

## Desarrollo capitalista y acción sindical

(A PROPÓSITO DE LA EXPERIENCIA DE LOS METALÚRGICOS DE SAN BERNARDO DEL CAMPO)\*

MARÍA HERMINIA TAVARES DE ALMEIDA \*\*

Después de casi nueve años de silencio, los sindicatos brasileños recientemente reconquistaron un pequeño espacio en la escena pública. Hasta entonces dicha escena estuvo dominada por un debate sobre los impases y los destinos del régimen político brasileño, que se mantenía circunscrito al círculo de las élites situacionistas o de la oposición que jamás perdieron totalmente el derecho a hablar: intelectuales, políticos, empresarios y autoridades eclesiásticas.

Todo comenzó en el mes de agosto de 1977, cuando algunos miembros del gobierno reconocieron que hubo un error en el cálculo de los índices de aumento del costo de vida en 1973, utilizados para la fijación de los reajustes salariales.<sup>1</sup> Acto seguido, uno de los más poderosos sindicatos

\* Este artículo es una versión ligeramente modificada del texto presentado en la reunión del grupo de trabajo sobre "Movimientos Laborales" de CLACSO, realizada en el Colegio de México, en Noviembre de 1977. Se benefició, por lo tanto, de la discusión rica y sugestiva con todos los participantes del grupo. Agradezco especialmente a Juan Carlos Torres por el estímulo para escribirlo y por la lectura crítica y amistosa de la primera versión.

\*\* Profesora asistente del Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas, Universidad del Estado de Campiñas, São Paulo.

<sup>1</sup> La legislación que, a partir de 1965, pasó a reglamentar la política salarial establece reajustes anuales, según índices decretados mensualmente por el gobierno y calculados con base en el salario real medio de los últimos 12 meses, en la tasa de inflación prevista por el periodo de reajustes, en la tasa de aumento de la productividad nacional y en un índice de corrección del error en el cálculo de la tasa de inflación prevista en el periodo anterior.

Para una descripción detallada de la fórmula de cálculo de los reajustes salariales y un análisis de las consecuencias sociales de la política salarial: José Serra, "El Milagro Económico Brasileño: ¿realidad o mito?". *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales* No. 3, Santiago; FLACSO, junio de 1972, pp. 171 a 216.

de la región del gran São Paulo, el Sindicato de los Trabajadores en la Industria Metalúrgica de San Bernardo del Campo y Diadema, bajo cuya jurisdicción se encuentran los trabajadores de la mayoría de las industrias automotrices del país, inició una campaña dentro de los marcos legales por la reposición de la parte de los salarios sustraídos hacia cuatro años. A ella se sumaron en pocos días, corporaciones clasistas de São Paulo, Río de Janeiro y algunas otras capitales brasileñas. El movimiento que se desarrolla en ese momento, sin grandes perspectivas de solución, fue asumido bajo una cautelosa pero no menos contundente manifestación de repudio a la política salarial del gobierno y al control a que estuvieron —y están— sometidos los sindicatos.

Puesto en estos términos, el hecho nada tiene de sorprendente. Es del conocimiento público que la política de salarios inaugurada en 1965, cargó sobre los trabajadores de base el peso mayor del vertiginoso proceso de desarrollo económico de la última década. No es menos notorio que el éxito de esa política implicó una limitación drástica de la libertad de acción de las organizaciones clasistas. No sorprende a nadie que, en la primera oportunidad, los sindicatos se manifestasen en contra de la legislación salarial y por una mayor autonomía de funcionamiento. Y esta oportunidad surgió, no por acaso, en el momento en que el régimen autoritario, conmovido por una de sus periódicas "crisis de sucesión", se vio enfrentado por una crítica implacable de los más variados sectores sociales.

Sin embargo, para los que se preguntan sobre el futuro de la acción sindical en Brasil, el interés de esa primera manifestación más amplia del movimiento obrero, desde 1968, no reside únicamente en el hecho de tornarse patente el descontento de la clase obrera frente a la política salarial y a las restricciones a la vida sindical en vigencia, hace trece años. Radica, más bien, en el hecho de poner de relieve y traer al debate público, la connotación particular que la crítica a la política de salarios y a la ausencia de libertad sindical asume para el sector que la desencadenó y está a la cabeza de la lucha por la reposición salarial. En efecto, los metalúrgicos de San Bernardo no se oponen a las leyes que regulan la fijación de los salarios; su lucha se da apenas en nombre de la necesidad de impedir el deterioro del salario real de los trabajadores. Combaten la política salarial del gobierno reivindicando su derecho de obtener aumentos que correspondan al crecimiento de la productividad de las industrias bajo su jurisdicción. No piden libertad sindical en abstracto. Reclaman el fin de la ingerencia gubernamental y el restablecimiento total de la autonomía sindical para negociar directamente con las empresas, a través de convenios colectivos de trabajo, las cuestiones relativas a la remuneración y condiciones laborales. Propugnan, finalmente por el derecho, no reconocido en la legislación brasileña, de organización sindical al interior de las empresas.

En los cuadros del movimiento sindical brasileño, la lucha por la elevación de salarios según los incrementos de la productividad, por la negociación colectiva hecha sin mediación del gobierno, por la organización sindical en el interior de las unidades fabriles, configura una problemática inédita, que viene incorporándose a los trabajadores del sector más moderno del parque industrial brasileño, a partir de los primeros años de esta década. Ella envuelve tres órdenes de cuestiones relacionadas entre sí y en torno de las cuales es posible que se definan nuevas pautas de acción sindical. El primero de estos órdenes se refiere al surgimiento de una nueva temática reivindicatoria que alcance tanto las demandas salariales como los problemas relacionados con condiciones de trabajo. El segundo atañe a las formas nuevas —y descentralizadas— de negociación colectiva de aquellos dos tipos de demandas. Finalmente, el tercero expresa las transformaciones de los organismos sindicales, indispensables para tornarlos instrumentos aptos de una acción sindical más centrada en el universo de la empresa y más preocupada en aumentar el control de los asalariados sobre el proceso de trabajo.

No cabe duda de que en el panorama sindical brasileño esta problemática todavía aparece en un estado embrionario y ve su crecimiento obstaculizado por la rigidez de la política gubernamental hacia los trabajadores. Sin embargo, no puede ser descuidada, pues como intentaré demostrar, en última instancia ella expresa y es resultado de ciertas características asumidas por el desarrollo del capitalismo en Brasil, a lo largo de los últimos veinte años.

El objetivo de este trabajo consiste en tejer algunas consideraciones sobre la nueva temática reivindicatoria, que parece brotar de la experiencia particular de los trabajadores en las grandes empresas modernas, las transformaciones en el tipo de negociación colectiva que pueden acarrear, su previsible impacto sobre la acción sindical y sobre la propia composición organizativa de las corporaciones clasistas.

Todavía caben aquí tres advertencias. La visión aquí esbozada será necesariamente parcial, puesto que está ubicada en la óptica de aquel segmento de clase trabajadora vinculado a las actividades industriales prioritarias. En este sentido, podrá ofrecer solamente algunos elementos para los que se dispongan a reflexionar sobre el futuro del movimiento sindical en Brasil, problema cuyo planteamiento exige que se tome en consideración la diversidad de situaciones concretas de los distintos sectores asalariados, tema que no será abordado en este trabajo. Por otra parte, su soporte empírico es ciertamente limitado, ya que todas las evidencias utilizadas como refuerzo de argumentación, provienen de la observación de la experiencia reciente del Sindicato de los Metalúrgicos de San Bernardo, que representa una parte —si bien la más combativa— de los asalariados del sector industrial moderno. Finalmente, será del todo imposible evitar que este trabajo contenga una gran dosis de especulación. Estaré tratando con tendencias embrionarias, que se dejan re-

velar más en el plano de las manifestaciones de propósito de las directivas sindicales que en la acción concreta; en la medida misma en que esa acción, en el momento actual, se encuentra bloqueada por la fuerza de un gobierno impermeable a las demandas de los trabajadores.

#### LA EXPERIENCIA PASADA: EL SINDICALISMO "POPULISTA"

Para destacar la especificidad de la nueva problemática con que se enfrenta, hoy, una parte del sindicalismo brasileño, juzgo útil hacer una breve referencia a los trazos centrales del movimiento sindical durante el llamado "periodo populista", así como a algunas de las condiciones socioeconómicas y políticas que hicieron viable su existencia.

