

John Humphrey

Control del trabajo en la industria automotriz brasileña*.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos veinticinco años las principales economías latinoamericanas han sido transformadas por la implantación de nuevas industrias que producen bienes de consumo durables y bienes de capital. En Argentina, en México, pero sobre todo en Brasil, los llamados sectores modernos han venido a ocupar una posición cada vez más dominante en la industria en conjunto. Caracteriza a estos sectores la importancia del capital extranjero, y en América Latina se reconoce ampliamente que su desarrollo da origen a una fase cualitativamente nueva de la expansión y penetración imperialista. Sin embargo se ha argumentado que la expansión industrial en América Latina es sumamente desigual, y que incluso en las economías capitalistas más avanzadas de la región hay una "marcada diferencia entre el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas entre los sectores nuevos, "modernos", y los más "tradicionales". El hecho de que las nuevas condiciones productivas no se hayan extendido y generalizado a todo el resto de la economía ha producido lo que se ha llamado una heterogeneidad estructural de la industria.

Esto no está en duda, aunque los términos precisos que se utilizan para describir y explicar la diferenciación de la industria pueden estar sujetos a discusión. Sin embargo, lo que no está claro son los efectos de esta heterogeneidad de la industria sobre la clase obrera. La característica más obvia de los nuevos sectores es el nivel relativamente alto de los salarios que se pagan en ellos a los obreros, y esta existencia de salarios altos, combinada con ciertos supuestos respecto a sus causas y respecto a los tipos de proceso laboral que se dan en la industria moderna, ha llevado a algunos autores a sostener que hay una división fundamental en la clase obrera entre los trabajadores de los sectores de salario alto y la masa de trabajadores con empleos mal pagados y de baja productividad. Se argumenta que los trabajadores del sector moderno forman un estrato separado dentro de la clase como resultado de su

* Ponencia presentada al seminario sobre "Internacionalización del capital, transformaciones del proceso de trabajo y nuevas formas de dominación". Organizado por el Departamento de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y por la Facultad de Economía, UNAM, 3 al 14 de marzo de 1980.

capacitación y aptitudes especiales y de las prácticas de empleo de las compañías para las cuales trabajan.

En el presente trabajo propongo la tesis de que la situación de los obreros en los sectores modernos, dinámicos, no pueden explicarla teorías respecto a la heterogeneidad estructural de la industria, y que la situación de tales obreros tiene que explicarse mediante un examen del proceso laboral como proceso de valorización que opera en condiciones específicas de lucha de clases. Demostraré la utilidad del enfoque centrado en el proceso laboral para el análisis del trabajo en el sector moderno mediante el examen específico de la situación vigente en la industria automotriz brasileña.

2. HETEROGENEIDAD ESTRUCTURAL Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

El concepto de heterogeneidad de la industria fue desarrollado dentro de la escuela estructuralista de análisis, y se puede encontrar una exposición de su argumento básico en la obra de Aníbal Pinto (véase, por ejemplo, Pinto, 1965). Pinto aduce que en las industrias de bienes de consumo durable y bienes de capital las condiciones de producción son iguales a las que se dan en los países desarrollados, pero que tales condiciones no se han creado en los sectores tradicionales de la economía (1965:7-8). En las principales economías latinoamericanas es indudablemente cierto que la llegada de las corporaciones transnacionales en áreas tales como la industria automotriz, de aparatos domésticos, maquinaria eléctrica pesada telecomunicaciones, etcétera, ha conducido a la introducción de métodos avanzados de producción y al crecimiento de grandes fábricas. Al mismo tiempo, la llegada de estos nuevos establecimientos productivos parece haber modificado la situación de la clase obrera. Los trabajadores del sector moderno además de ser empleados de grandes compañías extranjeras reciben salarios superiores a los normales. Por ejemplo, el salario promedio pagado en las grandes compañías ensambladoras y productoras de componentes de autos en São Paulo era 40% mayor al salario promedio industrial en 1974, y esta cifra casi duplicaba el salario promedio pagado en la industria textil (IBGE, 1977). Al mismo tiempo los patrones del sector moderno parecen haber adoptado políticas que cooptan a sus trabajadores, como el suministro de servicios médicos, transporte gratuito, tiendas especiales, etcétera.

Según autores como Foxley y Muñoz (1977), el fundamento de la diferenciación de la clase obrera no consiste sólo en salarios altos, sino también en mejores condiciones de trabajo y oportunidades de empleo. Se argumenta que la concentración del progreso técnico en el sector moderno crea una demanda para un tipo específico de trabajo. Se dice que los obreros del sector moderno son, en general, muy calificados, y aun cuando se emplee a trabajadores no calificados se les da entrenamiento mediante el cual adquieren una capacitación especial que los vuelve valiosos para sus patrones (1977:86). La posesión de estas destrezas y conocimientos especiales impone a los patrones la necesidad de estabilizar a sus obreros para mantener tan bajos como sea posible los costos de reclutación y entrenamiento de obreros nuevos. Por lo tanto los obreros del sector moderno están aislados de las presiones del ejército de reserva gracias a su capacitación especial y pueden incrementar aún más sus privilegios utilizando su posición en el mercado de trabajo para obligar a sus patrones a darles una parte todavía mayor de las ganancias monopólicas.

