

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL RECURSO A LAS FORTALEZAS HISTÓRICAS PARA ENFRENTAR EL FUTURO

El SMABC de cara a Industria 4.0 en el sector automotriz de Brasil

Ariella Silva Araujo
Septiembre 2020



En momentos de cambios tecnológicos, los sindicatos son actores importantes durante el proceso de modelización social de los mismos, dado que sus efectos no son unidireccionales ni inexorables. En este proceso tienen la posibilidad de elegir entre opciones estratégicas



En el caso del SMABC, el recurso del *poder asociativo* resultó decisivo en varias instancias conflictivas durante las negociaciones con VWB y MBB.



La Industria 4.0 exige un «Sindicalismo 4.0»: una transición justa y propuestas ambiciosas que den respuestas a determinados sectores de la nueva clase obrera: las mujeres, los jóvenes y quienes trabajan en condiciones precarias.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL RECURSO A LAS FORTALEZAS HISTÓRICAS PARA ENFRENTAR EL FUTURO

El SMABC de cara a Industria 4.0 en el sector automotriz de Brasil

En el nuevo mundo del trabajo las empresas se sirven de tecnologías digitales para cambiar las relaciones laborales y la organización del trabajo, casi siempre en perjuicio de las trabajadoras y los trabajadores. La FES, a través de su proyecto **«Los sindicatos en transformación 4.0»**, estudia de qué manera los sindicatos movilizan sus recursos de poder y qué acciones estratégicas emprenden para hacer frente a la precarización laboral, paulatina o disruptiva. Partiendo de un enfoque orientado al diálogo y la acción el proyecto se propone, en última instancia, apoyar los procesos sindicales de elaboración estratégica, experimentación y transformación dirigida a objetivos definidos.

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	2
2	FORJANDO LOS RECURSOS DE PODER DEL SMABC	5
2.1	Los años fundacionales, la cuestión democrática y la lucha por la democracia en los años 80	5
2.2	El neoliberalismo y la defensa de la agenda de empleo en las décadas de 1990 y 2000	6
2.3	Expansión de la influencia bajo el régimen «neodesarrollista»	8
2.4	El auge de la derecha y el asalto a los derechos laborales	9
3	INDUSTRIA 4.0 Y LA AGENDA DE LA TRANSICIÓN JUSTA DE LA DÉCADA DE 2010	11
4	LAS PROPUESTAS DEL SMABC PARA EL «SINDICALISMO 4.0» Y EL PLAN DE ACCIÓN DE INDUSTRIALL	13
5	COMENTARIOS FINALES	17
	REFERENCIAS	18

1

INTRODUCCIÓN

Este artículo se propone discutir los *recursos de poder* (Schmalz, 2017) que organizaciones sindicales como el Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) o Sindicato de Metalúrgicos del ABC con sede en el área metropolitana de San Pablo en Brasil han movilizado para enfrentar los efectos de los cambios impulsados por Industria 4.0. El análisis se centra, más específicamente, en las acciones del SMABC en las empresas Volkswagen do Brasil (VWB) y Mercedes-Benz do Brasil (MBB), ambas ubicadas en São Bernardo do Campo. La elección del SMABC se debe a su importancia política como agente catalizador de las preocupaciones tanto de las trabajadoras y los trabajadores como de los movimientos sociales frente a la dictadura de Brasil, y por ser la cuna del sindicalismo de la CUT (Central Única de Trabajadores). A su vez, la elección de los fabricantes de automóviles alemanes surge de su papel protagónico en el proceso de digitalización de sus plantas de producción, en el cual las dos empresas fueron pioneros en comparación con otros sectores (cf. Matuschek, 2015). En efecto, el avance del proceso de automatización y digitalización (cuya finalización está previsto para el año 2035) ya se observa, en mayor o menor medida, en sus filiales brasileñas, VWB y MBB.

El interés por el movimiento obrero contrasta con el papel marginal que se asigna a los sindicatos como objeto de estudio en las investigaciones relativas a Industria 4.0. Desde la perspectiva de su influencia en el mundo del trabajo (cf. Dörre, 2015), la organización empresarial, la cultura de la gestión empresarial, la estructura de las cadenas de valor y la estructura social, en los debates dentro y fuera de la academia se recurrió a la homología semántica para introducir términos como Sociedad 4.0 y Trabajo 4.0 (Matuschek, 2016). Sin embargo, poco o nada se habla de la necesidad y la importancia de los Sindicatos 4.0 en el «nuevo mundo del trabajo», lo que me lleva a dos comentarios iniciales. Por un lado, salvo algunas excepciones, la producción bibliográfica se limita a los aspectos tecnológicos, sobre todo a las áreas de la ingeniería (producción y ingeniería mecánica) y las tecnologías de información y comunicación (TIC). Dichas investigaciones contribuyen al debate, porque resaltan los riesgos y oportunidades que acompañan a la nueva ola de racionalizaciones –ya sea en el terreno del empleo o con respecto a la competitividad internacional de las empresas–, pero minimizan (o ignoran por completo) la incidencia de los actores políticos, económicos y sociales en la conformación de los mencionados procesos considerados

