus actividades porque para la planificación e integración de la producción es necesario que el capital controle al trabajo. Cuando un antiguo obrero de la Volkswagen dice: “ellos conocen la velocidad de cada una de las máquinas”, se está refiriendo a la disciplina y a la especificación de cada tarea, no es admiración por la capacidad de planificación de la empresa.⁷

3. DIFERENCIACIÓN EN EL SENO DE LOS SECTORES DINÁMICOS

La variabilidad de los procesos de trabajo y de las prácticas de empleo que se encuentran en el capitalismo moderno tiene como resultado una considerable diferenciación de la industria. Incluso en el seno de las tres industrias metalúrgicas de más rápido crecimiento —la automotriz, la mecánica y la eléctrica— hay variaciones en el tipo de trabajo que se realiza, la fuerza de trabajo empleada y la estructura de los salarios. Si se comparan estos tres Sectores con la industria llantera y las industrias química y farmacéutica, la gama de variaciones es incluso mayor.⁸

En los cuadros I y II, se ha recopilado información sobre las estructuras de los salarios y la magnitud de las empresas en los tres sectores relacionados con el metal. En el cuadro I se puede ver la distribución de los salarios en múltiplos del salario mínimo, en tres grandes empresas de São Bernardo do Campo, en marzo de 1975. Las empresas escogidas se cuentan entre las de mayor magnitud en cada uno de los tres Sectores y la menor de ellas tiene dos mil obreros. En el cuadro II se puede ver la distribución de los trabajadores en los tres sectores en el estado de São Paulo, junio de 1974, de

⁷ Esta declaración la hizo un capataz de una pequeña empresa de partes de automóviles en São Bernardo. Se estaba refiriendo a la falta de disciplina en su fábrica comparada con el régimen de trabajo en la Volkswagen.

⁸ Para un análisis de las diferencias entre las plantas químicas y automotrices en Brasil y sus implicaciones en las estructuras directivas, véase Lobos, 1976.

acuerdo a la magnitud de cada empresa y también el salario promedio de los “trabajadores directamente vinculados a la producción” (trabajadores manuales, capataces y técnicos) en las instalaciones de mayor tamaño así definidas en la investigación (más de quinientos obreros) y en la categoría de instalaciones pequeñas (de 50 a 99 obreros). En conjunto, la diferente distribución de los salarios en las tres grandes empresas y las cifras agregadas referentes a los tres sectores en su totalidad, proporcionan datos interesantes para el análisis de la gran empresa moderna. Si empezamos por el sector de equipo de transporte, en el cuadro II podemos ver que existe una diferencia considerable entre el salario promedio en la categoría de industrias pequeñas y los niveles salariales en las grandes empresas. Esto refleja —aunque no lo exprese plenamente— un contraste entre el sector de ensamble de coches y el de partes componentes de los mismos. En la industria de partes de automóviles hay muchas empresas pequeñas e incluso las grandes firmas no pagan los mismos salarios superiores al promedio que se perciben en el sector de ensamble de automóviles, compuesto en su gran mayoría por sólo seis corporaciones transnacionales en el estado de São Paulo que entre todas emplean a más de cien mil obreros. En este estudio, prestaremos atención especial al sector de ensamble en el que se pagan salarios muy por encima del promedio en la industria. Esto lo refleja en parte la cifra del cuadro II, y también la del cuadro I, que muestra que la mayor concentración de obreros en la gran empresa de ensamble de autos se encuentra entre el triple y el quíntuplo del salario mínimo. En otra ocasión he sostenido que esta distribución característica de los salarios en la industria de ensamble de autos es el resultado de una política deliberada consistente en emplear a trabajadores no especializados o semiespecializados con sueldos relativamente altos, y analizaremos este punto en el apartado siguiente (para un análisis de esta política, véase Humphrey, 1980).

Cuadro I

1975: PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN DE OBREROS QUE GANAN MÁS DE DIEZ VECES EL SALARIO MÍNIMO EN FIRMAS SELECCIONADAS EN SÃO BERNARDO DO CAMPO

Categoría salarial	Gran firma mecánica	Gran firma de ensamble de autos	Gran firma eléctrica
B-1 salarios mínimos	1.1	2.3	0.4
1-2 " "	12.6	2.0	16.8
2-3 " "	15.7	16.4	32.3
3-4 " "	14.2	26.2	22.4
4-5 " "	18.3	21.9	11.3
5-6 " "	15.8	13.0	6.5
6-7 " "	11.3	8.4	4.4
7-8 " "	6.3	5.7	2.6
8-9 " "	2.4	2.1	1.7
9-10 " "	2.4	2.0	1.6

FUENTE: Cálculo realizado a partir de las cifras proporcionadas por el Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE). La fuente original de estos datos es la Guía de Contribuição Sindical.

Cuadro II

1974: DISTRIBUCION DEL EMPLEO Y NIVELES SALARIALES SEGUN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO EN EL ESTADO DE SÃO PAULO.*

Tamaño del establecimiento	Equipo de transporte	Mecánica	Eléctrica
Número de empleados (porcentajes) ²			
0-49 obreros	7.1	17.4	9.2
50-499 obreros	30.8	56.5	45.3
Más de 500 obreros	62.1	26.1	45.6
Salarios promedios ³			
50-99 obreros	92.8	137.2	98.7
Más de 500 obreros	139.9	153.5	103.9

FUENTE: IBGE, 1975.