Como resultado de esta diferenciación de la industria y de los tipos de trabajador requeridos por los sectores "tradicionales" y "moderno", la clase obrera se divide en dos grupos claramente diferenciados. Por una parte están los trabajadores de los sectores de alta tecnología, altos salarios y alta productividad, que gozan de estabilidad en el empleo, buenas condiciones de trabajo y posibilidades de promoción. Por otra parte está la masa de trabajadores que siguen en empleos de bajo salario e inestables, que no poseen destrezas especiales y no tienen oportunidades de progresar (Foxley y Muñoz, 1977:84-85). Esta diferenciación de la clase obrera tiene obvias implicaciones políticas. La posición privilegiada de los obreros del sector moderno significa que tienen pocos intereses comunes con la masa de los obreros, y su situación especial ante el empleo los conducirá a preferir las negociaciones directas con los patrones y el desarrollo de un sindicalismo independiente de las centrales. Esta tendencia es, por supuesto, observable entre los trabajadores del sector moderno en Argentina, México y Brasil (véase, por ejemplo, Contreras y Silva, 1972; Almeida, 1978). La argumentación puede referirse especialmente a la cuestión de la aristocracia obrera, como en el caso de Gramsci cuando discute el papel de los salarios altos en la industria automotriz norteamericana. Gramsci argumenta que las nuevas técnicas de producción desarrolladas en la Ford requerían un nuevo tipo de trabajador, que poseyera tanto destrezas especiales como disciplina. Una vez que se obtuviera tales obreros y se les estabilizara mediante el pago de salarios altos, se convertirían en una aristocracia laboral:

Sería antieconómico permitir que se dispersaran los elementos de un todo orgánico tan laboriosamente construido, pues sería casi imposible volver a reunidos, mientras que por otra parte reconstruido con nuevos elementos, escogidos al azar, implicaría esfuerzos y gastos considerables. Ésta es una limitación de la ley de la competencia determinada por la existencia del ejército de reserva y el desempleo, y esta limitación siempre ha estado en el origen de la formación de las aristocracias laborales privilegiadas.

(Gramsci, 1971:312-313)

El argumento aquí usado es muy semejante al empleado más tarde por los teóricos, tanto en Estados Unidos como en América Latina, para discutir la segmentación del mercado de trabajo y la compañía grande, moderna. Sin embargo, a pesar de la inicial plausibilidad del argumento, que se debe al hecho de los salarios altos y de la tendencia de los trabajadores del sector moderno a negociar directamente con sus patrones, la teoría en cuestión no puede explicar las prácticas de empleo en la industria automotriz brasileña en la década de 1970 ni en la norteamericana anterior a la segunda guerra mundial. En ambos casos los salarios altos se combinan con la inestabilidad del trabajo y la descalificación de los obreros por la aplicación de la organización moderna del trabajo.

3. REQUERIMIENTOS DE EMPLEO EN LA INDUSTRIA

AUTOMOTRIZ

Es sobre la base de la teoría económica neoclásica que cierto número de autores relacionan el predominio de los salarios altos con una mayor productividad marginal (de donde el supuesto de que los obreros empleados en las industrias de salario alto son altamente calificados), o con el poder monopólico (de donde las teorías de la segmentación del mercado de trabajo), o con el deseo de las compañías de reducir sus costos de rotación de empleados estabilizando a su fuerza de trabajo (de donde la importancia concedida al entrenamiento en las explicaciones ofrecidas para el sector moderno). Sin embargo, en la industria automotriz, su reputación de pagar salarios altos se originó en circunstancias muy distintas. Como señala Braverman (1974:147-149), Henry Ford introdujo "la jornada de cinco dólares" en la planta de River Rouge en Detroit porque los obreros se negaban a aceptar la disciplina de la línea de ensamble si no se les daba pago extra para compensarla

intensificación del ritmo de trabajo. Por otra parte la destreza y el entrenamiento requeridos se redujeron gracias a la nueva tecnología. La línea de ensamble no requiere, como suponía Gramsci, una fuerza de trabajo "orgánica". La mayoría de los obreros cumplen tareas definidas y limitadas, y son fácilmente reemplazables. La naturaleza "orgánica" de la producción les proporciona la ciencia administrativa y el control. La línea de ensamble reduce los requerimientos respecto a la destreza y calificación del obrero, y sólo se necesitan obreros calificados para vigilar y atender las máquinas, para la construcción de herramientas y de moldes, y para cumplir un número limitado de tareas calificadas de producción, tales como la mecánica del ensamblaje final, el acabado de superficies metálicas y la pintura a mano. La aplicación de principios tayloristas a las áreas que no son de líneas de ensamble crea en ellas una situación parecida.

En dos grandes plantas automotrices brasileñas se advirtió que los trabajadores calificados se encontraban principalmente en los talleres de herramientas y la sección de mantenimiento. La mayoría de los obreros eran no calificados o semicalificados solamente, y cumplían tareas de rutina en las líneas de ensamble y en operaciones del taller de máquinas. Aunque los obreros calificados recibían salarios mucho más altos que los demás, estos niveles salariales eran, a grandes rasgos, aproximadamente iguales a los salarios de obreros calificados en otras compañías. Los obreros que recibían salarios mucho mayores de los que pudieran esperar en otras compañías por el trabajo desempeñado eran los no calificados y semicalificados, especialmente los de la línea de ensamble.