Es un hecho notorio que el reconocimiento, de derecho y de hecho, del sindicalismo brasileño, no constituyó el desenlace de un proceso orgánico de fortalecimiento del poder de regateo de las corporaciones clasistas frente al patronato. Al contrario, se debió a la iniciativa del gobierno salido de la Revolución de 1930, y constituyó una de las fases de la política de intervencionismo estatal, en las relaciones de trabajo entonces inauguradas, y cuyas raíces han de ser buscadas en la crisis política particular que acompañó la etapa inicial del proceso de industrialización en Brasil. Vista en su conjunto, aquella actuación intervencionista implicó que, en lugar del confrontamiento y de la negociación directa entre trabajadores y empresarios, se conformase una pauta de relación triangular, para usar una expresión de Weffort, donde agentes estatales ocupaban el vértice superior, regulando y mediando las disputas sociales. Esa acción gubernamental mediadora y reguladora, por un lado se cristalizó en un conjunto de normas e instituciones que definieron los marcos, las formas, y los canales legales del confrontamiento indirecto; y por otro lado imprimió su marca sobre las propias características de la acción sindical, constitutiva y necesariamente politizada.

En efecto, en la resolución de los problemas típicos del mundo fabril, ningún espacio fue dejado a la libre contratación entre las partes interesadas, transfiriéndose a la Justicia del Trabajo la atribución de dirimir los conflictos entre empleados y patrones. Respecto a las condiciones de trabajo, se promulgó una rigurosa legislación reguladora, y fue adjudicado al sindicato el papel de velar por su cumplimiento a través de los organismos competentes de conciliación y arbitraje. Al gobierno le tocó la prerrogativa de fijar los porcentajes y los intervalos para el reajuste del salario mínimo. El resto de las remuneraciones quedó en la dependencia de la Justicia del Trabajo, poseedora del poder de decidir entre las propuestas divergentes de sindicatos patronales y empleados. Pieza clave en este sistema de relación triangular, los sindicatos tuvieron su perfil, tareas y jurisdicción definidos por ley. Organizados fuera de las em-

presas, eran los únicos representantes, a nivel municipal, de categorías delimitadas por el Ministerio del Trabajo y que abarcaban trabajadores (o empresarios en el caso de las corporaciones patronales) de cada una de las grandes ramas industriales o de servicios. Mantenedos por la contribución compulsiva de todos los trabajadores de categoría —sindicalizados o no— estaban atados al Ministerio del Trabajo por una serie de mecanismos de control legalmente sancionados.

Este armazón institucional, que a un tiempo resultaba de y materializaba la intervención mediadora de los agentes estatales en las relaciones entre asalariados y patronato, permaneció inalterado en sus líneas generales hasta 1964, cuando sufrió algunos cambios significativos.<sup>2</sup> En sus marcos se inscribió y adquirió cuerpo una acción sindical marcadamente política. Política por sus medios, política por los nexos estrechos que ligaban las reivindicaciones salariales a las demandas de cambios en la gestión de la economía. Por un aparte, la presión directa sobre el gobierno se constituyó en la estrategia privilegiada de lucha del movimiento sindical, aun cuando tratábase de arrancar a las empresas determinados beneficios, particularmente de naturaleza salarial. Por otro lado, las plataformas reivindicatorias, que unificaban al movimiento organizado de los trabajadores, enlazaban la defensa del poder adquisitivo real de los salarios constantemente amenazado por la escalada inflacionaria, con demandas de reformas de las estructuras socioeconómicas, unas y otras destinadas a asegurar continuidad y dinamismo a la marcha de la industrialización.

Sturmthal y Pizzorno,<sup>3</sup> pensando en las contingencias de la formación del sindicalismo en países capitalistas avanzados, establecen un nexo entre la politización de la acción sindical y el reducido poder de regateo económico de las corporaciones sindicales, en virtud de las condiciones desfavorables en el mercado de trabajo. Así, donde y cuando la oferta de trabajo abundante minase la capacidad de regatear directamente con el patronato, la acción política aparecería como alternativa o estrategia de ampliación del poder sindical, imposibilitado de fundamentarse en el campo de los embates sociales. Tomada en estos términos, la politización del sindicalismo surge como contrapartida de las vicisitudes concretas de formación de las clases trabajadoras.

Estas circunstancias desfavorables para la afirmación de una vigorosa acción sindical de corte económico ciertamente se dieron en Brasil a lo

<sup>2</sup> Me refiero sobre todo a la pérdida del poder normativo de la Justicia del Trabajo con relación a la determinación de los porcentajes de aumento salarial en virtud de la nueva política de salarios establecida en 1965.

<sup>3</sup> Adolf Sturmthal, "Industrial Relations Strategies", in Adolf Sturmthal & James Scoville (org.), *The International Labor Movement in Transition*, Chicago, University of Illinois Press, pp. 1 a 33.

Alessandro Pizzorno, "I Sindacati nel Sistema Politico Italiano", in P. Farneti, (org.), *Il Sistema Politico Italiano*, Bologna, il Mulino, 1973.

largo de un proceso de industrialización que siempre contó con una oferta ilimitada de mano de obra. Creo, todavía, que ellas sólo explican en parte la politización peculiar de la práctica sindical, lo que caracterizó el "periodo populista". En verdad, también por el lado de las empresas industriales, operaban factores que transformaban al gobierno en blanco de presiones y forzaban la necesidad de una intervención reguladora de los agentes estatales.

En efecto, se vivía una etapa bien determinada de la industrialización, en la cual la actuación del Estado era fundamental para la propia continuidad del proceso, para la sobrevivencia misma de los emprendimientos fabriles. En aquel momento, no existían en el país, en una escala adecuada, los sectores productores de insumos básicos y equipos pesados, de forma que permitieran un crecimiento industrial autosostenido, típico de los países capitalistas desarrollados. En las condiciones prevalecientes, su constitución demandaba la acción del Estado, ya fuese como productor o como centralizador de capitales internos y negociador de financiamientos e inversiones externas. Por otro lado, la ausencia de esos sectores productivos imprimía un ritmo espasmódico a la expansión del parque fabril existente, encarado a la producción de bienes-salario y de algunos equipos menos sofisticados. Dominaban ahí grandes empresas de tipo tradicional, sin gran capacidad de autofinanciamiento, dotadas de baja competitividad frente a los similares importados y dependientes del abastecimiento externo de equipos para extender sus actividades o modernizarlas y así enfrentar la competencia de los productos extranjeros. Sin embargo, dependían de políticas fiscales, aduaneras, de créditos, de cambio, que permitieran su existencia en las condiciones dadas.

Resumiendo, tanto las vicisitudes del mercado de trabajo cuanto las características específicas de una industria, que difícilmente podría vivir lejos del amparo gubernamental, contribuyeron a la conformación de un movimiento sindical cuya acción no se orientaba a las empresas, pero veía la instancia efectivamente capaz de dar la respuesta a sus demandas: el Estado.

No cabe ninguna duda de que esa estrategia de acción, que encontraba justificación en la realidad con que se enfrentaba el movimiento obrero, terminaría por influir sobre sus propios matices organizativos. De hecho, en los momentos en que el movimiento sindical pudo ir más allá de los límites impuestos por la legislación que fijaba el perfil de las corporaciones clasistas, prohibiendo tanto las comisiones de empresa como los órganos intersindicales de cúpula, fueron estos últimos los que surgieron y ganaron peso. Y no podía ser de otra manera. Como observa Pecaut<sup>4</sup> refiriéndose a Colombia, para ejercer presión sobre el gobierno, organismos del tipo de centrales sindicales, capaces de unificar el impulso venido de

<sup>4</sup> Daniel Pecaut, *Política y Sindicalismo en Colombia*, Bogotá, La Carreta, 1973 *passim*.

los sindicatos y sumar fuerzas, eran mucho más importantes y eficaces que los comités de base *ubicados ahí donde no se daba el confrontamiento y la negociación*. Consecuentemente, cree que la gravitación de las llamadas "organizaciones paralelas" (a la estructura sindical oficial) que menciona Weffort, se debe menos a una, real o supuesta, concepción elitista de las directivas sindicales que al camino político escogido por el sindicalismo para ampliar su poder.<sup>5</sup>

En la historia del movimiento obrero brasileño, en los años 50 y principio de los 60's, es posible encontrar una serie de ejemplos que confirman las ideas expuestas arriba.<sup>6</sup>

En Marzo-Abril de 1953, la ciudad de São Paulo fue conmovida por un vigoroso movimiento huelguista, que unió a trabajadores textiles, metalúrgicos, vidrieros, ebanistas y gráficos en torno a demandas de aumento salarial que, en principio, variaban del 23% al 60% pero terminaron fijándose en un 32%. La paralización, que tardó un mes y comprendió a cerca de trescientos mil trabajadores, en cierta forma marcó el renacimiento de la movilización obrera, por largos años asfixiada por la política de control sobre las corporaciones sindicales durante el gobierno Dutra