*Las cifras se refieren a “obreros directamente vinculados a la producción”, lo cual incluye trabajadores manuales, capataces y personal técnico.

²Cifras correspondientes a junio de 1974.

³Los salarios promedio correspondientes a todo el año están expresados en porcentajes del salario promedio de todos los obreros que trabajan en industrias manufactureras instaladas en el estado de São Paulo.

El modelo que se encuentra en el sector de la industria de ensamble de autos no se repite en los otros dos, La industria de productos eléctricos es obviamente diferente. En el cuadro II se puede ver que en ambas categorías de tamaño de los establecimientos, el salario promedio es muy similar al industrial promedio y sólo hay una diferencia del siete por ciento entre las industrias pequeñas y las clasificadas como más grandes. En el cuadro I se puede ver que casi la mitad de los obreros que ganan hasta diez veces el salario mínimo ganaban entre dos y tres veces el mínimo, con otro 22% que ganan entre tres y cuatro veces el salario mínimo. Comparada con la industria automotriz, la eléctrica paga en general un salario inferior y hay una significativa concentración de obreros en los apartados de pagas más bajas. Aunque en este ramo de la industria hay algunas grandes empresas y el 45% de los obreros trabaja en instalaciones de más de quinientos obreros, el promedio de las tasas salariales aparentemente no asciende. Las cifras calculadas en otras dos empresas de la industria eléctrica (en Osasco y Santo Andre) muestran que en estas grandes industrias multinacionales el 73.1% y el 56.2% de los obreros ganan entre el doble y el triple del salario mínimo. La causa parece estar relacionada con la naturaleza de gran parte del trabajo en esta industria —ensamble ligero de electrodomésticos y pequeñas herramientas eléctricas— y es interesante observar que, según el censo industrial de 1978, la proporción de hombres y mujeres en la industria era de 2.6:1 comparada con 19:1 y 27:1 en las industrias de equipo de transporte y mecánica respectivamente.

La industria mecánica también es diferente. Hay un porcentaje muy pequeño de obreros empleados en instalaciones con más de quinientos obreros y, aunque los salarios son relativamente altos en los grandes establecimientos, están también muy por encima del promedio en la industria en las fábricas con entre 50 y 99 trabajadores. Los datos del cuadro I muestran que en el seno de la gran empresa que se ha escogido (industria en el subsector de herramienta maquinaria, que es el subsector más amplio, con el 33% de todos los trabajadores en este sector en el año 1970), la distribución de los salarios está mucho menos concentrada que en cualquiera de los otros dos sectores. Si se compara con la empresa de coches, hay más trabajadores ganando hasta tres veces el salario mínimo y más trabajadores ganando más de cinco veces el salario mínimo. Aunque la principal concentración de obreros está en el mismo rango de salarios que en el caso de las empresas automotrices, el grado de concentración es mucho

menor. Combinado con los datos obtenidos de *Pesquisa Industrial* referentes al sector mecánico en conjunto, esto puede sugerir que los obreros no especializados y semiespecializados ganan menos que en la industria de coches, pero los obreros especializados o bien ganan más o bien alcanzan un número relativamente mayor. Sin disponer de información más detallada, no podemos sacar conclusiones firmes pero es interesante observar que los salarios relativamente altos en promedio que se pagan en las industrias pequeñas podrían poner de manifiesto la importancia de la producción y la reparación a pequeña escala para las que se requiere trabajo especializado.

Incluso este examen rápido de la distribución de salarios en las tres industrias dinámicas tiene importantes consecuencias en el análisis de los obreros empleados en el denominado “sector moderno”. Las diferencias esbozadas hasta ahora señalan diferencias en políticas salariales y prácticas de empleo que deben ser el resultado de diferencias en tipos de fuerza de trabajo empleada y, probablemente, tipo de trabajo realizado en cada sector. Es decir, las industrias dinámicas distan mucho de ser homogéneas. Simultáneamente habría que añadir que, incluso dentro de las mismas plantas industriales, las situaciones de los obreros no son ni mucho menos idénticas, como lo indica la amplia gama de salarios del cuadro I. Esto significa que las empresas contratadoras más visibles pertenecientes a los sectores dinámicos, las grandes industrias automotrices, no se pueden tomar como modelo para el resto de las empresas. De hecho, las cifras indican que la industria de coches tiene casi un carácter único. En lo que respecta a niveles salariales sólo tiene equiparación con empresas pertenecientes a la industria de herramienta maquinaria, acero, equipo eléctrico pesado (locomotoras eléctricas, turbinas, etcétera), generadores de fuerza eléctrica y equipo para ferrocarriles, y únicamente estos últimos sectores pueden llegar a tener una distribución de especializaciones equiparable a la que se observa en la industria automotriz.⁹

Esto tiene dos importantes implicaciones en el desarrollo del movimiento obrero en las industrias dinámicas. En primer lugar, dada la diferenciación entre obreros no especializados y especializados (y los diferentes grados que hay entre estas dos categorías) en el interior de las plantas industriales, sería erróneo contemplar las movilizaciones obreras en ellas como las de una masa homogénea. La dinámica de las relaciones entre los diferentes grupos de obreros en la gran fábrica moderna merece especial