No hay pruebas de que este último grupo de trabajadores formara un grupo privilegiado. No necesitaban capacitación especial y eran reclutados de una amplia gama de compañías, tanto industriales como no industriales. Por lo tanto, mientras estuvieran dispuestos a aceptar la tensión física y la disciplina que tiene que soportar el trabajador en las plantas automotrices, eran aceptables. No se percibía ninguna segmentación en la oferta de empleos que impidiera que ciertos trabajadores fueran considerados como candidatos para ser empleados en la industria. Una vez empleado, el nuevo obrero automotriz no recibía gran entrenamiento. No había entrenamiento *formal* en ninguna de las dos plantas estudiadas, y en una revisión posterior de otras tres plantas del gran São Paulo sólo se encontró una pequeña planta que decía tener un programa de entrenamiento encaminado a enseñar a los obreros habilidades prácticas. En los demás casos los únicos programas de entrenamiento eran los conducidos por el SENAI (Proyecto Nacional de Aprendizaje) diseñados exclusivamente para jóvenes que entraban

a trabajar en las plantas al salir de la escuela. Sí existe, por supuesto, un entrenamiento *informal* o adquisición de destrezas y conocimientos "sobre la marcha", pero no debe sobrestimarse su importancia. En las líneas de ensamble los periodos de entrenamiento pueden durar solamente unos días, e incluso en los talleres de máquinas el periodo de entrenamiento puede no pasar de dos semanas (para un examen de este aspecto en el caso de la industria automotriz británica, véase Turner *et al.* 1967:89). Más importante aún, los estudios que se han hecho de los efectos de la nueva tecnología sobre los requerimientos de calificación obrera indican que la destreza del operador se reducirá mediante la introducción de la tecnología más recientemente desarrollada en las plantas automotrices brasileñas, como ha estado ocurriendo en los últimos años de la década de 1970.

Como resultado de este tipo de demanda de trabajo, no hay necesidad de que los patronos del sector automotriz estabilicen sus fuerzas de trabajo o creen grupos de obreros calificados mediante un proceso de entrenamiento interno y programas de promoción. En la industria automotriz brasileña hay promociones de trabajos no calificados a trabajos semicalificados, pero éste es más un truco para controlar los costos salariales (algo que se discutirá más adelante) que una promoción auténticamente relacionada con la adquisición de destrezas. La gerencia sí prefiere trabajadores que tengan ya alguna experiencia general del trabajo industrial en el momento de ser ocupados por la empresa, pero ésta puede ser tan general que haya sólo una preferencia relativa por obreros que tengan experiencia anterior en plantas automotrices. En São Paulo, el mayor centro industrial de América del Sur, no hay carencia de obreros con experiencia industrial.

Tan sólo esta información basta para fundamentar dudas respecto a la idea de que los obreros del sector moderno formen una élite estable, privilegiada, de trabajadores diestros y especializados (como pretende, por ejemplo, Miller, 1971:241), o de que los requerimientos para el trabajo automotriz sean lo suficientemente especializados como para que el empleo en esta industria esté cerrado a los obreros provenientes de otros sectores (como argumentan Cimillo *et al.*, 1973:145-146). Sin embargo, si es así, ¿cómo explicarse los altos salarios?

4. SALARIOS ALTOS Y CONTROL DE LOS TRABAJADORES

La mayor parte de la discusión en torno a la existencia y función de los salarios altos se deriva de

intentos de analizar las estructuras salariales en Estados Unidos. Los conceptos de mercado primario y secundario de trabajo (como los usan Foxley y Muñoz), y las nociones respecto a mercados internos de trabajo y las causas de la estabilidad en el empleo, se derivan todos de intentos por explicar las características de los mercados de trabajo en las industrias manufactureras norteamericanas en los cincuentas y sesentas. Sin embargo, el periodo útil para la comparación es, de hecho, el anterior a la segunda guerra mundial, ya que es entonces cuando se puede encontrar la combinación de salarios altos con inestabilidad en el empleo. Como argumenta McPherson:

Durante un periodo de unos treinta años [anterior a la campaña sindicalizadora de los treintas], la industria [automotriz] se había destacado por sus altas tarifas salariales, gran variabilidad en el trabajo, rapidez y eficiencia de las operaciones, inseguridad en el empleo y resistencia a la sindicalización.

(McPherson, 1940:3)

Ésta podría ser una descripción de la industria automotriz brasileña. Las tarifas salariales por hora son altas, las operaciones rápidas y eficientes, el sindicato es mal visto y hay poca seguridad en el trabajo. Además McPherson agrega que la mayor parte de la mano de obra no era calificada, y que menos del 10% de los empleos en la industria automotriz requerían más de un año de entrenamiento (1940:8).

La combinación de salarios altos e inestabilidad laboral surge de un patrón particular de control laboral y de la necesidad de mantener bajos los costos. Henry Ford describió los elementos fundamentales del sistema:

Uno oye decir frecuentemente que hay que cortar los salarios debido a la competencia, pero en realidad nunca se enfrenta la competencia eficazmente con salarios altos. (sic.)