«técnicos». Ofrecen una visión homogénea de la evolución tecnológica, una perspectiva que fue deconstuida por las teorías sobre la convergencia de los sistemas de producción (Boyer *et al.*, 1998; Freyssenet *et al.*, 1998; Araujo, 2018; 2019), mientras contribuyen muy poco a la politización del debate sobre las opciones tecnológicas que nunca dejan de ser cuestiones sociotécnicas. Por el otro lado, cuando la literatura no ignora a los sindicatos, los ubica en el contexto de la perspectiva teórica de la crisis o el declive, es decir de los enfoques predominantes en las discusiones de finales del siglo XX. Se trata de teorías que postulan la fragilidad de las organizaciones sindicales y sus respuestas a los nuevos desafíos y su pérdida de capacidad de decisión de cara a la agenda política y social más amplia. Los estudios más pesimistas llegan incluso a constatar, implícitamente, el fin de los sindicatos (Telekom, 2015), mientras otros (Bochum, 2015; Matuschek, 2016) subrayan la falta de acciones sindicales concretas para evitar el riesgo de que se incrementen la autoexplotación y las presiones sobre las trabajadoras y los trabajadores al estilo de un «Taylorismo 4.0».

Se puede concluir desde un principio que los enfoques que orientan una parte importante de los estudios de Industria 4.0 ignoran la manera en que los sindicatos reaccionaron a la dinámica de las racionalizaciones económicas y productivas en el pasado. Por ejemplo, el cambio del modelo de organización basado en oficios a los sindicatos generales (el *nuevo sindicalismo*) en Inglaterra (Hobsbawm, 1984; Chase, 2000) demuestra que la «crisis», lejos de ser un fenómeno nuevo, es una demostración de la resiliencia de los sindicatos y su capacidad de reinventarse ante la adversidad. Además, las proyecciones en las obras mencionadas tuvieron como puntos de referencia a la realidad de los países de Europa Occidental, por ejemplo Alemania, y los países anglosajones como Estados Unidos. En cambio, y a modo de ejemplo, son raros los análisis de las consecuencias de Industria 4.0 y las estrategias que los sindicatos adoptan en América Latina. En otras palabras, a pesar de la perspectiva eurocéntrica de los estudios es posible identificar determinadas tendencias generales que se convierten en desafíos para los sindicatos en el Norte y en el Sur, cuando deben enfrentarse a las correlaciones entre los procesos, aunque no se sabe, si los efectos serán los mismos debido a los diferentes niveles del desarrollo tecnológico en que se encuentran las regiones.

Las estimaciones de los efectos de la digitalización sobre los empleos no industriales son un ejemplo de la correlación entre las evoluciones. En efecto, los países en vías de desarrollo intensivos en mano de obra no serán los únicos en sufrir reveses. De acuerdo con los pronósticos la nueva ola de racionalizaciones afectará los puestos que requieren niveles de calificación media (cf. Matuschek, 2015; Hirsch-Kreisen, 2015; Spath *et al.*, 2013), y en especial a aquellos vinculados a los servicios. Cuando Osborne & Frey (2013) compararon los empleos existentes con aquellos que podrían surgir en Estados Unidos hasta el año 2025, llegaron a la conclusión que la digitalización afecta a 47% de las profesiones industriales (transporte y logística; producción, instalación y reparaciones; servicios, ventas y anexos; soporte administrativo y de oficina). Estudios similares referidos a Alemania calcularon el impacto en alrededor de 59%, con una presión más elevada sobre las actividades administrativas (86%) (cf. Matuschek, 2015; Brzeski, Burk, 2015). En el caso de Brasil (cf. Albuquerque *et al.*, 2019) el Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA) calcula que el 54% de las ocupaciones se verá afectado.