9 Estas afirmaciones sobre niveles salariales se derivan de un examen de los datos proporcionados por el DIEESE. Es interesante observar que la planta Cobrasma en Osasco, que fue uno de los centros de la huelga de 1968, está dedicada a la producción de equipo para ferrocarriles, lo mismo que las dos plantas Fiat en Córdoba, Concord y Materfer. En Córdoba, a finales de los sesentas, los centros de las movilizaciones obreras fueron las plantas automotrices, las dos fábricas Fiat y el sindicato de trabajadores electricistas, Luz y Fuerza. Este último es un sector que se caracteriza por sus altos salarios, como apunta Sigal (1974). Roldán (1978) ha escrito una excelente crónica del periodo militante de Luz y Fuerza.

atención cuando se analizan las movilizaciones obreras y el desarrollo de organizaciones sindicales y movimientos de base. En la industria de coches, la relación entre obreros especializados y no especializados ha sido muy importante en los últimos años tanto para el sindicato como para los cálculos de las industrias contratantes y el Estado. En segundo lugar, si dentro de la categoría de grandes empresas modernas existen diferencias en estructuras salariales, niveles salariales y políticas de empleo, la formación de un movimiento obrero unificado, en consecuencia, no surgirá naturalmente en estas empresas a partir de una franca identificación de intereses comunes. Esta unidad se ha de desarrollar en base a llamamientos a diferentes grupos dentro de un programa común y es interesante ver cómo, en el caso del sindicato de los obreros metalúrgicos de São Bernardo, ha surgido una amplia gama de planteamientos. El sindicato ha tomado seriamente la movilización de las mujeres y ha incluido entre sus demandas las que interesan directamente a las obreras (facilidades de guardería, permiso por maternidad, igualdad de salarios) aun cuando las mujeres son todavía minoría en esta categoría obrera en su conjunto. La creación de plataformas que unan a diferentes grupos obreros es obviamente esencial para alcanzar una unidad más amplia del movimiento obrero.

4. SALARIOS ALTOS

El análisis del proceso del trabajo nos permite aclarar la cuestión de los salarios relativamente altos. En el apartado anterior hemos visto que los niveles salariales muy por encima del promedio industrial no están generalizados en todas las industrias dinámicas; están principalmente limitados a los sectores mecánico y de ensamble de autos, pero también se dan en partes de la industria química y de la llantera. En muchos de los análisis sobre las razones que existen para que haya salarios altos, se parte del supuesto de que deben derivarse de la situación de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Los salarios se vinculan, por lo tanto, al nivel de especialización requerido o a la posición de monopolio de los obreros (teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo) o a la necesidad que tienen las empresas de estabilizar sus fuerzas laborales a fin de reducir costos de adiestramiento. Al mismo tiempo, la concentración en los aspectos técnicos del proceso de trabajo, que es el núcleo de muchos análisis sobre el desarrollo de la industria moderna, legitima la utilización de modelos de mercados de trabajo con altos salarios que se han desarrollado en Estados Unidos (véase, por ejemplo, Foxley y Muñoz, 1977). El problema que crea la importación de estas teorías no es que éstas tengan su origen

fuera de Latinoamérica o Brasil —muchos de los análisis importantes se han producido en Estados Unidos o en otras partes— sino más bien que se aplican a la situación latinoamericana o brasileña sin tener en cuenta que las circunstancias obreras son muy diferentes a las que se dan en Estados Unidos. Las condiciones de la oferta de mano de obra y las oportunidades que se tienen de controlar el trabajo son muy diferentes y esto tiene un impacto crucial en las políticas de empleo que adoptan todas las empresas, incluyendo las transnacionales.

El análisis del proceso de trabajo capitalista acentúa la variabilidad de las prácticas de empleo (tipos de salario, políticas de promoción, etcétera) que se pueden combinar con una tecnología determinada y también la importancia que tiene para el capital el control del trabajo. La fuerza de trabajo no es simplemente otra mercancía que se pueda comprar, vender y analizar en función de la oferta y la demanda. Se ha de consumir productivamente en el proceso de trabajo y esto exige el control sobre los obreros. En el caso de la industria automotriz, los salarios altos se pueden interpretar como un mecanismo de control y un incentivo para que los obreros acepten tanto el control de la dirección como un ritmo de trabajo intensivo. El hecho de que se paguen salarios relativamente altos en tareas para las que no se requiere gran especialización es el resultado del trabajo que se realiza en las plantas de automóviles. El trabajo en estas plantas es relativamente duro y los obreros aceptan el tener que trabajar más duro por los salarios superiores al promedio que reciben (véase Humphrey, 1979: 98-101). Simultáneamente, estos salarios relativamente altos significan que los obreros temen perder sus empleos (porque sufrirán pérdidas en sus ingresos), y esto permite que la dirección imponga una disciplina especialmente estricta. Dicho de otro modo, los salarios altos en la industria automotriz forman parte de una política de empleo que se ha apoyado más en el control directo y la coerción que en proporcionar incentivos. La industria automotriz ha podido actuar así debido a la situación de la mayoría de los obreros, a los que se pedía ejecutar tareas sumamente específicas que requerían de una capacitación muy limitada. Esto, combinado con una buena oferta de mano de obra y organizaciones obreras con fuerza limitada, permitió a las empresas introducir una política de control rígido, salarios relativamente altos, altas tasas de empleo temporal (despido) y un antisindicalismo virulento. Esta política fue efectiva durante casi toda la década de los setentas excepto en lo que se refiere al control de los obreros especializados cuya situación es bastante diferente a la de la masa de obreros no especializados o semiespecializados (véase Humphrey, 1979: 105-21). A los obreros especializados se les tuvieron que garantizar muchas más concesiones y ellos fueron los que formaron la columna vertebral del desarrollo de la organización sindical en la industria automotriz que culminó en los paros