<sup>5</sup> La discusión que se procesa en el medio académico brasileño sobre las organizaciones paralelas, ha dado margen a algunas confusiones. Los que analizaron la pasada experiencia de nuestro sindicalismo a partir de una visión crítica, frecuentemente opusieron la necesidad de constituir organismos de base al interior de las empresas, a la formación de organizaciones paralelas de cúpula, cuya aparición es vista como síntoma de una conducción de la política sindical poco atenta a la incorporación de amplias masas trabajadoras. Los autores que así piensan apuntan, sin duda, a una cuestión real, la democratización de la vida sindical a través de la participación orgánica de las bases trabajadoras. Creo, todavía, que se equivocan cuando evalúan el papel de las organizaciones paralelas también desde el ángulo de la democratización de los organismos sindicales, pues tales órganos inter-sindicales no son una respuesta a la necesidad de tornar más democráticas la participación y las decisiones de las corporaciones de clase. Ellas constituyen respuesta a otro problema igualmente importante para potenciar la eficacia del movimiento sindical: el de su unificación teniendo en cuenta la intervención en el sistema político. Ese es el verdadero papel desempeñado por las organizaciones paralelas, cuyo surgimiento buscaba, en verdad, superar la fragmentación del sistema sindical, impuesta por ley, y de esa forma aumentar la gravitación del movimiento obrero al interior de la arena política. Por consiguiente, es obvio que organizaciones paralelas y organismos empresariales no constituyen alternativas excluyentes, sino respuesta a los diversos desafíos interpuestos a la constitución de un movimiento sindical poderosos y representativo.

<sup>6</sup> Cf. Timothy Fox Harding — *The Political History of Organized Labor in Brazil*, Stanford University, Ph.D., 1973, University Microfilms, Ann Arbor, Michigan, cap. VI y VIII, pp. 234, 279, 370 y 417.

Fabio Munhoz, *Sindicalismo e Democracia Populista: A greve de 1957*, São Paulo, CEDEC, mimeo, 1977.

José Álvaro Moisés, *A Greve dos 300 mil e as Comissões de Empresa* (Algunas questões deixadas à História), São Paulo, CEDEC, mimeo, 1977.

Jorge Migliolli, *Como são feitas as greves no Brasil?*, Rio, Col. Cadernos do Povo Brasileiro, Ed. Civilização Brasileira, 1963.

(1946-1950) y al comienzo de la segunda gestión de Vargas (1951-1954). El movimiento desde el principio definió los órganos del Ministerio del Trabajo y la Justicia Laboral como blanco de presiones que no excluyeron ni al propio presidente de la República. De esta forma, cuando diversos grupos de empresas se dispusieron a negociar por separado con los sindicatos, éstos se negaron y en nombre de la unidad de acción buscaron y consiguieron —obtener de la Justicia del Trabajo una decisión favorable a sus exigencias. Por otro lado, aunque las reivindicaciones oficiales de los huelguistas se circunscribiesen a la elevación de los salarios —y posteriormente, a la liberación de los activistas presos, la readmisión de los trabajadores despedidos por su participación en el movimiento y al pago de los días trabajados— en los pronunciamientos de las directivas sindicales, así como de los representantes del empresariado, surgieron otros temas, que se relacionaban directamente con la política económica de Vargas. Los trabajadores protestaban en contra del racionamiento de energía eléctrica impuesto por el gobierno, señalándolo como causa de una disminución de la capacidad productiva de las empresas que se reflejaba en sus salarios. Los empresarios utilizaban el mismo argumento, más las dificultades de obtención de materias primas y maquinaria, resultantes de las restricciones gubernamentales a las importaciones, para justificar su incapacidad de conceder los reajustes salariales exigidos por los trabajadores. De esta forma, unos y otros incluían la disputa por aumentos en las remuneraciones en los marcos de un debate más amplio sobre la política económica de Vargas, y utilizaban la movilización para forzar el cambio de sus rumbos. Por último, al interior de la movilización se formó la primera organización intersindical paralela a la estructura oficial entre las muchas que surgieron en el periodo: El Pacto de la Unidad Intersindical (PUI), que durante los cuatro años siguientes aglutinaría las principales corporaciones clasistas de São Paulo, en la tentativa de dar unidad y coordinación a sus luchas.

Bajo el liderazgo del PUI explotaría, en octubre de 1957, el segundo movimiento huelguista de magnitud en São Paulo, abarcando a cerca de 400 mil trabajadores. Esta vez, a la reivindicación común de 45% de aumento salarial para textiles, metalúrgicos, gráficos, vidrieros y trabajadores en industrias de papel y cartón, en vestidos y en la industria de alimentos, los sindicatos paulistas demandaban explícitamente la alteración de la política financiera y de créditos del gobierno Kubitschek —especialmente, la revocación de la instrucción 135 de la Superintendencia de la Moneda y del Crédito (SUMOC), que restringía el crédito—, y propugnaban por la reforma agraria y por el establecimiento de relaciones comerciales con todos los países del mundo. La huelga de 1957, así como la presión de los empresarios, fue responsable por el abandono de la tentativa gubernamental de compatibilizar medidas anti-inflacionarias con la política de desarrollo de los sectores de base contempladas en el

Plan de Metas. Las metas de Kubitschek serían cumplidas, pero al precio de una exacerbación violenta de la inflación.

A partir de entonces, el debate de la política económica, así como la temática de las reformas estructurales aparecerán indisolublemente vinculados a la cuestión de los salarios, en las principales movilizaciones huelguistas, en los congresos sindicales, en los pronunciamientos de los líderes de sindicatos o de organizaciones paralelas, que se multiplicaron hasta el derrocamiento del gobierno Goulart. El ejemplo más típico tal vez sea las "Diez exigencias mínimas" constantes de las resoluciones del IV Encuentro Sindical Nacional, que reunió, en agosto de 1962, representantes de las principales corporaciones clasistas del país. Esas exigencias mínimas eran: 1) Aumento de 100% en los salarios mínimos, con mantención de la jerarquía para los demás trabajadores; 2) Plebiscito el 7 de octubre de 1962 (para decidir respecto a la vuelta del régimen presidencialista o a la permanencia del parlamentarismo, instituido luego de la renuncia de Jânio Quadros); 3) Revocación de la Ley de Seguridad Nacional; 4) Reforma electoral sin discriminación de candidaturas y voto para los analfabetos y soldados; 5) Aprobación del proyecto de ley de huelga, conforme trabajo originario de la Cámara de Diputados; 6) Inmediato encuadramiento y readaptación de todos los servidores públicos independientemente de los estudios del Dasp; 7) Reforma agraria radical, que se dé tierras y medios a los campesinos; 8) Rechazo del proyecto de reforma bancaria, de autoría de la Comisión Especial de la Cámara, y de delegación de poderes al Consejo de Ministros para proceder a esas reformas y a todas las otras necesarias a la emancipación económica del país; 9) Congelamiento inmediato de los precios de los géneros de primera necesidad, con intervención en el mercado productor; 10) Salario familiar.<sup>7</sup>

Para encerrar esas consideraciones sobre el sindicalismo en el "período populista", vale recordar lo obvio, o sea, que la posibilidad de vigencia de una negociación tripartita, que confería sentido y eficacia a la acción sindical dirigida al gobierno, descansaba en condiciones políticas bien determinadas. En otros términos, dependía del sostenimiento de un precario arreglo político entre fracciones de la clase dominante no hegemónicas, que transformaba al Estado en arena de disputa y conciliación de intereses dispares e igualmente incapaces de sobreponerse a los demás, posibilitando la acción mediadora de agentes políticos radicados en la burocracia pública y abriendo espacio a un cierto tipo de participación de los trabajadores urbanos. Cuando ese edificio político se vino abajo, en 1964, aquella estrategia de acción sindical politizada se tornó inviable. La clase trabajadora, desterrada "*ex vi*" del juego político, vio sus corporaciones representativas sometidas a un redoblado control y terminó cargando con el peso mayor de una nueva política de desarrollo,

<sup>7</sup> Jorge Miglioli, *op. cit.*, pp. 118-119.

sobre cuyos rumbos no podía opinar. Esta política, entretanto, acabó por crear —o por lo menos reafirmar— algunas de las condiciones para que se esbozasen nuevas tendencias en el plan de acción sindical y nuevas plataformas reivindicatorias, bien distintas de aquellas que caracterizaban el movimiento sindical ante de la implantación de los gobiernos militares. Esto es lo que se verá a continuación.