El análisis de los datos desde la perspectiva de género revela algunos rasgos más específicos. De acuerdo con los datos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo correspondientes a 2015, en ese año la mitad de las mujeres trabajaba en el sector de servicios. En Asia Oriental las mujeres contaron por el 77% de quienes trabajaron en el sector de servicios; en América del Norte, el 91,4%; en Europa Occidental, el 86,2%; y en América Latina y el Caribe, el 80%. Esto hace suponer que las mujeres están más expuestas al desempleo «tecnológico» (OIT, 2016). En la mencionada geografía ocupacional, las mujeres trabajaron en su mayoría en subsectores considerados mayoritariamente femeninos (comercio mayorista y minorista; hotelería y gastronomía; educación, salud y asistencia social), que se caracterizan por remuneraciones bajas y altos niveles de informalidad. En las principales metrópolis de Brasil, el 70% de los trabajos del sector de servicios corresponde a mujeres (14% al servicio doméstico y 9% al trabajo administrativo). En el sector industrial, la participación de las mujeres es menor (12%), con una participación de 17,4% en el sector metalúrgico (Dieese-Seade, 2015, a, b, c). A la luz de las expectativas en torno a la creación de nuevos puestos sobre la base de Industria 4.0, y dadas las calificaciones (cf. Benešová, Tupaa, 2017) requeridas para ocuparlos, se espera una profundización de la desigualdad de género. Los hombres cuentan por el 80% de quienes se reciben en Tecnologías de Información y Comunicación y 70%, en Ingeniería, mientras en los países de la OCDE alrededor de 70% de los diplomas en Artes y Humanidades corresponden a mujeres (cf. OECD, 2017); en el caso de Brasil, el porcentaje llega a cerca de 60%. A pesar de los resultados de los estudios empíricos, los sindicatos continúan ignorando las desigualdades que padecen las mujeres. Este hecho queda en evidencia, si consideramos que la preocupación principal de los sindicatos en relación a la Cuarta Revolución Industrial (4IR) ha sido la adaptación de las tecnologías, sin control humano o abierta a las trabajadoras y los trabajadores y sus asociaciones. La primera opción (cf. Butollo, Engel, 2015) implica reducir el trabajo humano

a actividades que (todavía) no pueden ser ejecutadas por robots. En la segunda opción, los sistemas digitales ponen modelos de toma de decisión descentralizada a disposición del personal y tienen el potencial de posibilitar el aprendizaje permanente. Entre los polos de la aplicación unilateral por las empresas y el desarrollo socialmente compartido con orientación al trabajo, los sindicatos actuaron a nivel político para configurar las cosas dando preferencia a la segunda opción, aunque a menudo sin propuestas concretas para abordar las desigualdades de género.

Las acciones políticas de los sindicatos en relación con el lanzamiento de nuevas tecnologías pueden relacionarse con el uso de recursos de *poder institucional* para hacer factible lo que hoy en día se conoce como transición justa,¹ es decir un aspecto que ha suscitado mucha atención desde que se iniciara el debate sobre la 4IR. Sindicatos como el IG Metall y el SMABC, entre otros, recurren a este recurso a la espera de poder influir en el diseño de la organización del trabajo a nivel de la empresa. Lo utilizan asimismo a través de políticas públicas que están enfocadas en el sector industrial y proponen un modelo de capacitación que tenga en cuenta la edad, la capacidad de aprender a lo largo de la vida y el género. El temor al desempleo masivo y la búsqueda de la reconversión de los empleos fortalecieron un tipo de trabajo sindical que incluye la participación en estructuras compartidas con el sector empresarial y los gobiernos como camino para anticiparse a una crisis de empleo en el futuro. La respuesta a la crisis está asociada a la capacidad sindical de proponer políticas industriales y programas de (re)capacitación para las trabajadoras y los trabajadores expuestos al riesgo del desempleo tecnológico.

Luego de los comentarios introductorios que preceden presentaré a continuación la estructura del texto. Este está dividido en dos secciones y explora las cuestiones siguientes: ¿De qué manera el SMABC ha podido aprovechar sus recursos de poder, por ejemplo en el contexto de las negociaciones y los acuerdos colectivos? La lista de preocupaciones y negociaciones del SMABC, ¿toma en cuenta a temáticas a las que el sindicalismo del siglo XXI se ha mostrado receptivo, como por ejemplo las cuestiones de género y del trabajo precario? ¿De qué manera el estudio del SMABC podría contribuir a la formulación de un plan de acción de los sindicatos del siglo XXI o Sindicatos 4.0 en el segmento automotriz? La primera sección esboza los recursos de poder utilizados por el SMABC durante las décadas de 1980, 1990 y 2000 y aborda las reacciones sindicales a la introducción de elementos de Industria 4.0 y las estrategias para asegurar

¹ El término «transición justa» se mencionó por primera vez en 1995 en una presentación de sindicalistas y el activista Brian Kohler ante el *Great Lakes Water Quality Board* de la Comisión Internacional Mixta (IJC, por sus siglas en inglés). Kohler enfatizó la importancia de discutir sobre una transición justa para que quienes trabajan no tengan que asumir el costo de los cambios en la forma de producir y consumir por razones ambientales. Aparte del contexto ambiental, el término se usa también como sinónimo de la compensación justa de trabajadoras y trabajadores y municipios afectados por las pérdidas económicas que resulten de los cambios en la producción, como en el caso de Industria 4.0 (Instituto de Investigaciones de Naciones Unidas para el Desarrollo Social, 2018; Candeias, 2011).