de mayo de 1978 y en los acontecimientos de 1979 y 1980 que desafiaron al sistema de trabajo utilizado por los empresarios.

Interpretar las políticas de salarios altos a la luz de un control específico por parte de la dirección tiene importantes implicaciones en el análisis de los obreros de la industria del automóvil. Para analistas como Foxley y Muñoz, los salarios altos están relacionados con un tipo concreto de mercado de fuerza de trabajo que se caracteriza también por la estabilidad del empleo, buenas condiciones de trabajo y buenas oportunidades de promoción (1977: 64-85). La relación entre estos factores se deriva de análisis de mercados de trabajo en Estados Unidos y de la distinción entre mercados de trabajo primarios y secundarios (véase Doeringer y Piore, 1971). No obstante, si es cierto que las prácticas de empleo pueden variar de acuerdo a la situación política, las condiciones del mercado de trabajo, la organización sindical, etcétera, entonces se podría encontrar la misma tecnología en diferentes países pero combinada con diferentes políticas de empleo.¹⁰ Más concretamente, un examen de las condiciones de trabajo en el sector moderno, y en especial en la industria automotriz, pone de manifiesto que las condiciones laborales no son de ningún modo buenas. Aquí pondremos de relieve sólo cuatro consecuencias de lo que esto implica.

En primer lugar, se pueden encontrar salarios altos en relación con una intensificación del trabajo. Las fábricas del sector moderno pueden muy bien necesitar obreros que trabajen largas jornadas, con complicados modelos de turnos y tasas altas de horas extraordinarias. Al mismo tiempo, existen todas las razones para creer que las condiciones para un aumento en la intensificación del trabajo existen en mayor medida en las industrias dinámicas, en las que el control de la dirección sobre la producción es más fuerte y las prácticas de trabajo están más especificadas y controladas. En relación a esto, es interesante recordar que Marx clasifica el aumento en la intensificación del trabajo como parte del proceso de creación de plusvalía relativa, porque incluso la mayor intensidad del trabajo depende del “desarrollo de las fuerzas de trabajo socialmente productivas” (Marx citado en Rosdolsky, 1977: 224). En otras palabras, el aumento en la intensidad del trabajo se basa en la organización capitalista y en el control de la producción. También es cierto que el uso cada vez mayor de capital en la gran fábrica moderna tiene tendencia a aumentar la necesidad por parte de la empresa de un periodo rápido de reintegración de capital, lo cual se logra mediante un uso intensivo.

¹⁰ Un análisis de los inconvenientes que tienen las teorías sobre los mercados de trabajo internos (del tipo de las utilizadas por Foxley y Muñoz) se puede encontrar en Ruberry (1977), quien subraya la importancia de las luchas obreras en el desarrollo de estos mercados en los Estados Unidos. Su crítica implica que estos modelos no se pueden aplicar en circunstancias diferentes sin tener un gran cuidado.

Un segundo rasgo de la industria moderna es la combinación de tecnología altamente avanzada con la permanencia de trabajo manual simple y pesado. Esto puede suceder a resultas de la imposibilidad de mecanizar ciertos procesos (como, por ejemplo, cuando los trabajos más difíciles de soldadura en las líneas automatizadas de carrocerías se dejan a los obreros porque los robots no pueden hacerlos), o porque todavía es más barato emplear a obreros que los hagan. Nichols y Armstrong (1976) señalan la coexistencia de tecnología de procesos automáticos avanzados y de trabajo manual pesado en una planta industrial petroquímica en Inglaterra, por ejemplo, y podríamos multiplicar los casos sin ninguna dificultad. Estos dos factores reunidos ponen de manifiesto que el problema de las condiciones de trabajo todavía es muy importante en el seno de las grandes industrias modernas. Los estudios de Capistrano y López desarrollan mucho más este punto. De esto se deduce que para los obreros de las grandes fábricas modernas todavía es sumamente importante estar protegidos por la ley. La aplicación de la ley en lo que respecta a condiciones de trabajo no es un problema reservado a los obreros de las industrias tradicionales.¹¹ Una tercera implicación de este análisis del papel que juegan los salarios altos es que éstos no necesariamente están asociados a promoción, adiestramiento y políticas de estabilización. La experiencia que se ha tenido con la industria del automóvil en Brasil es que para la masa de los obreros hay muy poco entrenamiento. El hecho de que en Brasil haya complejas estructuras salariales y esquemas de promoción en la mayor parte de las grandes compañías no se ha de interpretar como prueba de que los obreros dispongan de oportunidades reales de mejoramiento. A veces es posible, por ejemplo, que la forma pieza-tasa corresponda al contenido día-tasa. Los trabajadores cobran por pieza pero el cálculo lo hace el empresario para asegurarse de que los obreros sólo reciban un salario diario básico. Del mismo modo, lo que se denomina “promoción” puede que corresponda únicamente a una elaborada estructura de salarios diseñada para fragmentar a la fuerza de trabajo, ajustar los salarios a las condiciones que prevalezcan en el mercado de trabajo, y reducir el costo de la fuerza de trabajo al mínimo compatible con las necesidades de la empresa. Por lo tanto, para un análisis de la situación del empleo en la industria moderna, es necesario hacer un examen detallado del funcionamiento de cada una de las prácticas de empleo ya que sólo las formas no pueden revelar el contenido del sistema tal como funciona en realidad.