#### LA MODERNIZACIÓN CAPITALISTA Y LA NUEVA PROBLEMÁTICA OBRERA

En la segunda mitad de la década de los 50's, la economía brasileña sufrió profundas transformaciones derivadas de la expansión sin precedentes de un parque productor de bienes de consumo capitalista (bienes durables) y de un segmento importante del sector de bienes de producción (insumos básicos y maquinaria pesada). El país entraba en la etapa de la industrialización pesada, como consecuencia de la implementación del Plan de Metas del gobierno Kubitschek (1956-1960), que ocasionó también, la modernización limitada de parte del parque, de productos de bienes-salario.<sup>8</sup> Ese salto industrializante fue posibilitado e implicó la ampliación del sector productivo estatal y la extensión, en proporciones desconocidas, de las actividades industriales bajo control del capital extranjero.

Para que se tenga una idea aproximada del impacto de esas transformaciones sobre los patrones de crecimiento del producto y del empleo industrial, baste recordar que entre 1955 y 1961 el producto real (índice de base física) de la industria de material de transporte, que incluye la automotriz, creció 549,9% (32,8% al año); el de la industria de material eléctrico y de comunicaciones, que incluye electrodomésticos y material electrónico, creció 367,7% (24,2% al año); mientras que el producto real de la industria de alimentos creció apenas 46,4% (6,6% al año) y el de la industria textil aumentó 28,9% (4,3% al año).<sup>9</sup> Por otro lado, entre 1949 y 1959, en cuanto la tasa media anual de crecimiento del empleo en la industria de transformación era 2,9%, el empleo en la industria mecánica aumentaba el 8,8%, en la de material eléctrico y de comunicaciones 12,9%, en la de materiales de transportes 15%, ya el empleo en la industria de productos alimenticios crecía a tasas medias negativas de 0.2% al año.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Para una descripción y análisis del Plan de Metas ver: Carlos Lessa. "Quinze Anos de Política Econômica", *Cadernos do IFGH N. 4*, São Paulo, UNICAMP —Brasiliense, 1975, pp. 14 a 87.

<sup>9</sup> *Apud* Paul Singer, "Evolução da Economia Brasileira — 1955-1975", *Estudos Cebrap N. 17*, São Paulo, Ed. Brasiliense, Julio, Agosto, Septiembre, 1976, pp. 6566.

<sup>10</sup> Cálculo hecho a partir de los censos industriales de 1950, 1960 y 1970.

En el principio de los años 60's, la economía brasileña se hundió en una crisis profunda, de la cual comenzaría a recuperarse allá por 1968. Como se sabe, las políticas económicas puestas en práctica para combatir tal crisis marcaron el curso de la nueva fase de expansión, que se apoyó en el dinamismo del crecimiento del sector de bienes de consumo durables, seguido con atraso por las industrias productoras de insumos básicos y equipos pesados.

Entre 1959 y 1970, se confirmaron las tendencias a la evolución del empleo en el periodo anterior. En efecto, si el empleo en el conjunto de la industria de transformación creció a tasas medias anuales de 3,8%, aumentó el 10% en la industria mecánica; el 6,5% en la de material eléctrico y comunicaciones; 6,1% en la de material de transporte; 3,1% en la de productos alimenticios y el 0,4% en la industria textil. Por otra parte, entre 1949 y 1970, el porcentaje de la participación de esas ramas en la composición del empleo total en la industria de transformación sufrió alteraciones significativas: la industria mecánica pasó del 2% al 6,9%, la industria de material eléctrico y de comunicaciones del 1,2% al 4,4%, el sector de material de transportes del 1,5% al 6%, mientras que la participación de la industria textil cayó del 25,8% al 13%, y la de la industria de productos alimenticios del 17,9% al 14,1%.

Todavía, las transformaciones operadas en el sistema económico, en las dos últimas décadas, no se resumieron en cambios de los polos propulsores del crecimiento industrial o en alteraciones en las participaciones relativas de los sectores en la oferta de empleos. Desde el punto de vista de los problemas que aquí nos preocupan, la industrialización pesada tuvo otras consecuencias más importantes que los fenómenos antes descritos. Me refiero aquí al problema tan grave de la heterogeneidad estructural del sistema económico, resultante de la forma como se procesó el pasaje de la última etapa a la industrialización en el país.

Como es bien sabido, el término heterogeneidad estructural se refiere a la diferenciación profunda de la estructura productiva en cuanto a patrones tecnológicos y productividad, y a la consecuente diferenciación del mercado de trabajo, en términos de calificación, situación y condiciones de trabajo y salarios, una y otra derivadas de la concentración del progreso técnico y de la modernización en algunos polos de la economía.<sup>11</sup>

Ahora bien: la marcha de la industrialización en Brasil no significó la modernización del conjunto de la economía y ni siquiera de la totalidad del parque fabril. Al contrario, la creación de la industria de bienes de consumo capitalista, particularmente la automotriz, y del sector

<sup>11</sup> Cf. Aníbal Pinto, "La Concentración del progreso técnico y de sus frutos en el desarrollo latinoamericano", *Trimestre Económico* N. 125, México, 1965.

Alejandro Foxley & Oscar Muñoz, "Políticas de empleo en economías heterogéneas", *Revista Paraguaya de Sociología*, Nº 38 Asunción, Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos, Enero-Abril de 1977, pp. 81-100.

de equipos pesados y la ampliación del parque productor de insumos básicos, fue acompañada de un proceso de modernización limitada de las industrias de bienes-salario y de equipos pre-existentes. Las grandes empresas modernas —estatales, extranjeras o nacionales— con gigantescas dimensiones de planta, tecnología sofisticada, elevada productividad y procesos productivos y estructurales funcionales y complejos, ganaron prioridad en el parque industrial brasileño, pero, pasaron a convivir con las “grandes empresas” tradicionales del periodo inicial de la industrialización y con pequeños y medianos establecimientos, muchos de ellos de facciones arcaicas. Pese a la precariedad de los datos disponibles, el cuadro presentado a continuación nos da una idea de las transformaciones ocurridas en la estructura industrial, resultantes de la implantación de los nuevos sectores productivos y de la modernización restringida de los sectores tradicionales.

*Estado de São Paulo — Evolución de la Participación relativa de los tipos de industria en la producción y empleos globales*

TIPOS DE INDUSTRIA	1949		1965	
	Valor de la producción	Número de empleados	Valor de la producción	Número de empleados
Tradicionales	63,6%	60,8%	39,6%	41,6%
Intermediarias	20,0%	22,8%	27,1%	23,9%
Dinámicas	16,4%	16,4%	33,3%	34,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: FIESP/CIESP — Desarrollo industrial paulista. São Paulo, servicio de publicaciones, 1972, pp. 171, apud Annez Andraus. *Estado e sindicalismo: o caso dos trabalhadores nas Industrias Químicas e Farmacêuticas de São Paulo*, SP, tesis de maestría FFL CH - USP, mimeo, 1972.

Así, las diversas dimensiones de las plantas, discontinuidades tecnológicas acentuadas, diferencias dramáticas de productividad, llegaron a distanciar empresas pertenecientes a la misma rama industrial, configurando una estructura productiva profundamente heterogénea.<sup>12</sup> Es per-

<sup>12</sup> En un estudio recientemente realizado con base en los datos de los censos industriales, Baltar concluye que los diferenciales de productividad al interior de las ramas industriales entre sus distintos sectores a cuatro dígitos, son más importantes que los diferenciales de productividad media entre las ramas industriales para explicar la heterogeneidad sectorial de productividad de la industria de

tinente repetir, que las orientaciones económicas puestas en práctica por los gobiernos militares, en el periodo 64-74, consolidaron ese perfil arriba descrito, concretando una economía oligopolista afirmada sobre el predominio de la gran empresa moderna, que no excluye la existencia de los establecimientos tradicionales e incluso arcaicos.

Por otro lado, como ya dije, la heterogeneidad creciente de la estructura productiva se traduce en la diferenciación de la propia capa de los asalariados de base, en términos de situación y condiciones de trabajo, niveles de calificación y oportunidades de remuneración.

Todo lo anterior es bien conocido. En los marcos de este trabajo, importa destacar que esa diferenciación interna del proletariado fabril implica en la diversificación de los problemas enfrentados, de los intereses y de las reivindicaciones de los distintos grupos de trabajadores. Y más que eso, interesa discutir cómo el surgimiento y predominio de la gran empresa moderna en el interior del área fabril, posibilita la emergencia de nuevas temáticas reivindicatorias, nuevas formas de negociación y de organización sindical, y finalmente, de alternativas de acción sindical diferentes de aquellas anteriormente descritas. Dejo para más tarde la discusión de este último problema y me concentro ahora en las otras tres cuestiones.