una transición justa. La segunda parte explora las propuestas del sindicato con respecto a «Sindicatos 4.0» y analiza, de qué manera dichas acciones podrían constituirse en insumos para el plan de acción de IndustriALL (2016–2020).² En lo referido al plan de acción en sí mismo, nos concentraremos en tres puntos-clave: la *consolidación del poder sindical* como un aspecto que se refiere al reclutamiento y la conservación de miembros; luego, el *poder estructural y asociativo*, es decir *la capacidad de hacer frente al capital global*, lo que pone el foco en el *poder institucional* y la capacidad de los sindicatos de influir en las empresas, los gobiernos y las instituciones internacionales; y la *promoción de políticas industriales sostenibles*, fundamentalmente a partir de los recursos sindicales de *poder institucional*, con el objetivo de proponer la cooperación y asociación con los gobiernos y empresas en la formulación de una política industrial que garantice la sostenibilidad de los trabajos.

La línea principal de la argumentación se resume en que, a pesar de los cambios tecnológicos, los sindicatos no dejan de ser actores importantes durante el proceso de modelización social de los cambios tecnológicos, cuyos efectos no son unidireccionales ni inexorables. En este proceso los actores tienen la posibilidad de decidir y pueden elegir entre opciones estratégicas. A lo largo de los años, los contextos cambiantes llevaron al SMABC a esbozar los recursos de poder que debían mobilizarse para abordar diferentes situaciones adversas. Podemos afirmar desde el principio que el recurso del *poder asociativo* resultó decisivo en varias instancias conflictivas durante las negociaciones con VWB y MBB sobre Industria 4.0.

² Sobre el plan de acción de IndustriaALL, v. <http://www.industria-all-union.org/about-us/action-plan-of-industrial-global-union>.

2 FORJANDO LOS RECURSOS DE PODER DEL SMABC

La aplicación del marco conceptual de los recursos de poder al análisis de las acciones sindicales del SMABC permite detectar que los recursos del poder (*estructural, asociativo, institucional y popular*) fueron combinados y empleados de diferentes maneras a lo largo del tiempo, de acuerdo con las exigencias planteadas. El SMABC es el segundo sindicato metalúrgico más grande de Brasil. Tiene buena infraestructura e importantes recursos humanos y materiales. Cuenta con un departamento jurídico que asesora a sus miembros sobre asuntos internos y externos; el Centro de Memoria, Investigación e Información (CEMPI); un centro de formación político-sindical (Centro de Formación Celso Daniel) y otro dedicado a la formación profesional (Escuela Libre para la Formación Integral Dona Lindu); un Departamento de Salud y Ambiente Laboral (DSTMA); y una subsección del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE).

2.1 LOS AÑOS FUNDACIONALES, LA CUESTIÓN DEMOCRÁTICA Y LA LUCHA POR LA DEMOCRACIA EN LOS AÑOS 80

En el año de su fundación en 1933, el SMABC representó un amplio grupo de trabajadoras y trabajadores con muy limitada tradición sindical que, además, estaban bajo la tutela del Estado.³ Debido al elevado número de personas

que trabajaban en el sector, hasta mediados de la década de 1960 los recursos del SMABC se concentraron fundamentalmente en el *poder estructural* y *asociativo*. Pero estos dos poderes recibieron un duro revés, cuando los militares dieron un golpe de Estado en 1964. Cuando exigieron la vuelta a la democracia a partir de la segunda mitad de los años 70, los metalúrgicos del ABC elevaron la lucha a un nuevo nivel, por encima y más allá de los aumentos salariales. Se pronunciaron asimismo a favor de la democracia industrial en las fábricas a través de delegados sindicales. Las acciones del SMABC en esos años preparó asimismo el terreno para que sindicalistas, trabajadoras y trabajadores se involucraran en la creación del Partido de los Trabajadores (PT) en 1980, en la organización de los primeros comités de fábrica en los años 80 (Ford en 1981, VWB en 1982 y MBB en 1984) y en la fundación del Congreso de los Trabajadores, CUT, en 1983.

Gracias al contexto de la época se puede observar la construcción gradual del *poder asociativo* en combinación con el *poder popular*. Paso a paso, el SMABC ganó espacios a nivel de las fábricas (comités de fábrica), más allá de las empresas (CUT) y a nivel popular (PT). El SMABC es uno de los pocos sindicatos que cuenta con comités de fábrica en todos los lugares de trabajo —una realidad que dista mucho de otras regiones de Brasil, debido al impacto de la legislación del trabajo⁴— lo que indica un nivel más elevado de democracia industrial.