La implicación final del análisis del papel que desempeñan los salarios altos es que éstos forman

11 Si bien los obreros de las industrias dinámicas pueden oponerse a los constreñimientos de la legislación laboral existente, esto no implica que estén en contra de una legislación protectora en el terreno de la salud y seguridad. Por el contrario, como Lopes y Capistrano observan, lo que se necesita es una legislación puesta en práctica por una organización obrera adecuada en el mismo lugar de trabajo.

parte de un sistema de control del trabajo que no sólo está determinado por factores tecnológicos. Si es cierto que las cuestiones de mercado de trabajo y libertad política y sindical de los obreros son también importantes para determinar las prácticas de empleo que tienen las empresas, los cambios, ya sea en el mercado del trabajo, ya sea en la situación política, influirán sobre estas prácticas. Esto puede verse en dos situaciones. Cuando se desarrolla una escasez de mano de obra, las empresas hacen un ajuste en sus políticas de empleo y esto pudo verse claramente en São Paulo a mitad de los setentas. Como Pinto da Silva (1977: 5-6) ha puesto de manifiesto, respondiendo a la escasez de mano de obra en 1973 y 1974, muchas empresas pequeñas y otras tradicionales empezaron a desarrollar sus propios departamentos de personal porque los métodos no organizados para reclutar fuerza de trabajo no eran los adecuados en un periodo de escasez de mano de obra temporal. Se promovió el desarrollo de la maquinaria administrativa para elaborar averiguaciones sobre los niveles salariales en otras empresas y las compañías empezaron a contratar “profesionales” que hicieran publicidad pidiendo obreros, a los que clasificaban sometiéndolos a pruebas psicológicas, controlaban la realización de su trabajo y diseñaban estructuras salariales para mantenerlos en el empleo. Todo esto implica cambios en la propia división del trabajo que haga la dirección y también transformaciones en la manera de tratar a los obreros. En especial, son de prever sistemas burocratizados para calcular salarios que sustituyan a un control de los mismos personalizado y sin estructura puestos en práctica por las personas que estén a cargo de la producción.¹² Dicho de otro modo, todos los aspectos de la “gran empresa moderna” se trasladan a las empresas pequeñas y tradicionales sin que haya habido ninguna transformación de la producción. El segundo ejemplo de factores no tecnológicos en las transformaciones que sufren las prácticas de empleo es la respuesta del empresario a la inquietud laboral en los últimos años de la década de los setentas. Aunque esto está todavía en etapa de planeación, la dirección de las grandes empresas sabe que políticas como la rotación del trabajo son inaceptables para los sindicatos y está haciendo planes para alterar estas prácticas, del mismo modo que está planeando hacer concesiones en el área de salud y seguridad cuando la presión sindical lo exige. Es muy probable que si el movimiento sindical se hace más fuerte¹³ la dirección tenga que reducir la rotación del trabajo y también las diferencias salariales dentro de las plantas industriales, etcétera, porque los obreros se oponen persistentemente a ellas. La

12 Mientras estaba estudiando una pequeña empresa de partes componentes en São Bernardo en 1974, pude ver esta transformación con toda claridad. La contratación de “profesionales” en el terreno de la administración del personal significaba que la determinación de los salarios se quitaba de las manos del antiguo jefe de producción, quien trataba con los obreros de un modo individual y paternalista, y se trasladaba a la esfera de estructuras salariales planificadas. Esta burocratización de las estructuras salariales pretendía en parte racionalizar el sistema en una situación de escasez de mano de obra y, en parte, alejar la determinación de salarios de una esfera en la que los obreros podían ejercer una presión directa sobre las personas que decidían los aumentos salariales.

tecnología es sólo un factor y los empresarios tendrán que idear nuevas maneras de controlar a sus obreros cuando las condiciones que permitieron implementar una estrategia represiva en los setentas ya han dejado de estar vigentes.