Reducir los salarios no reduce los costos: los aumenta. La única forma de obtener un producto de costo bajo es pagar un precio alto por una alta calidad de servicio humano y cerciorarse, mediante la administración, de que se reciba dicho servicio.

(Henry Ford, 1926:43)

Ford, en este pasaje, estaba discutiendo la política a seguir con obreros no calificados, y la alta calidad de servicio humano al que se refería era la capacidad de aceptar disciplina y trabajar duro. Como señala Braverman, la introducción de la jornada de cinco dólares en la planta de River Rouge en Detroit estaba diseñada para atraer a la planta a los trabajadores a pesar de la intensidad del trabajo a realizar.

En la industria automotriz brasileña se sigue la misma política. Se pagan salarios altos (en comparación con otras compañías, aunque no en comparación con las necesidades de los trabajadores), pero los costos son controlados por una política de rotación de trabajadores, que también desempeña un papel en la imposición de la disciplina a los mismos. La rotación consiste tanto en ocasionales reducciones fuertes del número total de trabajadores en una o más de las compañías principales, cuanto en una tendencia a renovar constantemente la fuerza de trabajo, siendo empleados nuevos trabajadores y despedidos otros al mismo tiempo en las principales plantas automotrices. Un motivo fundamental de esta política es la voluntad de controlar los costos por concepto de salarios. Según uno de los principales directivos de una de las corporaciones multinacionales que operan en la industria automotriz brasileña, los departamentos de finanzas de cada compañía imponen dos tipos de límites a los costos salariales en las unidades de producción que controlan. En primer lugar, los salarios no pueden rebasar cierto porcentaje del costo total. Por lo tanto, si cae la producción, hay que reducir también la cuenta de salarios. El empleo tiende a seguir la tendencia de la producción, que a su vez es determinada predominantemente por las cifras de venta. Las ventas de automóviles son, evidentemente, extremadamente inciertas, ya que se ven afectadas por fluctuaciones tanto de temporada como cíclicas. No es nada excepcional que se emplee o despida de golpe a cientos de trabajadores, y los incrementos muy pronunciados en el empleo pueden ser sucedidos inmediatamente por caídas igualmente pronunciadas. En una de las compañías, por ejemplo, creció el número de los ensambladores en 60% en un lapso de unos meses a principios de 1974, pero cuando las ventas cayeron bruscamente a final de año (contrariando las expectativas de la compañía, que esperaba que crecieran), el número de obreros no calificados del área de ensamble cayó en 40% en un solo mes, y el número de ensambladores semicalificados cayó en 25%. En segundo lugar, la cuenta global de salarios se mantiene baja mediante la política de despedir a trabajadores de salarios altos y sustituirlos con empleados nuevos, de salarios bajos. La mayoría de las compañías tiene una estructura salarial que da a los obreros pequeños aumentos de acuerdo con el tiempo que llevan en el empleo, y esto significa que los obreros que se

quedan por mucho tiempo en las plantas estarán ganando más que los que acaban de entrar. Se sigue, entonces, que con una fuerza de trabajo estable el salario promedio que se paga subiría con el tiempo. La rotación de obreros impide esto, mientras conserva al mismo tiempo las ventajas de las tarifas múltiples para el mismo empleo, que fragmentan la fuerza de trabajo y fijan la tarifa inicial en un nivel más bajo del necesario para mantener atados a la compañía a los obreros que se quedan más tiempo.

El resultado de estas dos prácticas ha sido una alta rotación de trabajadores. En 1977 y 1978, que fueron dos años de producción constante o creciente, la tasa anual de rotación de trabajadores (número de trabajadores que dejan o pierden sus empleos expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo total), en las cinco principales mayores compañías automotrices de São Paulo, varió entre 13.4 y 31.9%. Dado que la fuerza de trabajo total incluye oficinistas y obreros calificados, da mayor estabilidad en el empleo, la tasa de rotación para los obreros no calificados y semicalificados probablemente sea mucho más alta de lo que indican estas cifras. No se dispone de cifras precisas respecto a las causas de rotación y de los tipos de obrero despedidos, pero en 1978, en dos compañías, el 62% y el 75% de todos los obreros que salieron de sus empleos habían sido despedidos por la compañía sin otro motivo que el de la decisión de la gerencia (o sea que no se trataba de medidas disciplinarias ni tampoco dejaron el trabajo por elección propia), y habían trabajado más de un año antes de ser despedidos. Por lo tanto la rotación no es el resultado de que los obreros dejen su empleo para buscar o aceptar otro, ni tampoco se trata de la rotación rápida de obreros que entran a trabajar y luego dejan o pierden el trabajo en un lapso muy breve. Como en el caso de Estados Unidos antes de la segunda guerra mundial, la industria automotriz es notoriamente un sector donde se emplea y despide a los obreros.

La rotación también ayuda a imponer la disciplina. Aunque está diseñada en parte para reducir los costos salariales globales, las compañías automotrices están dispuestas a pagar salarios relativamente altos. Al pagar tales salarios las compañías se abastecen fácilmente de mano de obra y pueden escogerlos candidatos más adecuados entre un gran número de solicitantes. Al mismo tiempo la compañía puede retener a los obreros que desea retener y reemplazar fácilmente los que quiere despedir. Por tanto, el efecto de los salarios altos no es necesariamente el de reducir la rotación, sino hacer de la misma una parte de la política de la compañía, controlada por ella. Es la gerencia la que decide quien va y quién se queda. Por otra parte los obreros están interesados en retener sus empleos.