Para aclarar mejor los contornos de esa nueva problemática, es oportuno recordar la distinción hecha por Donolo<sup>13</sup> entre una plataforma reivindicatoria típica de los trabajadores de industrias tradicionales y otra relacionada con los problemas de los asalariados del sector moderno. La primera tiene como objetivos centrales la reducción de la precariedad de las relaciones de trabajo y la conquista de incrementos salariales que acompañan la elevación del costo de vida, y como nota secundaria, la garantía de algunos servicios sociales básicos. Estas reivindicaciones tienen como destinatario al Estado antes que los capitalistas, puesto que ponen más directamente en discusión los mecanismos de desarrollo que las condiciones en que se realiza la producción. La segunda plataforma se articula en torno de la lucha por conseguir aumentos salariales que acompañen los incrementos de productividad y de demandas destinadas a asegurar un mayor control sobre la situación de trabajo —jornada de trabajo, horas extras, turnos, insalubridad y peligrosidad de las tareas— y sobre el propio funcionamiento de la unidad fabril —participación en las decisiones sobre reclutamiento

transformación y, al mismo tiempo, cuando consideradas todas las ramas industriales, aquellas de mayor productividad media tienden a presentar una mayor dispersión sectorial de productividad que las dos ramas de menor productividad. Paulo Baltar, *Diferenças de Salário e Produtividade na Estrutura Industrial Brasileira* (1970), Campinas, tesis de maestrado DEPE-IFCH-UNICAMP, mimeo, 1977, Cap. II, pp. 36 a 151.

<sup>13</sup> Carlo Donolo, "Sviluppo Ineguale e Disgregazione Sociale: note per l'analisi delle cassi nel meridione". *Quaderni Piacentini* N. 48, pp. 101 y 128.

y despidos, sistemas de clasificación y promoción, etcétera—. Generados en los sectores que imponen dinamismo a la economía, esos objetivos reivindicatorios están localizados en la experiencia de trabajo en la fábrica y colocan frente a frente a trabajadores y patrones. En consecuencia, apuntan en el sentido de un cierto tipo de enfrentamiento directo y de negociación descentralizada entre las empresas y sus empleos, que pueden prescindir de la intervención gubernamental. Por otro lado, esa negociación directa supone y requiere alguna forma de organización sindical al interior de las unidades fabriles.

El esquema de Donolo, aunque extremadamente útil para visualizar la especificidad de las reivindicaciones de los trabajadores insertados en el polo moderno de la industria, nada nos dice sobre la viabilidad de una negociación descentralizada, ubicada en la empresa y que puede hacerse efectiva independientemente de la mediación de las agencias gubernamentales. No basta constatar que los problemas se definen al nivel de la empresa. Es necesario demostrar que ahí pueden ser solucionados. Y eso implica probar que, tanto del lado de los trabajadores como del lado de las empresas, están dadas las condiciones para que se dispense la intervención gubernamental.

Anteriormente afirmé que la negociación centralizada y triangular constituía la contrapartida del escaso poder de regateo de los trabajadores en el terreno económico, en buena parte debido a la abundante oferta de mano de obra que acompañó el proceso de industrialización y que no fue disminuida por él. Por lo tanto, cabe discutir con qué características propias puede la gran empresa moderna equilibrar esa desventaja y posibilitar el robustecimiento del poder de los trabajadores vinculado a ella.

Muñoz y Foxley afirman que uno de los resultados de la modernización restringida, que caracteriza economías como la brasileña, es la constitución de mercados de trabajo desiguales y segmentados: "Los que se relacionan con las empresas modernas tienen (...) la ventaja de la concentración en unidades de mayores dimensiones, lo que facilita la organización sindical y la participación de sus asociados en las rentas monopólicas de esas industrias. El grado superior de calificación de esos trabajadores, frecuentemente adquirido en el mismo desempeño de sus trabajos, les otorga también la capacidad de restringir la entrada eventual de competidores en ese mercado. Bien distinta es la situación de los grupos de trabajadores vinculados al estrato de las empresas primitivas y de las actividades informales, caracterizadas por productividades muy bajas. En general, son de escala reducida y requieren de sus trabajadores una escasa calificación. La organización sindical es débil y frecuentemente inexistente, y la competencia en el mercado de trabajo mucho mayor. (...) Los periodos de desocupación afectan principalmente el segundo tipo de mercados de trabajo, ya que, cuando la demanda efectiva disminu-

ye, las empresas grandes y modernas consiguen, en general, mantener su personal, al contrario de lo que ocurre en las primitivas".<sup>14</sup>

Apuntan en la misma dirección los estudios realizados en los Estados Unidos por economistas adeptos de la llamada teoría de la segmentación del mercado de trabajo,<sup>15</sup> según la cual, el pasaje de una economía de tipo monopolista incidió en la constitución de mercados de trabajo relativamente estáticos —con diferentes condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, escalas de salarios y formas de operación y vinculados, respectivamente, a los grandes monopolios y a los sectores sometidos a las leyes de la libre competencia. Por consiguiente, sería posible hablar de un mercado de trabajo primario caracterizado por la mayor estabilidad del trabajador en su empleo, mayores salarios, existencia de una carrera funcional ("job ladders"), entrenamiento profesional en el propio empleo; en contraposición al mercado de trabajo secundario caracterizado por ocupaciones menos estables, mal remuneradas, elevada rotatividad y reducidas perspectivas de ascensión funcional. Doeringer y Piore llegan incluso a afirmar que las contradicciones propias del funcionamiento de las grandes unidades productivas de facción oligopólica, traerían consigo la formación de mercados de trabajo "internos" en las pequeñas empresas, con patrones de comportamiento relativamente independientes de las presiones ejercidas por la mayor o menor oferta global de mano de obra. Con la noción de mercado interno aluden al hecho de que la selección, reclutamiento y entrenamiento de personal para los puestos de mayor responsabilidad, o que requieren una calificación superior, son efectuados entre los trabajadores ya pertenecientes a los cuadros de las empresas. Ese expediente tendría por meta reducir los costos derivados de la alta rotatividad de la mano de obra en empresas cuya especificidad tecnológica de las funciones y de la calificación profesional, imponen cierto tipo particular de adiestramiento de la fuerza de trabajo.

En Brasil no existen estudios que permitan afirmar la vigencia, sin equivocación, de mercados primarios y secundarios, plenamente constituidos y determinados. Analizando la diversificación de la estructura y las remuneraciones en la industria brasileña, Souza observa que las grandes empresas "participaron" ampliamente en lo que antes se llamó 'mercado secundario de trabajo' para algunas tareas específicas, obteniendo provecho de la existencia de abundante mano de obra no calificada y muy barata, y diversificando notablemente su estructura de remuneraciones.

<sup>14</sup> Alejandro Foxley & Oscar Muñoz, *op. cit.*, pp. 84-85.

<sup>15</sup> David M. Gordon, *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington, Mass., D.C. Heath, 1974, Parte II, Cap. 4, pp. 43 a 52.

Michael Reich, David M. Gordon & Richard C. Edwards, "A theory of labor market segmentation", *American Economic Association*, vol. 63, N. 2, Mayo de 1973, pp. 359 a 365.

Michael Piore, "Fragments of a 'sociological' theory of wages", *American Economic Association*, vol. 63, N.º 2, pp. 377 a 384.

Esto significó operar con altos índices de rotatividad de personal en estas tareas específicas, para las cuales contrataban mano de obra no calificada con salarios bajísimos".<sup>16</sup>

Por otra parte, Morley, Barbosa y de Souza identificaron la existencia de mercados "internos" en industrias paulistas circunscritas al nivel de obreros calificados y de altos funcionarios burocráticos.<sup>17</sup>

Los indicios proporcionados por esos estudios, a pesar de su precariedad, permiten que se matice un poco los argumentos de Foxley y Muñoz, que razonan como si el conjunto de los trabajadores en las empresas modernas constituyesen un segmento más o menos homogéneo en términos de salario, calificación y estabilidad funcional. Lo que parece cierto es que las grandes empresas modernas requieren para su funcionamiento, en una mayor proporción que las "tradicionales" o "primitivas", un núcleo más o menos estable de trabajadores calificados, éstos no son sometidos a la presión permanente de la casi ilimitada oferta de mano de obra. Una investigación recientemente realizada en una industria del complejo automovilístico del gran São Paulo,<sup>18</sup> parece indicar que los trabajadores calificados tienden a constituir un estrato bastante diferenciado con relación a los segmentos semi-calificados y no-calificados, y que las posibilidades de ascensión de estos últimos a la situación de los primeros es extremadamente reducida, configurando así, por lo menos, dos mercados de trabajo razonablemente estáticos. Los resultados de la investigación demuestran que los obreros calificados, al contrario de los demás, son en su inmensa mayoría hijos de obreros que siempre trabajaron en fábricas, nacidos en el gran São Paulo, con niveles un poco más elevados de enseñanza escolar. Mientras que más de la mitad de los semi-calificados y no-calificados son hijos de agricultores, tuvieron su primer empleo en el campo y poseen grados ligeramente inferiores de instrucción formal. Finalmente se constataron discrepancias importantes en la proporción de sindicalizados según la calificación. Mientras el 57% de los obreros calificados pertenecían al sindicato, apenas 17,4% de los no-calificados y 42,6% de los semi-calificados estaban afiliados a su corporación de clase.