En esa época se manifestó también la fuerza del *poder popular* del sindicato a través de su involucramiento con los movimientos sociales que lucharon contra la pobreza y en defensa de la salud pública, cuando trabajó con las asociaciones comunitarias de los barrios y favelas, la Juventud Obrera Católica (JOC), el movimiento de mujeres (lo que influyó en

3 Antes de la llegada de las empresas automotrices, la actividad económica tenía como ejes la agricultura, los muebles y los textiles. Existía una organización sindical de los trabajadores, pero la actividad de los trabajadores textiles, de amoblamiento y ferroviarios fue, básicamente, una repercusión de lo que ocurría en San Pablo (la capital del Estado). Estas condiciones cambiaron a partir de la instalación de la primera planta de montaje de vehículos y la intensificación de la actividad sindical en la década de 1930 (Praun, 2012). En 1943 el Presidente Getúlio Vargas estableció un modelo de relaciones industriales similar al corporatismo del Estado en Brasil (Cook, 2007) que se plasmó en una especie de sindicalismo estatal (Boito & Steiger, 1994). El mismo quedó arraigado en una estructura sindical corporativa que se apoyaba en tres pilares: *unicidad* (es decir, los trabajadores de la misma categoría en el mismo lugar no podían ser representados por un sindicato solo); el «impuesto sindical» obligatorio; y la interferencia de los tribunales laborales en las negociaciones colectivas. La fuerte supervisión e intervención estatal significaba que los sindicatos debían obtener la autorización y certificación del Ministerio de Trabajo a través del Registro Nacional de Entidades Sindicales, para ser oficialmente reconocidos; de ahí el concepto de «tutela». Por más detalles, v. Boito & Steiger (1994) y Melleiros & Steinhilber (2016). Sobre las relaciones industriales en Brasil, v. Jürgens & Krzywdzinski (2016).

4 La Legislación Laboral Consolidada (CLT) de 1943 no estableció la obligatoriedad de formar comités de empresa; exigía solamente la formación de comités bipartitos (empleadores – trabajadores) para la prevención de accidentes (CIPA, por sus siglas en portugués) que luego de su elección debían identificar las medidas convenientes para prevenir accidentes de trabajo. Sin embargo, la ausencia de legislación no impedía que los sindicatos constituyeran comités de fábrica sobre la base de acuerdos colectivos, como en el caso del SMABC. Por más detalles, v. Lang & Gagnon (2009).

los debates sobre la desigualdad de género en el sindicato⁵) y los movimientos de vivienda popular. Esta sinergia resultó en la introducción de mecanismos de participación directa como los consejos populares y la universalización de políticas públicas como por ejemplo el Sistema Único de Salud (SUS) que se concretó en 1988. Gracias a la cooperación con esos movimientos y otras organizaciones de la sociedad civil el SMABC estaba en condiciones de extender sus proyectos políticos a toda la sociedad, una práctica por la que se acuñó el concepto del *sindicalismo de movimiento social* (Moody, 1997) en atención a esta nueva forma de activismo con arraigo en los movimientos populares.

Pero la actividad del SMABC no se limitaba al nivel local y nacional. La lucha contra la dictadura y la búsqueda de apoyo a los comités de fábrica estimularon la formación de alianzas internacionales con sindicalistas en varios países, entre ellos Estados Unidos y Alemania. Los lazos de cooperación y solidaridad que se establecieron entre el SMABC y el IG Metall en las décadas de 1970 y 1980 fueron útiles para el intercambio de información sobre las condiciones de trabajo y los estándares de salud y seguridad en Brasil, pero también para denunciar el involucramiento de VWB y MBB con la dictadura y sus prácticas antisindicales y represivas (Araujo, 2019). Entre tanto, las acciones locales que se llevaron a cabo en paralelo con las acciones internacionales culminaron con éxito, cuando los comités de fábrica fueron reconocidos en la región de ABC y se inauguraron oportunidades de aprendizaje, sobre todo gracias al apoyo del IG Metall en los años 90, en momentos en que el SMABC estaba actualizando sus prácticas sindicales.

2.2 EL NEOLIBERALISMO Y LA DEFENSA DE LA AGENDA DE EMPLEO EN LAS DÉCADAS DE 1990 Y 2000

Los años 90, también conocidos como la década neoliberal, inauguró un período de derrotas del movimiento sindical y obrero brasileño. La liberalización económica auspiciada por Fernando Collor de Melo (1990–92) conllevó cambios profundos tanto en la economía (control de los tipos de cambio y de la inflación al precio de altas tasas de desocupación, privatizaciones y bajo crecimiento) como en las relaciones laborales (flexibilización del mercado laboral y

aumento del trabajo informal), con un fuerte impacto en la industria automotriz.