Debido a los salarios altos, perder un empleo en la industria automotriz puede significar un perjuicio económico muy difícil de sobrellevar para los obreros. Una encuesta entre los obreros despedidos por la Ford en 1977, reveló que de quinientos obreros despedidos el 50% había trabajado en la fábrica por más de cuatro años. De esos quinientos sólo la mitad había podido encontrar un nuevo empleo, y de ellos la mayoría había tenido que aceptar salarios menores que los que recibían antes (*Tribuna Metalúrgica*, julio de 1977). La amenaza de despido es muy grave en la industria automotriz, y la gerencia la usa como parte de su estrategia para controlar a los trabajadores. El hecho de que una proporción importante de los obreros será despedida de todas formas debido a la política de rotación de empleados añade mayor peso aún a la amenaza de pérdida del empleo. Los trabajadores saben que cuando llegue el momento de los despidos los capataces se desharán de aquellos obreros que no les simpatizan o que cooperen menos con ellos.

Nosotros iremos hacia el sol de la libertad o hacia la muerte: y si morimos, nuestra causa seguirá viviendo. Otros nos seguirán.

—Augusto Cesar Sandino
Febrero de 1928

Esta amenaza ayuda a imponer la disciplina en la producción. En la planta automotriz moderna las tareas las especifica el departamento de estudio de tiempos, y las operaciones requeridas para construir un automóvil o camión son perfectamente conocidas por la administración. Para el fluido funcionamiento de la planta se requiere disciplina, tanto en términos de cumplimiento de las tareas especificadas en la forma especificada cuanto de adaptabilidad para operar de acuerdo con instrucciones modificadas en el caso de que haya algún problema de producción, como sucede inevitablemente en los complejos procesos de fabricación de metal y ensamble de piezas metálicas. Al mismo tiempo, los salarios altos permiten a los patrones imponer un ritmo intenso de trabajo, como se ve por la siguiente descripción de trabajo hecha por un capataz encargado de una línea de ensamble:

[Los obreros] están trabajando más ahora. Haciendo uno el trabajo del otro. Tuvo que dejar ir a otros dos ayer [despedirlos] pero el trabajo sale lo mismo. Es la administración la que da las órdenes. . . Cada administrador quiere reducir más aún. El estudio de tareas bajó los tiempos y la gerencia también.

(Entrevista en una planta automotriz de São Paulo)

En este caso la gerencia había reducido los tiempos en 5% con respecto a los permitidos por el departamento de Estudio de Tareas y luego había exigido que se trabajara con una eficiencia de 102%. Pero, como observó el capataz, los obreros no abandonan el empleo ni siquiera en estas condiciones:

Los obreros no se quejan porque la situación afuera es mala. No piden sus tarjetas y no piden que se les deje salir; tienen miedo de perder el trabajo. Pero en realidad la situación es de veras demasiado. Los soldadores, los pintores, los hojalateros [los obreros calificados de la línea de ensamble], si otras compañías andan buscando trabajadores, ellos se van. No aguantan la presión.

(Idem.)

Aun cuando sean muy malas las condiciones de trabajo, sólo los obreros que tienen alguna calificación pueden realmente darse el lujo de dejar la planta. En cuanto al resto, tienen que aceptar las condiciones impuestas. De manera semejante, si los patrones exigen sobretiempos excesivos o exigen cambios en las prácticas de trabajo, los trabajadores estarán más dispuestos a aceptarlo que los de una

planta que pagara salarios bajos. Es precisamente ésta la situación que describe Braverman cuando examina la introducción de la jornada de cinco dólares, y cuando Henry Ford escribió respecto a la reducción de costos mediante la política administrativa, esto forma parte de los hechos a los que aludía.

5. CAMBIOS EN EL CONTROL DE LA MANO DE OBRA

Este sistema de control de la fuerza de trabajo, tal y como se aplicó en Brasil en los setentas, y en Detroit en el periodo anterior a la segunda guerra mundial, requiere de ciertas condiciones generales para su funcionamiento. En los diversos pasajes arriba citados se han asentado ya implícitamente las limitaciones del sistema. En primer lugar, como observó el capataz citado, los obreros calificados no están tan atados a la compañía como los semicalificados o no calificados, porque por lo general hay escasez de trabajadores calificados. En segundo lugar, como señaló McPherson, el sistema de trabajo empleado en Estados Unidos dejó de funcionar una vez que se sindicalizaron las plantas. Una vez que el sindicato pudo organizar a los obreros, hubo que modificar las condiciones impuestas. En Brasil las limitaciones a la forma de control de los trabajadores arriba descrita se pueden observar a fines de los setentas.