5. LA GRAN FÁBRICA MODERNA Y EL MOVIMIENTO OBRERO BRASILEÑO

Hasta aquí hemos demostrado que hay una variación considerable de la tecnología y las prácticas de empleo en el seno de las industrias dinámicas y que la “modernidad” de las empresas “modernas” consiste principalmente en las formas de control que éstas ejercen sobre los obreros. No obstante, antes de que se puedan analizar las implicaciones de estas conclusiones, es necesario profundizar un poco más en los denominados sectores “tradicionales” porque el concepto de gran fábrica moderna implica inevitablemente la existencia de su contrario, la fábrica pequeña tradicional o taller. En contraste con la planta moderna caracterizada por altos salarios, alta tecnología, altas ganancias y de propiedad extranjera, está la imagen de la empresa pequeña, con bajos salarios, tecnológicamente retrasada y que lucha por mantenerse nacional, cuyos obreros no obtienen ninguno de los beneficios que se dice que concede la contratación con las empresas multinacionales. En este contexto, el desarrollo indudablemente desigual de la economía en el último cuarto de siglo, caracterizado con el término “heterogeneidad estructural”, se ha transformado en una noción de economía dual que acentúa las distinciones entre los diferentes sectores y palia la diversidad existente entre las industrias tradicionales y las modernas. En el mismo periodo en el que se estaban desarrollando industrias productoras de bienes de consumo duradero y bienes de capital, estaban teniendo lugar dos procesos importantes. Por una parte, las nuevas industrias estimularon la creación de muchas empresas pequeñas en los sectores dinámicos. Esto dio origen a una diversidad de empresas dentro de estos sectores. Por otra parte, algunas de las industrias que ya tenían muchos años de antigüedad, sufrieron una rápida transformación. Entre 1949 y 1969, por ejemplo, en Brasil se registraron los crecimientos más altos en producción total por obrero en las industrias textil, alimentaria, tabacalera y de minerales no metálicos (Mata y Bacha, 1973: 307). Estas industrias también fueron afectadas por la penetración de capital extranjero y, en 1968, seis de las diez empresas más importantes, tanto en el ramo textil como en el alimentario, eran ya de propiedad extranjera (Fajnzylber, 1971: 144). De modo similar, según el Censo

13 Esta sigue siendo una suposición razonable a largo plazo a pesar del resultado de la huelga de los obreros metalúrgicos en abril-mayo de 1980.

Industrial de 1970 del estado de São Paulo, la mayor importadora de maquinaria y equipo extranjeros era la industria textil. A resultas de estos procesos de desarrollo, la mayoría de los sectores industriales importantes brasileños dan muestras de una heterogeneidad interna considerable, con diferencias en la productividad que son mayores dentro de cada sector que entre ellos (Baltar, citado por Almeida, 1978: 478.79). Calificar a estos sectores, cuya cuota de producto interno bruto y de empleo manufacturero ha ido decreciendo (pero sólo en términos relativos, en su conjunto), de estancados o inalterados sería un grave error.

A consecuencia de la expansión de las industrias dinámicas y de la transformación de algunos de los mayores sectores “tradicionales”, la masa de obreros en los principales centros industriales brasileños trabaja cada vez con mayor frecuencia en las grandes instalaciones. En los estados de Guanabara, Minas Gerais, Río de Janeiro y São Paulo, en 1974 había entre un 63% y un 67% de los obreros en la industria manufacturera que trabajaba en fábricas con más de cien empleados.¹⁴ Se ha de suponer que en la gran mayoría de estas fábricas con cien o más obreros, las relaciones entre el patrón y 108 trabajadores es plenamente capitalista. Incluso fuera de los sectores dinámicos, la empresa pequeña que se basa en gran parte en el trabajo familiar o en relaciones no plenamente capitalistas entre empresario y trabajador tiene únicamente una importancia marginal. Los sectores denominados “tradicionales” se están desarrollando, aumentando el tamaño de sus instalaciones y (como vimos en el apartado anterior) adoptando formas de control del trabajo que son las mismas que se encuentran en las industrias dinámicas. Es imposible, por lo tanto, explicar el ascenso de los sindicatos basados en las industrias dinámicas a un puesto de liderazgo en el seno del movimiento obrero brasileño apoyándose en teorías sobre la formación de una clase obrera totalmente dependiente del salario y el trabajo o en la noción de que la tecnología extranjera crea nuevas situaciones para la fuerza de trabajo que conducen a nuevas formas de acción. Si bien estas explicaciones *pueden* tomarse en cuenta para entender las diferencias entre el movimiento obrero en su conjunto en São Paulo y el movimiento obrero en, por ejemplo, las regiones más atrasadas del noreste, no pueden explicar las diferencias existentes en el seno del movimiento obrero en São Paulo o en las otras zonas industriales importantes.

Para empezar, la noción de una dicotomía entre los sectores modernos y tradicionales conduce inevitablemente a enfatizar las diferencias y oposiciones en el seno del movimiento obrero. No obstante, en base a los argumentos expuestos hasta ahora, podríamos comenzar el análisis de las

14 Estas cifras, tomadas de *Pesquisa Industrial* correspondientes a 1974, estiman por lo bajo el número de obreros que trabajaban en instalaciones pequeñas. No obstante, aun teniendo en cuenta esta subestimación, la concentración de obreros en las grandes fábricas no deja de ser impresionante.

relaciones entre los diversos sectores de la clase obrera subrayando su común subordinación al dominio del capital. Este punto de partida dista mucho de ser una afirmación abstracta de la relación entre capital y trabajo. Se ha puesto de manifiesto que las empresas transnacionales en la industria del automóvil han creado una forma específica de control sobre el trabajo en la década de los setentas y esto no hubiera sido posible sin el apoyo directo del Estado. La legislación introducida en los terrenos del derecho de huelga y la estabilidad del empleo, junto con el control estatal tanto de los sindicatos como de los activistas de base en las plantas industriales, crearon una situación en la que se podía imponer un control especialmente rígido sobre los obreros no especializados y semiespecializados. Lejos de gozar de una posición privilegiada, estos obreros tuvieron que enfrentar reducciones en los salarios, inseguridad de empleo, intensificación del trabajo, largas jornadas laborales, y peligrosas e insanas condiciones de trabajo. Por estas razones, tuvieron motivos para oponerse al Estado y a los empresarios y luchar por un mejoramiento de su condición, y por estas mismas razones fueron capaces de unirse a otros sectores de la clase obrera en las campañas por una mayor libertad sindical y por la democratización del sistema político.