Durante la presidencia de Fernando Henrique Cardoso (FHC; 1995–2003), el *poder estructural* y *asociativo* del SMABC se debilitó aún más debido a las reducciones de empleo, el aumento de la informalidad, la reestructura de los procesos de producción y la relocalización de las industrias en zonas alejadas. Se calcula que durante la década de 1990 el SMABC perdió 25% de los puestos de montaje de autos como consecuencia de la relocalización de las plantas de producción y las guerras fiscales entre los Estados (Jürgens, Krzywdzinski, 2016). Estos aspectos –que afectaron las condiciones de las luchas (defensivas) del SMABC y bajaron los niveles de movilización– contribuyeron a la crisis del modelo existente de sindicalismo y subrayaron al mismo tiempo la necesidad urgente de acordar una nueva relación entre el capital y el trabajo. Mientras, por un lado, las empresas reclamaron mayor competitividad a través de la reducción de los costos de producción, el SMABC, por el otro, quería mantener los puestos de trabajo en las fábricas de la región. La defensa del empleo y la adopción de temáticas relacionadas con los debates más amplias que involucran a la política pública se convirtieron en aspectos centrales de la estrategia del SMABC e influyeron en el sindicalismo brasileño en su totalidad (Ramalho & Rodrigues, 2007).

Dichos factores condicionantes encaminaron al SMABC hacia un proceso de aprendizaje (cf. Martins & Rodrigues, 1999) y lo orientaron hacia la modernización de sus formas de actuar. En varios aspectos de su trabajo el sindicato apostó al *poder institucional*, sin abandonar por ello su *poder asociativo*. La propuesta de reducir el número de huelgas y tratar de intensificar las negociaciones a nivel de las empresas puso el énfasis en el fortalecimiento de la organización a nivel del lugar de trabajo –a través de los comités sindicales de empresa (CSE)⁶– como mecanismo para asegurar la presión cotidiana y las negociaciones continuas.

La transición de una estrategia de conflicto a la asociación con las empresas y el Estado tiene un objetivo claro: participar en las discusiones sobre las inversiones y en el planeamiento en las empresas y en la región. A nivel de las empresas, el SMABC tenía la esperanza que esta estrategia y el uso de su *poder institucional* garantizaran los empleos en las fábricas y estimularan el desarrollo posterior. A cambio, aceptó entrar en negociaciones sobre algunos asuntos considerados tabú hasta aquel momento (salarios y beneficios) y otros nuevos (participación en los beneficios, jornadas flexible, organización y gestión de trabajo, y garantías de

⁵ Las mujeres jugaron un papel determinante en el desarrollo de la cultura del sindicato metalúrgico. El aumento de la tasa de sindicalización de mujeres reflejaba su deseo de participar en la estructura con predominio masculino y planteaba algunos temas específicos de género a nivel de la fábrica y el sindicato. Los efectos se sintieron con la celebración de los primeros congresos de las mujeres metalúrgicas (1978 y 1979), en las cuales las mujeres debatieron sobre las desigualdades en los lugares de trabajo (en promedio, el ingreso de las mujeres se ubica 50% por debajo de los hombres), las relaciones de poder (represión y amenazas de los patronos), el fin de las horas extras obligatorias, la prohibición del trabajo nocturno, guarderías y escuelas para sus hijas e hijos, etc. Más adelante, el alcance de las discusiones se amplió para incluir al ámbito doméstico y sindical y cobró más fuerza a finales de los años 70 con la creación de los departamentos de la mujer que jugaron un papel importante para reunir las mujeres y facilitar su intercambio en torno a las desigualdades de género en las relaciones laborales y las prácticas sindicales.

⁶ Los CSE se aprobaron por el Segundo Congreso Metalúrgico del ABC en 1996/1997 como fusiones de los comités de fábrica con los CIPA y funcionan como continuación de sus predecesores. Están inspirados en el modelo de cogestión alemán y establecen que las y los representantes sindicales estén presentes en los comités y tengan el poder de negociación sobre asuntos específicos del trabajo en las fábricas, acuerdos colectivos y participaciones en las ganancias. En el caso de VWB la fusión creó el Sistema Único de Representación (SUR) y en MBB y otras fábricas de la región, los Comités Sindicales Empresariales (CSE).

empleo). A partir de su comprensión de la modernización de las prácticas sindicales los representantes del SMABC se sintieron en la obligación de obtener las calificaciones necesarias para enfrentar el nuevo escenario de cambios –sobre todo, tecnológicos– y las nuevas discusiones que surjan de ellos, y para intervenir con eficacia en los ámbitos empresariales y gubernamentales.