Por lo tanto, sin caer en el error de homogeneizar la fuerza de trabajo del sector moderno, tal vez se pueda pensar que el surgimiento de la gran empresa moderna permite la aparición de una capa diferenciada de trabajadores —más estables en el empleo, con mayor experiencia de trabajo

<sup>16</sup> Paulo Renato de Souza, *La segmentación del mercado de trabajo urbano y las disparidades de salarios en economías subdesarrolladas*, PREALC(OIT), mimeo, pp. 29, 1977.

<sup>17</sup> S. Morley, M. Barbosa & M.C. Souza "Evidence on the internal labor market during a process of rapid economic growth" cit. en Paulo Renato de Souza, *op. cit.*, pp. 30.

<sup>18</sup> J. Sergio R.C. Gonçalves, "Perfil do operariado numa empresa da industria automobilística de São Paulo", *Contexto* N. 3, São Paulo HUCITEC, Julio de 1977, pp. 33 a 50.

fabril, más información y disposición de participar de algún modo en la vida sindical— capaz de dar peso a movimientos clasistas con algún poder en el interior de los establecimientos fabriles, sobre todo en momentos en que la actividad industrial está en expansión.

Por último, no hay la menor duda que también por el lado de las empresas del sector moderno, están dadas mejores condiciones para la negociación directa en torno de los objetivos reivindicatorios, anteriormente descritos. De hecho, esas empresas no enfrentan los mismos problemas que atormentaban a las empresas “tradicionales” —grandes, medianas o pequeñas— características de la primera fase de la industrialización. Su capacidad de recurrir a fuentes alternativas de financiamiento es mayor. Su acceso al mercado tecnológico les permite conceder aumentos salariales que acompañen, despreocupados, los incrementos de productividad, sin que vean afectadas sus tasas de ganancia. Por último, el control oligopólico que ejercen sobre el mercado les posibilita defender sus márgenes de ganancia a través de la elevación de los precios de los productos finales.

Resumiendo, tanto por el lado de los trabajadores, como por el de las empresas, la constitución de un sector industrial moderno y dinámico parece instaurar algunas condiciones básicas para que ocurra la negociación descentralizada de una plataforma reivindicatoria específica e inédita en el país, y en torno de la cual se enfrenten directamente los trabajadores y la dirección empresarial.

Puestas como posibilidad por la propia forma asumida por el desarrollo del capitalismo brasileño en los últimos veinte años, la negociación descentralizada y el embrión de una plataforma reivindicatoria atenta a los problemas específicos de las grandes unidades fabriles, terminaron encontrando sus voceros entre los directivos del Sindicato de Trabajadores en Industrias Metalúrgicas, Mecánicas y Materiales Eléctricos y de Transporte de San Bernardo del Campo y Diadema.

#### EL EJEMPLO DEL SINDICATO DE LOS METALÚRGICOS DE SAN BERNARDO

Municipio del gran São Paulo, San Bernardo del Campo abriga la inmensa mayoría de las empresas automotrices instaladas en el país. En 1972, en una población total de 175,943 habitantes, 69,132 pertenecían a la categoría metalúrgica. En la misma fecha, los establecimientos industriales que correspondían a la jurisdicción del sindicato presentaban las siguientes características:

1972

<i>GRUPO</i>	<i>No. de Empresas</i>	<i>Número de trabajadores</i>	<i>Número de sindicalizados media mensual</i>	<i>Sindicalizados (%)</i>
01	163	12.224	2.424	19,82%
02	13	310	30	9,67%
03	40	296	0	.....
04	43	56.302	10.009	17,77%
TOTAL	259	69.132	12.463	.....

Obs.: Los grupos corresponden a divisiones de categoría económica para fines de la constitución de los sindicatos patronales.

Grupo 01: Industrias de hierro, industrias de fundición, industrias de artefactos de hierro y metales en general, industrias de cerrajería, industrias mecánicas, industrias de galvanoplastia, de fundición, industrias de grabados en metal, industrias de máquinas.

Grupo 02: Industrias de focos y aparatos eléctricos de iluminación, industrias de conductores eléctricos, industrias de aparatos eléctricos y similares.

Grupo 03: Industria de reparación de vehículos y accesorios y talleres mecánicos.

Grupo 04: Industria de la construcción y montaje de vehículos, industrias de partes para autos, industrias de tractores, camiones y vehículos similares.

FUENTES: Datos sobre número de empresas y de trabajadores proporcionados por el DIEESE, datos sobre número de trabajadores sindicalizados proporcionados por el SMSB.

Como se puede observar, es en el sector automotriz y de auto-partes que se verifica la mayor concentración de trabajadores. Es ahí también que se encontraban hace cinco años, y aún se encuentran, la inmensa mayoría de los miembros del sindicato. Pero eso no es todo. En 1872, los trabajadores sindicalizados de las tres mayores industrias productoras de vehículos constituían el 59,8% del cuadro de asociados de aquella corporación (12,9% trabajaban en la Mercedes-Benz del Brasil; 22,3% en la Ford-Willys del Brasil y 24,6% en la Volkswagen del Brasil).

En los cuadros del sindicalismo brasileño, el sindicato de San Bernardo constituye uno de los rarísimos casos de corporación clasista, donde los empleados de grandes empresas son mayoría aplastante. De hecho, como la jurisdicción de los sindicatos brasileños es definida por categorías que corresponden a las grandes ramas industriales en un límite territorial dado, aquellas organizaciones, en general, abarcan categorías extremada-

mente heterogéneas desde el punto de vista de su inserción en el sistema fabril. La relativa homogeneidad de la base de asociados del Sindicato de San Bernardo, ciertamente contribuyó para que allí se expresase con más nitidez la problemática particular de los trabajadores de las grandes empresas modernas. De ellas salieron, además, la casi totalidad de los miembros de la dirección sindical, que desde 1969 se transformaron en líderes inconfesados de los metalúrgicos de la región.<sup>19</sup>

La historia del sindicato corre paralela a la implantación y expansión de las industrias de vehículos, de autopartes y, secundariamente, de equipo pesado en el municipio. Hasta 1959, existía en San Bernardo apenas una sub-sede del Sindicato de los Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, Mecánicas, de Material Eléctrico y de Transporte del vecino municipio de San Andrés. Ese año, la sub-sede consiguió su autonomía, transformándose en asociación profesional que, en 1961, sería reconocida como sindicato.

Controlado por fuerzas de izquierda desde su fundación, en 1964, el Sindicato de San Bernardo tuvo la misma suerte de muchas otras corporaciones clasistas. Sufrió intervenciones del Ministerio del Trabajo, teniendo sus cargos de dirección ocupados por interventores nombrados por las autoridades ministeriales. Terminando el periodo de intervención, dos planillas se presentaron para disputar el liderazgo de la corporación: una constituida por elementos ligados a la antigua situación pre-64 y otra formada por elementos ligados a la junta interventora y por activistas independientes. La falta de *quorum* en el primer recuento de votos —que revelaban la debilidad del sindicato— forzó a una composición entre los grupos para integrar una planilla única. Esta composición entre grupos dispares se prolongó por una gestión más (1967-1969), cuando las fuerzas se separaron y los sectores vinculados a las corrientes fundadoras del sindicato fueron derrotadas, pasando a la oposición donde aún se encuentran (en la actualidad apoyan casi incondicionalmente a la dirección elegida).