Si bien es cierto afirmar que los obreros del sector dinámico fueron afectados adversamente por las políticas estatales durante el periodo posterior al golpe militar de 1964, esto no puede explicar sin embargo por qué ellos, y no cualquier otro grupo de obreros, han predominado tanto en la lucha por la reforma sindical y la democratización. Se pueden sugerir cuatro causas que explican su papel de liderazgo. En primer lugar, los obreros del sector dinámico han experimentado las contradicciones del milagro económico brasileño de un modo particularmente agudo. Por ejemplo, en tanto que la industria del automóvil expandía su producción a un ritmo del 20% anual o más y la productividad ascendía rápidamente, los salarios de los obreros no especializados o semiespecializados apenas si mantenían el paso con 13 tasa de inflación. La productividad y las ganancias crecían claramente pero los salarios se mantenían bajos en tanto que la intensidad del trabajo crecía. En segundo lugar, el tamaño y la concentración geográfica de las empresas en los suburbios industriales facilitaba la organización sindical en circunstancias difíciles. En São Bernardo en especial, la concentración de trabajadores en unas pocas plantas industriales de gran tamaño fue crucial para el desarrollo de las actividades sindicales a través de la utilización de los dirigentes sindicales como delegados de fábrica y estas pocas plantas industriales han dado su ejemplo a los obreros de otras empresas en la zona. En tercer lugar, el dinamismo de los sectores dinámicos ha tenido como consecuencia la formación de una base firme sobre la cual los sindicatos pueden llevar a cabo sus actividades. El empleo creció y las empresas

ganaban obviamente lo suficiente como para que los obreros creyeran que los salarios podían ser más altos. La falta de canales formalmente establecidos que los trabajadores pudieran utilizar para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, simplemente los alentaron a buscar otros medios para mejorar su situación. En cuarto lugar, la presencia de un número significativo de obreros especializados en las industrias de ensamble de autos y mecánica proporcionó a los sindicatos un núcleo de trabajadores que no se dejaba intimidar o victimizar fácilmente por los empresarios, y estos obreros formaron la base de una rápida organización sindical en las fábricas.

Todas estas razones sugieren que los trabajadores de las industrias dinámicas enfrentaron los mismos problemas que los obreros de otros sectores y que la razón de su abierta resistencia al Estado fue su mayor capacidad para organizarse y expresar su descontento. La implicación de este argumento es que los obreros de otras industrias pueden apoyar las demandas presentadas por los trabajadores de las industrias dinámicas y, cuando se gane una mayor libertad para la clase obrera, las movilizaciones del movimiento obreros eran más amplias. Esto es lo que sucedió de hecho en 1976 y 1979. Ello no significa afirmar que una posición unificada que esté apoyada por obreros de todas las industrias pueda desarrollarse en todos sus puntos, pero lo que sí sugiere es que la dicotomía entre obreros de industrias dinámicas y tradicionales no es ni mucho menos inevitable. Una vez abandonada la idea de que las situaciones de los obreros en estos sectores diferentes son fundamentalmente distintas, la cuestión de la unidad del movimiento obrero es algo mucho más complejo.

En vez de profundizar más en esta discusión sumamente compleja e importante sobre la clase obrera brasileña, quisiera concluir con algunos comentarios sobre el desarrollo de la industria que son más fáciles de incluir dentro de las limitaciones de extensión de este texto.¹⁵ Hicimos notar al comienzo que las industrias modernas se caracterizan por el tamaño de sus establecimientos y su concentración geográfica. Estos rasgos característicos han favorecido el desarrollo de la resistencia obrera. A los empresarios y al Estado les tomaron por sorpresa las movilizaciones obreras de 1978 y 1979 e, incluso en abril de 1980, no estaban preparados para el alto nivel de resistencia de que dieron muestras los trabajadores del metal en Santo André y São Bernardo. De todos modos, trataron de responder a su vez a los ataques. Inicialmente, intentaron utilizar las tácticas que habían funcionado durante casi toda la década de los setentas y, a medida que creció el desafío de los obreros, los empresarios se vieron

15 Aunque, llegados a este punto, los argumentos en este campo no se pueden profundizar más, vale la pena decir que el análisis del futuro derrotero de la unidad de la clase obrera que está teniendo lugar en Brasil mejoraría si se prestara mayor atención a los problemas y soluciones enfrentados y producidas respectivamente por los movimientos obreros en Italia, España y Portugal.