Durante toda la década de 1970 las compañías automotrices tuvieron problemas con la mano de obra calificada. Hubo una escasez global, y las compañías no pudieron crear una diferencia favorable para una de ellas entre los salarios pagados por el mismo trabajo por las distintas compañías. La oferta de trabajo no era buena, y esto significaba que los trabajadores calificados no se sentían tan amenazados por la posibilidad de ser despedidos como los demás trabajadores. Las compañías preferían retener a los obreros calificados; además, aun cuando perdieran sus empleos, podían encontrar otros con relativa facilidad en otras compañías. Incluso en el peor periodo de represión de la clase obrera los trabajadores calificados de la industria automotriz pudieron presentar alguna resistencia a los patrones, y fueron la espina dorsal de la organización sindical en las plantas. En vez de controlar salarios y operar una política de rotación, las compañías automotrices han tenido que conceder continuamente aumentos salariales a los obreros calificados y tratar de retenerlos cuando querían atraerlos otras compañías. Sin embargo, el poder del Estado impuso ciertos límites a los obreros calificados. Los sindicatos eran mantenidos bajo el control del Ministerio de Trabajo, y la militancia de las bases en las plantas estaba sujeta a represión por las fuerzas de seguridad. Por lo tanto el movimiento obrero encontró grandes

dificultades para desarrollar la resistencia fuera de plantas individuales, y, más frecuentemente, de secciones de las mismas, y pasar a ataques generalizados al sistema de control del trabajo al cual estaban sometidos.

Pero de 1977 en adelante el papel desempeñado por el Estado se ha reducido un tanto. Aunque el Estado retiene casi todos los poderes anteriores, no ha recurrido a ellos, o bien los ha utilizado en forma menos violenta. Pocos obreros son encarcelados por sus actividades sindicales y se ha dejado mayor libertad a los sindicatos para organizar a los trabajadores. Como consecuencia de esta limitada liberalización, la resistencia obrera se ha fortalecido, y las luchas más importantes para la clase obrera han tenido lugar en las grandes plantas automotrices de São Paulo. En 1978 hubo paros en cierto número de plantas, y en 1979 una huelga de más de doscientos mil obreros metalúrgicos en la zona industrial del sur de la ciudad. Las principales plantas automotrices pararon durante dos semanas a causa de guardias masivas de trabajadores y de la decisión de los obreros de no ser derrotados por los patrones y el Estado. Además de luchar por mejores salarios, los obreros y los sindicatos progresistas están luchando por la implantación de una estructura sindical en el lugar de trabajo que consiste en delegados elegidos por los obreros y una revisión fundamental de las leyes laborales que subordinan a los sindicatos y al movimiento obrero al Estado.

Los patrones de la industria automotriz se han estado resistiendo a estos cambios, y la huelga de 1979 fue una confrontación extremadamente amarga, utilizando las compañías diversas tácticas para hostilizar, desmoralizar e intimidar a los trabajadores. Sin embargo, los gerentes de la industria automotriz se dan cuenta de que el sistema de control de la mano de obra que les funcionó tan bien en los setentas no puede sobrevivir en los ochentas si hay un proceso de democratización que limite las actividades represivas del Estado. De hecho el crecimiento de la resistencia obrera, incluso en el periodo actual de liberalización limitada, ha comenzado a producir un cambio en la estrategia administrativa. Los gerentes están comenzando a estudiar nuevas formas de mantener bajo su control a la clase trabajadora, ya que se dan cuenta de que la incierta posibilidad de la democratización basta para que valga la pena prepararse para semejante eventualidad. En su forma más limitada esto significa estar más atento a las quejas de los obreros e intentar resolver los problemas pequeños antes de que el sindicato los tome por su cuenta. Más fundamental es el hecho de que los administradores de la industria automotriz saben que el sistema de rotación de trabajadores es extremadamente impopular

entre los mismos, y que esto tendrá que cambiar. Una vez que se elimine, habrá menos motivos para operar con cuatro, cinco o seis tarifas salariales para cada categoría de empleos, porque los obreros tenderán a quedarse en el mismo empleo el tiempo suficiente para ascender a los niveles más altos de la escala. Habrá por tanto una tendencia a reducir el número de grados y acelerar el progreso de los inferiores a los superiores, aun cuando es poco probable que introduzcan el principio de una sola tarifa salarial por tipo de empleo. Al mismo tiempo habrá cierta limitada aceptación de la introducción de delegados sindicales en las plantas. Esto no sólo será una respuesta a la presión de los sindicatos. Si los obreros de las bases sindicales se encuentran más seguros en sus empleos, podrán resistir más fácilmente las imposiciones de la compañía, y los patronos podrán ver al sindicato más como un agente de control de las bases que como una amenaza a la autoridad de la administración. A la larga, pues, los patronos podrán tratar de integrar al sindicato a su estrategia de control, en vez de excluirlo, como lo hacen en la actualidad.

Aquí una vez más lo sucedido en la industria automotriz norteamericana antes de la segunda guerra mundial arroja luz sobre estas cuestiones. Después de años de feroz resistencia a los sindicatos, el crecimiento de la industria automotriz y la nueva política laboral introducida durante el New Deal obligaron a los patronos a modificar su actitud. Aunque no reconocieron voluntariamente al sindicato, gradualmente aprendieron a tratarlo, estabilizando la negociación colectiva y dándose cuenta poco a poco que el sindicato no era una amenaza para el funcionamiento de las plantas. El sindicato pudo obligar a la gerencia a entenderse con él, pero la gerencia descubrió que el sindicato podía ser un arma útil para disciplinar a las bases. A pesar del sindicato, se mantuvo la productividad y rentabilidad en la industria automotriz (McPherson: 150-158).