El equipo victorioso permanece, con algunas modificaciones, a la cabeza de la corporación hasta los días actuales. Es difícil precisar las influencias a que estuvo y está sometido. Muchos de sus miembros, incluso el presidente del sindicato, son activistas jóvenes, que ingresaron en las líneas sindicales en la segunda mitad de la década de los 60's. El presidente anterior, cuya influencia fue decisiva en la transformación del sindicato en vocero de la nueva temática reivindicatoria, y que en principio

<sup>19</sup> La planilla de la situación, que concurre sin opositores a las elecciones de sindicatos, en el próximo abril, está compuesta de 24 miembros de los cuales: 18 son trabajadores de las grandes empresas automotrices de la región, 4 pertenecen a empresas productoras de auto-partes y apenas 2 trabajan en empresas que nada tiene que ver con el complejo automotriz. Por otro lado, apenas uno de los componentes de la futura dirección del Sindicato de San Bernardo viene de una empresa de menos de mil trabajadores.

desplegaba el apoliticismo como bandera, terminó por ingresar en el partido de oposición legal (MDB) y bajo su égida se eligió para la Cámara Municipal de San Bernardo, en 1976, como el segundo candidato con mayor número de votos obtenidos del lado opositorista y el tercero con más votos de todo el municipio. Una cosa es cierta, trátase de un liderato que se templó lejos de la influencia de las corrientes cristianas y de izquierda que, a pesar de las condiciones adversas, mantuvieron alguna actuación junto a las capas trabajadoras. Y tal vez por no ser tributarias de las tradiciones políticas del pasado, han expresado de forma más clara la nueva problemática de los trabajadores de las industrias de tope. En efecto, preocupadas en mantener y reforzar la unidad de la acción sindical, las fuerzas políticas de izquierda colocaron siempre en primer plano aquellas reivindicaciones que, por ser comunes al conjunto de los asalariados de base, podrían constituir ejes unificadores de la práctica sindical. Y, por ello, se mostraron en cierta forma menos sensibles a los nuevos temas y problemas que afectan sólo a los trabajadores de las grandes empresas.

De todas formas, el hecho es que a través de esa joven directiva formada después de la instauración del régimen autoritario, la nueva temática reivindicatoria empezó a ser esbozada en 1971-1972, exactamente en el auge del *boom* económico, que se reflejó en los trabajadores de manera contradictoria. Por un lado, permitió que disminuyese la presión de la mano de obra excedente sobre el mercado de trabajo calificado. Por otro, implicó un agravamiento generalizado de las condiciones de trabajo en los grandes establecimientos fabriles. A la necesidad de ampliar la producción, las grandes empresas respondieron alterando el ritmo de trabajo y prolongando la jornada laboral. Para lo cual recurrieron a varias maniobras: establecieron patrones más elevados de producción por trabajador, aumentaron la velocidad de las máquinas, disminuyeron los intervalos de descanso e impusieron las horas-extras.

En la plataforma de la planilla situacionista —y victoriosa— presentada a las elecciones del sindicato de San Bernardo en 1972, ya aparecían de manera vaga algunos de los temas que hoy destacan los metalúrgicos de San Bernardo de los demás sectores organizados del movimiento obrero en Brasil. Se hablaba allí en lucha contra la política salarial, en nombre de “una distribución más justa de las riquezas que producimos”; del reconocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo; de la elaboración de un auténtico Código del Trabajo.<sup>20</sup> Un año después, el 18 de mayo de 1973, la Federación de los Metalúrgicos del Estado de São Paulo, inspirada por el Sindicato de San Bernardo, enviaba un memorial al presidente de la República, donde reivindicaba, entre otras cosas “... 3. libre contratación entre empleados y patrones, en la celebración de acuerdos y convenios colectivos de trabajo, sin ninguna restricción: 4. que la tasa

<sup>20</sup> *Tribuna Metalúrgica*, San Bernardo, Año I, N. 7, febrero de 1972, pp. 5.

de productividad, para efecto de reajuste salarial sea determinada por sectores de categorías profesionales y económicas interesadas...".<sup>21</sup>

En septiembre de 1974, reunidos en su I Congreso, los metalúrgicos dieron al público la "Declaración de San Bernardo", donde afirmaban:

Sabemos que las principales empresas de nuestro sector se insieren en el polo moderno de la economía. Conocemos sus características y sus implicaciones en tanto multinacionales. Reconocemos que ellas aportaron una valiosa contribución en el sentido de la ampliación numérica del mercado de trabajo, así como también admitimos que los obreros de las industrias automotrices y afines obtienen nominalmente una remuneración mensual superior a la percibida por los trabajadores de otros sectores. Sin embargo, no ignoramos que la alta productividad de nuestro trabajo ha garantizado a esas empresas los más altos índices de crecimiento del país, con elevadísimas tasas de ganancia (...)

Nuestro divulgado alto salario, estamos conscientes, es apenas aparente, si se confronta con los salarios recibidos por los trabajadores de las mismas empresas ubicadas en otras partes del mundo, y visto en función de nuestra productividad, del aumento del ritmo de trabajo y de la extensión de la jornada diaria, que es una constante dentro del sistema.<sup>22</sup>

El documento terminaba con una lista de siete objetivos inmediatos de la categoría, entre los cuales se destacaban: reconocimiento de la libertad sindical, con la revocación de las restricciones contenidas en la Consolidación de las Leyes del Trabajo; total libertad para el ejercicio del derecho a la contratación colectiva de Trabajo, que atendiera a las peculiaridades regionales y profesionales; simplificación de la Legislación Laboral, a través de la formulación de una Ley Básica, encerrando apenas los "derechos principales, fundamentales y comunes a todos los trabajadores que vivan de salarios, en régimen de empleo, a partir de las condiciones mínimas hoy aseguradas".

Exactamente dos años después, en su II Congreso, los metalúrgicos reafirmaban los principios generales de la "Declaración de San Bernardo", pero presentaban reivindicaciones mucho más detalladas que incluían: aumento de salario según la productividad, creación de un catálogo de profesiones, haciendo corresponder a funciones iguales salarios iguales, incluso en empresas diversas; base salarial para la categoría; jornada de trabajo de 40 horas semanales y restricción a horas-extras; extensión del período de vacaciones y prima vacacional; garantía de base en el empleo pasado un período experimental; comisiones en las empresas para

<sup>21</sup> "Trabajadores paulistas piden revisión de la política salarial, *O Estado de São Paulo*, 28 de Abril de 1973, pp. 4.

<sup>22</sup> *Tribuna Metalúrgica*, San Bernardo, año III, N. 25, octubre de 1974, pp. 4 y 5.

consultar sobre despidos justificados; obligatoriedad de cumplimiento en caso de crisis económica, de una escala de despidos previamente concertados entre sindicato y empresa; reconocimiento de los delegados sindicales por la empresa, con estabilidad en el empleo y en las funciones; organizaciones de comisiones de empresa; participación de representantes del sindicato en las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (CIPA) ya existentes; derecho del sindicato de utilizar el cuadro de anuncios y el correo interno de las empresas para comunicarse con los trabajadores; formación de un fondo de desempleo; derecho de huelga en el caso de no concretar las negociaciones para la celebración del contrato colectivo o si el patrón se rehusa a participar en las negociaciones.<sup>23</sup>

Hasta el momento, ninguna de las reivindicaciones centrales de los metalúrgicos de San Bernardo fue atendida. El primer paso de su lucha continúa siendo la revocación de una política salarial uniformadora y normativa, y a la conquista de la libertad de acción y expresión. Es el paso previo sin el cual las cuestiones específicas de la gran industria moderna no pueden ser elaboradas, la negociación descentralizada tórnase impensable y la organización al interior de las empresas una meta imposible. Su posibilidad de realización depende de condiciones políticas más generales ligadas a los impases presentes y a la suerte futura del régimen, sobre los cuales no cabe aquí especular.

#### ALGUNAS CUESTIONES COLOCADAS POR LA NUEVA ACCIÓN SINDICAL

Para terminar, juzgo necesario hacer algunas consideraciones en torno a dos órdenes de problemas. La primera se refiere a las alternativas de acción sindical que se presume, pueden surgir a partir de las reivindicaciones particulares de los trabajadores del sector moderno. La segunda se relaciona con los problemas que la heterogenización creciente de la estructura productiva y la consecuente diversificación de los intereses y temáticas reivindicatorias de los distintos sectores de trabajadores, presentan para la constitución de formas de expresión y prácticas colectivas, que unifiquen el conjunto de la clase obrera.

Hace cuatro años, al escribir por primera vez sobre el Sindicato de los Metalúrgicos de San Bernardo, afirmé de manera un tanto apresurada que allí se estaba dando una forma de acción típica de un "sindicalismo de negocios" al estilo norteamericano: combativo en el plano de la lucha económica, pero reivindicando un cierto "apoliticismo"; sólidamente plantado en la empresa, pero desinteresado de los destinos del resto de las capas obreras; capaz de llegar al enfrentamiento con la dirección empresarial, pero adaptado a un patrón de desarrollo capitalista que reproduce des-

<sup>23</sup> *Tribuna Metalúrgica*, San Bernardo, año VI, N. 38, octubre de 1976, pp. 4 y 5.

igualdades, diversifica intereses y torna posible la fragmentación del proletariado. Apoyado en algunas manifestaciones de propósito de los líderes metalúrgicos de San Bernardo, concluí por el surgimiento de un cierto tipo de acción sindical a partir de la constatación del proceso real de heterogeneización de la estructura productiva y del surgimiento de una problemática típica exclusiva de los trabajadores de las grandes empresas modernas.