En los casos de VWB y MBB la movilización del *poder institucional* se puso en práctica a través de la cooperación con las empresas y desembocó en varios acuerdos para garantizar la producción, las inversiones y los empleos. Muchos acuerdos implicaban concesiones en los temas que fueron objeto de las negociaciones (reestructura del sector, organización del trabajo, relaciones laborales más flexible, reducción de la semana laboral con reducción salarial, entre otros) para evitar despidos arbitrarios y la reducción de la base de personal. No obstante, varios acuerdos se incumplieron en diferentes momentos de las negociaciones, lo que dio pie a demandas judiciales, mientras se perdieron muchos puestos «garantizados» (69% en VWB y 49% en MBB) de manera implícita mediante mecanismos tales como planes de retiro voluntario (VRP) y despidos. Lejos de tratarse de episodios aislados, esto se convirtió en la realidad que el SMABC debía enfrentar en la década de 1990 y parte de la de 2000, tratando de compensar los cierres de plantas, la deslocalización de la producción y la automatización de las fábricas. Surge de la comparación de las acciones en las dos empresas que las consecuencias en términos de despidos y flexibilización fueron mucho más agresivas en MBB que en VWB, lo que se explica por la creciente importancia del «valor para los accionistas» en el grupo Daimler a lo largo de los años 90 (Araujo, 2019).

La dimensión internacional reforzó el *poder asociativo e institucional* del SMABC. El consenso entre sindicalistas de varios países sobre la necesidad fundamental de estimular la formación de alianzas internacionales para enfrentar el poder excesivo de las multinacionales intensificó la comparación de experiencias comunes y las muestras de solidaridad internacional. Se generó un «proceso casi natural» de cooperación entre el SMABC y el IG Metall basado en la historia de solidaridad entre las dos organizaciones que se inició durante la dictadura (entrevista 2, representante sindical del SMABC/MBB). Dichas relaciones más estrechas facilitaron el proceso de aprendizaje en materia de organización y el conocimiento de algunas historias de éxito de Alemania que se reflejaron en acuerdos que garantizaron la producción y el empleo local, herramientas de flexibilidad que se inspiraron, entre otros, en el *Kurzarbeit* (el desempleo parcial), y reducciones de la semana laboral (a cuatro jornadas laborales) en VWB y MBB.

Otra experiencia con resultados positivos para las acciones del SMABC a nivel local fue la creación e institucionalización de los comités mundiales de empresa (CME), cuya actividad se concentraba en el intercambio de información y las consultas entre las y los representantes obreros y las direcciones internacionales de las empresas. En países sin derecho a la co-gestión el acceso a la información sobre los planes y

decisiones de inversión de las empresas amplía el margen de acción sindical a nivel local. Las y los representantes del SMABC dejaron constancia de la utilidad de la información que obtuvieron a través de los comités mundiales de empresa de VWB y MBB en varias instancias conflictivas para buscar estrategias de salida a situaciones de crisis, por ejemplo en casos de disyuntivas planteadas por las empresas. Para evitar deslocalizaciones de producción (Pernambuco y Juiz de Fora) con cierres de plantas (VWB) el SMABC actuó proponiendo productos (Fox, camiones), reconversiones de fábricas (de la producción de coches de pasajeros a camiones, como en el caso de la planta de MBB en Juiz de Fora), nuevos negocios y buscando otros mercados para resolver los problemas a nivel doméstico y mantener la competitividad de las empresas. Este período de cooperación resultó en la firma de 4 acuerdos colectivos transnacionales (CCN) en el grupo Volkswagen y 2 acuerdos-marco internacionales (AMI) en Daimler AG y reveló la capacidad de los sindicatos de actuar a nivel transnacional para promover acuerdos capaces de establecer estándares sociales y laborales (cuadros 1 y 2), es decir poder institucional.

Cuadro 1 Acuerdos transnacionales del Grupo Volkswagen		
Acuerdos colectivos transnacionales o «Cartas»	Año	Objetivo
Carta Social	2002	Aplicación de los principios de la OIT a trabajadores y proveedores del grupo Volkswagen
Salud y Seguridad	2004	Prevención de los riesgos de salud y seguridad
Sostenibilidad, relaciones con los proveedores	2006	Establecimiento de estándares corporativos para proveedores asociados
Carta de Relaciones Laborales	2009	Compromiso de establecer estructuras de gestión del personal

Fuente: Araujo (2019, p. 317), basado en Withall et al. (2017).

Cuadro 2 Acuerdos-marco internacionales con Daimler AG		
Acuerdos-marco internacionales	Año	Objetivo
Principios de la responsabilidad corporativa	2002	Aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas basados en los convenios de la OIT al personal y los proveedores de Daimler AG
Salud y Seguridad	2006	Prevención y mejora continua de las condiciones laborales

Fuente: Elaborado por la autora.