6. ACUMULACIÓN DE CAPITAL Y CONTROL DE LOS TRABAJADORES

Se puede ver por este examen que los teóricos que derivan sus análisis del impacto del sector moderno de una teorización de los efectos de la discontinuidad tecnológica y la heterogeneidad estructural de la industria no han entendido la naturaleza del proceso laboral en la industria moderna. Esto los conduce a dos errores fundamentales. El primero de ellos es malinterpretar el papel de los salarios altos en la industria automotriz y no entender que el proceso laboral es también un proceso de

valorización. Puesto que el objeto de la producción en el capitalismo es la valorización, ninguna compañía estará dispuesta a perder en absoluto el control de la productividad. De hecho, son precisamente las grandes compañías modernas las que tienen la tecnología y los sistemas de control administrativo necesarios para imponer el dominio del capital. Por lo tanto, es un error dar por supuesto que los salarios altos son una concesión y que se dan asociados a buenas condiciones de trabajo, prácticas administrativas justas, etcétera. El hecho de que por lo general, en Estados Unidos, los salarios altos estén asociados a la protección de los derechos obreros, no debe ocultar las luchas de los obreros por obtener esos derechos (tales como antigüedad, liquidación compensatoria por despido, etcétera). En Brasil, donde la clase obrera no ha tenido el poder necesario para arrancar a los patrones concesiones en estas áreas, sería un error esperar las mismas condiciones de trabajo que se dan en Estados Unidos. .

El reconocimiento de este error permite que se aclaren otros dos puntos. Dado que las compañías automotrices utilizan los salarios altos para un fin específico —la creación de una diferencia salarial que permite un control laboral de - tipo específico de la fuerza de trabajo—, lo importante para estas compañías no es el nivel absoluto de los salarios sino la relación entre los salarios automotrices y los niveles salariales generales de los mercados de trabajo pertinentes. Por lo tanto no debe sorprender a nadie que durante la mayor parte del periodo posterior a 1964 los salarios reales pagados a los obreros no calificados o semicalificados de la industria automotriz en São Paulo hayan seguido a grandes rasgos la tendencia de los salarios industriales en general. No han subido (en el mejor de los casos) y en cambio en ciertos periodos han bajado. En particular, los informes obtenidos del departamento sindical de estadística e investigación en São Paulo, DIEESE, indican que en los setentas los niveles salariales de las grandes compañías del sector metalúrgico (que incluye a la industria automotriz) cayeron en una época en que los salarios metalúrgicos en general (indicados por el sueldo medio, o salario ganado por el obrero de la zona media de la jerarquía salarial) subían. Esto refuerza los datos aportados por otros indicadores, tales como los censos, que también revelan una tendencia de los salarios pagados en el sector de materiales de transportes (principalmente ensamblaje y producción de elementos de automóviles y camiones) a rezagarse con respecto a los salarios pagados en otras industrias entre los años de 1970 y 1974 (IBGE, 1974 y 1977). Se puede ver que salarios "altos" también pueden ser salarios "decrecientes" y sin entender esto es imposible entender la fuerza de la militancia laboral en pos de mejores salarios en la industria automotriz de fines de los setentas. El segundo punto que se

aclara se relaciona con la idea de un sector "moderno". El término se usa por lo general con referencia a las industrias nuevas implantadas en los cincuentas y más tarde. Sin embargo, la estructura del sector moderno es heterogénea, y las políticas salariales adoptadas por las compañías en este sector varían notablemente, de acuerdo con el tipo de trabajo requerido. Mientras que es cierto que todas tenderán a imponer formas sofisticadas de control a los trabajadores y una organización administrativa de la producción, los tipos de trabajo que se requieren variarán, junto con sus políticas salariales. Por ejemplo, los salarios pagados por la General Electric son mucho más bajos que los que paga la industria automotriz: en 1977 el salario medio en General Electric representaba sólo el 63% del pagado en la industria automotriz, aun cuando la planta de dicha compañía emplea más de tres mil obreros. Por lo tanto, no se pueden hacer generalizaciones respecto a la política salarial de las grandes compañías modernas. Hay diferencias considerables de acuerdo con la demanda de trabajo y el proceso laboral.

El segundo error en que caen los teóricos de la heterogeneidad estructural es el de concebir el proceso laboral como un proceso técnico, con el resultado de que las prácticas de empleo de una compañía particular se piensan como derivadas únicamente de la naturaleza técnica de la producción. En otras palabras, las prácticas de empleo se derivan de supuestos respecto a la destreza, tiempos de entrenamiento, nivel tecnológico, etcétera. Sin embargo, el proceso laboral también es un proceso de valorización y parte de la expansión y acumulación de capital. La acumulación de capital tiene lugar bajo ciertas condiciones sociales y políticas específicas, y las formas precisas que toma el control del trabajador dependen de esas condiciones. Si cambian, entonces también pueden cambiar las formas de control. Es, por lo tanto, imposible generalizar respecto a los efectos de la industria moderna en América Latina, o incluso respecto a los efectos de la implantación de la industria automotriz en el continente europeo. Los efectos específicos variarán de acuerdo con el tiempo y el lugar. En Brasil, en un periodo dado, la rotación de mano de obra fue una política útil para las compañías automotrices, pero no es posible afirmar que encontraremos la misma política en otros sitios y otros momentos. Por ejemplo, la inestabilidad laboral podría crearse en México mediante la utilización de la categoría de temporal o eventual, en un periodo, pero en otro momento la lucha de clases en la industria automotriz podría limitar la utilización de este recurso.