obligados a buscar la ayuda del Estado para contener y reprimir las movilizaciones obreras en las industrias dinámicas. No obstante, el estudio del proceso capitalista de trabajo sugiere respuestas más fundamentales por parte de los empresarios que pueden empezar a manifestarse en el próximo periodo. En el apartado cuarto se mencionó la cuestión del cambio en las prácticas de empleo y, a largo plazo, puede que se adopten medidas más básicas. El análisis de la estrategia capitalista y del proceso de trabajo en Italia nos indica que, para responder a las movilizaciones obreras, el capital trata de: i] eliminar áreas específicas de resistencia obrera mediante la introducción de nueva maquinaria y técnicas; ii] descentralizar la producción para evitar que se reúnan grandes grupos de trabajadores; y iii] reorganizar áreas de trabajo que crean un especial resentimiento en los obreros. La primera y la tercera de estas opciones todavía no se han manifestado en Brasil por dos razones: en general, el trabajo especializado no es fácil de mecanizar y la línea de ensamble (el área de producción más impopular) todavía es controlable. Pero sí está teniendo lugar una descentralización. Por muchas razones —no sólo “problemas laborales”— la mayor parte de las nuevas inversiones importantes en la industria automotriz se están canalizando a instalaciones fuera de São Bernardo (en São José dos Campos y Taubaté, al este de São Paulo), y será interesante ver si esta tendencia continúa en los ochentas a medida que la industria automotriz brasileña se reorganice e integre más estrechamente a las industrias argentina y norteamericana.

De momento, el futuro de los sectores dinámicos, y el de la industria automotriz en particular, es incierto. La situación de los obreros que trabajan en ellos estará más influida por el desarrollo general de la vida política brasileña que por el del proceso del trabajo en las fábricas. No obstante, este último aspecto tendrá una importancia fundamental en el análisis de las bases de demandas presentadas por estos obreros y las posibles bases para la unidad de la clase. La lucha de clases en lo que respecta a la producción sigue siendo un aspecto decisivo, pero poco estudiado, de la experiencia de la clase obrera brasileña.

BIBLIOGRAFÍA

Almeida, María H. T. de, 1978: “Desarrollo capitalista y acción sindical”, *Revista Mexicana de Sociología*, 40 (2): 467-92.

Brighton Labour Process Group, 1977: “The Capitalist Labour Process”, *Capitol and Class*, 1: 3-26.

- Doeringer, Peter B., y Michael D. Piore. 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: D. C. Heath.
- Fajnzylber, Fernando, 1971. *Sistema industrial e exportação de manufacturados*, Río de Janeiro: IPSA/INPES.
- Foxley, Alejandro, y Oscar Muñoz, 1977: “Políticas de empleo en economías heterogéneas”, *Revista Paraguaya de Sociología*, 14 (38): 81-100.
- Friedman, Andrew L, 1977: *Industry and Labour*, Londres; Macmillan.
- Humphrey, Jonh,. 1979:”Operários da industria automobilística no Brasil: novas tendências no movimento trabalhista”, *Estudos CEBRAP*, 23: 81-103.
- ,1980: “Uso y control de la fuerza de trabajo en la industria del automóvil brasileña”. Ponencia presentada en la conferencia sobre la Internacionalización del Capital y el Proceso del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, marzo 3-14.
- Instituto Brasileiro de Geografía e estatística, s.f., *Censo Industrial, Brasil, 1960*, Río de Janeiro: IBGE.
- , 1974a. *Censo Industrial, Brasil 1970*, Río de Janeiro: IBGE.
- , 1974b. *Censo Industrial, São Paulo, 1970*. Río de Janeiro: IBGE.
- , 1976. *Pesquisa industrial, Região sudeste 1974*, Río de Janeiro: IBGE.
- Lobos, Julio A., 1976: “Technology and Organisation Structure: A Comparative Case-Study of Auto and Processing Firms in Brazil”. Tesis doctoral inédita, Universidad de Cornell. Ithaca.
- Mata, Milton da y Edmar L. Bacha, 1973. “Emprego e Salários na Industria de transformação 1949/69”, *Pesquisa e Planejamento Económico*, 3 (2): 303-40.
- Nichols, Theo y Peter Armstrong, 1976: *Workers Divided*, Londres: Fontana.
- Palma, Armando de, 1972. “La organización capitalista del trabajo en *El Capital* de Marx”, *La división capitalista del trabajo*, Cuadernos de Pasado y Presente, n. 32, Córdoba: Pasado y Presente.
- Pinto da Silva, Moacyr, 1979: “Relações de trabalho na moderna empresa brasileira”, Ponencia en el Segundo seminario sobre relaciones laborales y movimientos sociales, CEDEC, São Paulo, mayo.
- Roldán, Marta, 1978: *Sindicatos y protesta social en Argentina*. Arnsterdam: CEDLA.
- Rosdolsky, Roman, 1978: *Génesis y estructura de El Capital de Marx*. ed. Siglo XXI, México.
- Ruberry, Jill, 1976: “Structured Labour Markets, Worker Organisations and Low Pay”, *Cambridge Journal of Economics*, 2 (1): 17-35.
- Sigal, Silva, 1974: “Attitudes ouvrières en Argentine”. Tesis inédita. École Pratique des Hautes Études, París.

[Traducción: Isabel Vericat]