Tiempo después, Humphrey, al estudiar el mismo tema, extraía una conclusión totalmente opuesta. Para él, los trabajadores de la industria automotriz de San Bernardo estaban más próximos a constituirse en vanguardia de los trabajadores que en una especie de "aristocracia obrera",<sup>24</sup> vanguardia porque podían oponerse con mayor eficacia a la política salarial oficial por el hecho mismo de estar insertados en el sector más dinámico del parque industrial brasileño. Vanguardia, sobre todo, porque al luchar por la negociación directa al interior de los establecimientos fabriles, propugnaban por la eliminación del control estatal sobre las corporaciones de clase y, en esa medida, definían formas más autónomas de acción sindical.

El uno pesimista y el otro optimista, creo que ambos avanzamos demasiado y terminamos sacando conclusiones que los datos que teníamos —y tenemos— no autorizan. En verdad, dentro del mismo patrón de relación directa entre trabajadores y empresas hay dos alternativas radicalmente distintas pero no excluyentes de acción sindical: una sería típica de lo que llamé "sindicalismo de negocios" y Pecaut denomina "sindicalismo liberal", y otra que caracterizaría un sindicalismo combativo o clasista. En esa cuestión tiene razón Pecaut cuando afirma:

"Un fenómeno semejante puede ser interpretado de dos maneras. Es posible considerar que se asiste de hecho a la consolidación de un sindicalismo de tipo liberal, que negocia directamente con el patronato y se articula con la estructura monopolista u oligopolista en la industria. Pero igualmente es posible estimar que, concomitantemente con el debilitamiento de la estrategia de presión (sobre el Estado), se esboza un nuevo tipo de sindicalismo que tiene en cuenta, de manera directa, las oposiciones de clase al nivel de enfrentamiento, en el momento actual, con el patronato en el cuadro de las empresas".<sup>25</sup>

Las dos hipótesis, como señala el mismo autor, no son realmente contradictorias. En una situación de crisis, el sindicalismo de tipo liberal puede transformarse en un sindicalismo de corte combativo, capaz de expresar tanto los intereses como las orientaciones de clase de los obreros.

<sup>24</sup> John Humphrey, *Accumulation, Class Compositions and Class Alliances in Brazil: the Working Class, 1959-1975*, Londres, mimeo 1976.

<sup>25</sup> Daniel Pecaut, *op. cit.*, pp. 284-285.

En verdad, es del todo imposible deducir el sentido de la acción sindical del contenido de las reivindicaciones que la motivan. Las demandas de incrementos salariales conforme a la productividad, de mayor control sobre las decisiones relativas a las condiciones de trabajo y a la organización del proceso productivo al interior de las empresas, contienen *virtual y simultáneamente, elementos de aceptación, de razonamiento capitalista y elementos de crítica de la condición obrera y de afirmación de un poder obrero autónomo y contrario a la gestión patronal*. Pueden, por lo tanto, dar nacimiento a un tipo de acción sindical integradora, que implique la adecuación de los trabajadores a la lógica desigual y excluyente del funcionamiento de un sistema económico de corte monopolista. Pero también pueden generar una acción sindical marcada por un contenido fuertemente clasista, que resalte el conflicto entre trabajadores y empresa. Me parece más correcto afirmar que la acción sindical que surge en los problemas peculiares de la gran empresa moderna y coloca frente a frente empleados y patrones, tenderá a oscilar siempre entre esos dos polos en función de un conjunto de circunstancias. Referidas éstas a condiciones generales de orden económico y político, que pueden afectar el comportamiento de las empresas y de los asalariados de base, a la mayor o menor rigidez empresarial en el trato de las demandas de sus empleados y, finalmente, la relación entre sindicatos y trabajadores, expresa en el tipo de sensibilidad de las directivas clasistas al estado de ánimo de sus representados y su disposición de movilizarlos. Obviamente no se trata de hacer una combinación de variables, que permita evaluar las posibilidades de una acción sindical integradora o contestataria. Ese sería un ejercicio sin gloria y de escaso valor predictivo. Con esa alusión genérica y sumaria quiero llamar la atención sobre la complejidad de las condiciones que determinan uno u otro tipo de acción sindical, y que, en última instancia, tiene que ver con la forma concreta que asumen las relaciones entre las clases en un momento dado.

En verdad, la única cosa que se puede afirmar con seguridad es que será entre los trabajadores de las industrias fundamentales para el dinamismo de la economía que se han de encontrar los sectores más activos y militantes del movimiento sindical. Que esa militancia conduzca a una acción rápidamente absorbida e institucionalizada en el interior de la empresa o lleve a la exacerbación del conflicto de clase, es una cuestión que no puede ser respondida a partir de una reflexión limitada a la condición obrera en sí misma: los contenidos de la acción sindical sólo se definen a partir de las características que revisten la relación y el enfrentamiento de clases, en cada coyuntura.

Dado lo anterior, consideremos ahora los problemas relativos a la unidad de acción del movimiento sindical.

Reverente a la racionalidad capitalista o reiteradora de la oposición de clase, la acción sindical enfocada a las reivindicaciones de los trabajadores de la gran empresa moderna corre siempre un riesgo: el del cor-

porativismo, del aislamiento en relación al resto del movimiento obrero. No es ese riesgo fortuito, sino intrínseco a la propia conformación de la clase trabajadora, en aquellos países en que el desarrollo del capitalismo significó una creciente heterogeneización de la estructura productiva y, por consiguiente, de la capa asalariada de base.

En pocas palabras, no creo que la capacidad de los trabajadores de presentarse como actor colectivo en la escena social o política, sea un atributo dado desde siempre y para siempre, como si fuese un resultado natural de su propia manera de ser. Al contrario, el capitalismo —principalmente en su fase monopolista— al producir la diversificación de los problemas, intereses y demandas relacionados con la situación laboral, dificulta la formación de lazos de solidaridad a partir de la referencia a una condición obrera vivenciada de la misma forma por todos y cada uno. Así, el movimiento propio del sistema capitalista crea permanentemente las condiciones para la fragmentación de la acción sindical (y política) de la clase trabajadora.

¿Podrán los trabajadores del sector moderno de la economía transformarse en vanguardia capaz de hablar en nombre de todos los de la base, como quiere Humphrey? ¿Agitando la bandera de la negociación descentralizada lograrán unificar en torno a sí a aquellos que no tienen ningún poder de regateo frente al patronato? ¿Reivindicando incrementos salariales según la productividad conseguirán sensibilizar a aquellos cuya preocupación mayor es el alza del salario mínimo? ¿O con la manutención del vínculo contractual con empresas amenazadas de quiebra? ¿Exigiendo el establecimiento del libre juego entre las fuerzas del capital y del trabajo encontrarán eco entre aquellos cuyos derechos sólo son respetados gracias a la intervención mediadora del Estado?

Naturalmente, la unidad de acción es siempre posible cuando el conjunto de los trabajadores está enfrentado a un poder adverso que les impide la libre manifestación y les impone una política salarial francamente contraria a sus intereses. En circunstancias como esas, o en situaciones de crisis, cuando las insatisfacciones se concentran, es posible prever que se producirá la unidad de lo diverso.

Sin embargo, difícilmente se podrá afirmar una acción unitaria más durable si los sindicatos ligados a los trabajadores de los sectores cumbre, que por ocupar una posición privilegiada en el sistema económico llenan una de las condiciones para ser vanguardia, limitan su intervención a la temática de los salarios y condiciones de trabajo. Esos temas, como ya se vio, tienen significados distintos y comportan soluciones diversas para los diferentes extractos asalariados.

Creo que la unidad de acción del movimiento sindical presupone la construcción de una estrategia global, que no puede ser la pura extrapolación de los objetivos reivindicatorios particulares de uno u otro sector de la clase trabajadora. No cabe aquí definir sus contenidos, que han de

surgir de la práctica concreta de los trabajadores. En los límites de esa reflexión sólo es posible afirmar, como Mallet,<sup>26</sup> que esa estrategia deberá ser, necesariamente, diferenciada y articulada. *Diferenciada* para posibilitar las reivindicaciones de los distintos sectores, sin reducirlas a un mínimo denominador común, tan general que la desinfe y por consiguiente, disminuya su potencial de movilización. *Articulada* para que no se adicione a la infinita suma de demandas laborales, sino por el contrario, que enfatice su común cuestionamiento al patrón de desarrollo vigente, permitiendo que los éxitos obtenidos por un sector se traduzcan en un aumento del poder colectivo del conjunto de los trabajadores.

<sup>26</sup> Serge Mallet, "Control obrero, partido y sindicato", en Pizzorno *et al*, *Economía y Política en la acción sindical*, Córdoba, Cuadernos de Pasado y Presente N. 44, 1973, pp. 24-25.