De este análisis se desprende una conclusión política final. Se supone con frecuencia que los patrones de empleo creados por el sector "moderno" conducen a la formación de una aristocracia obrera dentro

de la clase trabajadora. Evidentemente, la discusión anterior arroja dudas sobre el alcance de los privilegios de que gozan los obreros de la industria automotriz, pero hay otro punto que requiere de atención. Los autores que *no* subrayan la importancia de los privilegios de los obreros de esta industria (por ejemplo, Almeida, 1978, que se puede contrastar con Miller, Zaidi y Lund, que a diferencia de Almeida argumentan a partir de los salarios altos y el concepto de aristocracia obrera, 1976: 7) han observado que la insistencia en las negociaciones directas y la organización en la planta pueden ser perjudiciales para las luchas generales de la clase obrera, porque desvían la atención de las cuestiones generales a las particulares y debilitan al movimiento obrero por la no participación de una sección cada vez más importante de la clase trabajadora en sus luchas. Se ha argumentado, sin embargo, que las condiciones para el control del trabajador no sólo se logran y garantizan a nivel de planta, sino que también se reproducen mediante las actividades del Estado y la situación global del mercado de trabajo. Por lo tanto las luchas de los obreros automotrices no pueden limitarse al nivel de la planta, y en el caso de Brasil la característica más interesante de los recientes movimientos de huelga ha sido la creciente politización de los obreros automotrices y de su sindicato y la combinación de demandas de que se liberalice la organización sindical con demandas de democratización, amnistía, asamblea constituyente, etcétera. Se puede argumentar que la tendencia de los obreros automotrices a ocuparse de problemas específicos de las plantas se debe en parte a que el tamaño y burocratización de las estructuras administrativas de las plantas automotrices aumente el poder de los obreros automotrices y los hace más capaces de oponerse a la dominación por el del capital. En periodos de represión esta oposición se expresa más fácilmente a nivel de plantas, pero esto no debe tomarse como indicador de una incapacidad de los trabajadores automotrices para luchar por cuestiones políticas más amplias (para una discusión más detallada de este tema véase Humphrey, 1980). Por lo tanto, se puede argumentar que es más probable que los obreros de la industria automotriz desempeñen el papel de vanguardia de la clase obrera en Brasil que el de aristocracia obrera. En la medida en que el proceso laboral y la dominación gerencial sigan siendo los mismos, este papel de vanguardia probablemente continúe, aunque ésta es una cuestión que no se puede discutir ampliamente sin una especificación de la situación general y las tareas de la clase obrera en conjunto.

(Febrero de 1980)

BIBLIOGRAFÍA

Almeida, María H. T. de, 1978, "Desarrollo capitalista y acción sindical", *Revista Mexicana de Sociología*, LV, 2, abril-junio.

Braverman, Harry, 1974, *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review, Nueva York.

Cimillo, Elsa, *et al*, 1973, *Acumulación y centralización del capital en la industria argentina*, Tiempos Contemporáneos, Buenos Aires.

Contreras, Enrique, y Silva, Gilberto 1972, "Los recientes movimientos obreros mexicanos pro independencia sindical y el reformismo obrero", *Revista Mexicana de Sociología*, XXXIV, 3-4, julio-diciembre.

Ford, Henry, 1926, *Today and Tomorrow*, Heinemann, Londres,

Foxley, Alejandro, y Muñoz, Óscar, 1977, "Políticas de empleo en economías heterogéneas", *Revista Paraguaya de Sociología*, XIV, 38, enero-abril.

Gramsci, Antonio, 1971, *Prison Notebooks*, Lawrence and Wishart, Londres.

Humphrey, John, 1980, "Auto workers and the working class in Brazil", *Latin American Perspectives* (forthcoming).

Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE) 1974, *Censo Industrial, São Paulo, 1970*, IBGE, Río de Janeiro. 1977, *Pesquisa Industrial, Centro-Sul*, 1974, IBGE, Río de Janeiro.

McPherson, William H., 1940, *Labor Relations in the Automobile Industry*, Brookings Institution, Washington, D. C.

Miller, Richard. U., 1971, "The relevance of surplus labor theory to the urban labor markets of Latin

America", *International Institute for Labour Studies Bulletin*, VIII.

Miller, Richard U., Zaidi, Mahmood, and Lund, John, 1977, "Modern sector internal labour market structure and urban occupational mobility: the case of the automobile industry of Mexico", mimeografiado.

Pinto, Aníbal, 1965, "Concentración de progreso técnico y de sus frutos en el desarrollo latinoamericano", *El Trimestre Económico*, XXXII, 1, enero-marzo.

Turner, H. A., *et al*, 1967, *Labour Relations in the Motor Industry*, George Allen and Unwin, Londres.