Dichas herramientas se incorporaron durante las negociaciones locales entre el SMABC, VWB y MBB (y otras empresas) a través de la inclusión de cláusulas sociales que fortalecen determinados derechos laborales: estabilidad laboral de personas en edad jubilatoria y de víctimas de accidentes laborales; cuidados de enfermería; igualdad de oportunidades (igual pago por igual trabajo); y contra la discriminación laboral y el trabajo infantil. La influencia que el SMABC ejerció una influencia tal en la elaboración de los correspondientes marcos legales que los directores de Daimler reconocieron el

papel del sindicato en la introducción de la responsabilidad compartida en los contratos con los subcontratistas de la empresa (entrevista 3, representante de Recursos Humanos, Daimler, Alemania). Más adelante, el SMABC y otros sindicatos brasileños se unieron para crear los comités nacionales, cuyo diseño siguió el modelo de los CME, con el objetivo de bajar las tensiones entre las y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores de las unidades de producción y reducir las diferencias ideológicas entre los sindicatos y los congresos de trabajadores. Esta herramienta allanó el camino hacia los acuerdos y movilizaciones conjuntas entre sindicatos de orientaciones divergentes.

2.3 EXPANSIÓN DE LA INFLUENCIA BAJO EL RÉGIMEN «NEODESARROLLISTA»

La matriz negativa de las fuerzas que el SMABC debía enfrentar durante la presidencia de FHC en los años 90 cambió hasta cierto punto durante los gobiernos del presidente Lula y, en menor medida, de la presidenta Dilma Rousseff. La estrecha relación entre el SMABC y el PT abrió espacios para que se plantearan demandas sindicales y sociales más avanzadas. Las huelgas ofensivas, los aumentos reales del salario mínimo, la creación de empleos formales, el fortalecimiento de la representación en los lugares de trabajo, la expansión de las líneas de crédito y la política social se convirtieron en temas importantes durante los gobiernos del PT. El vínculo político entre el movimiento obrero y el partido consolidó un patrón de la acción sindical (cf. Ramalho & Rodrigues, 2018) que aspira a salvaguardar los intereses específicos de los miembros de base y a la vez dar voz a los reclamos más generales de la ciudad y la región. Esta conjunción favoreció la revitalización del *poder asociativo e institucional* que se materializó en políticas públicas y acuerdos colectivos con beneficios reales tanto para las trabajadoras y los trabajadores como para las empresas. Desde la perspectiva de los primeros, los acuerdos lograron incrementos salariales por encima de la tasa de inflación, personal nuevo, seguridad de empleo, mayor participación en las ganancias y otros beneficios. Para las empresas resultó en ventas y ganancias sobresalientes sobre la base de políticas industriales o sectoriales, incluso en un entorno de crisis internacional, como en el año 2008.

La revitalización de la capacidad del SMABC para intervenir y ejercer su influencia se muestra también en la propuesta de *Inovar-Auto*. De características similares a la Cámara Automotriz, el programa sustituyó al régimen que estaba vigente hasta 1999⁷ y fue una reacción al incremento de las importaciones de coches de lujo (de 5% en 2003 a 24% en 2011). *Inovar-Auto* fue concebido como una medida proteccionista (cf. Bicev, 2018) que favorecía a los sindicatos al garantizar las inversiones y los empleos, pero también a los fabricantes ya establecidos en Brasil, asegurando su posición en el mercado y sus altas tasas de ganancia y fue sancionado en 2012 como parte del programa federal *Plano Brasil Maior*. Tenía como objetivo promover la propagación de los «coches populares» al abaratar su precio y fortalecer la cadena de producción con la ayuda de incentivos

fiscales (exoneraciones impositivas para los fabricantes de vehículos que garantizaron un porcentaje de componentes locales en el montaje no inferior a 65%) y la expansión del crédito. El Gobierno federal exigía como contrapartida que los fabricantes e importadores invirtieran en investigación, desarrollo, ingeniería y tecnología, y que participaran en un programa de etiquetado de los vehículos y el establecimiento de objetivos para reducir el consumo de combustibles y de emisiones contaminantes.

A diferencia de las controversias entre investigadoras e investigadores (Sturgeon *et al.*, 2016), las evaluaciones sindicales de los efectos de *Inovar-Auto* en la densificación de la cadena de producción y la creación de empleos son casi unánimes. Gracias al programa se establecieron nuevas unidades de producción en Brasil, como por ejemplo una fábrica para la producción de vehículos de pasajeros en Iracemápolis (Estado de San Pablo). Más adelante, MBB se sirvió de los recursos del programa para invertir en un circuito de ensayos de vehículos comerciales (camiones y buses) desarrollados en Brasil y el hemisferio sur. Según afirmaciones del presidente de MBB, Philipp Schiemer, dichas inversiones se hicieron posibles gracias a la política de incentivos fiscales, investigación y desarrollo del régimen automotor *Inovar-Auto* (Kutney, 2018).

Otra muestra de la fuerza del *poder institucional* del SMABC se observa a nivel internacional, donde el sindicato trabajó en el CME con el apoyo de representantes de Alemania y otros países para lograr que se reinicien las negociaciones locales sobre los despidos arbitrarios en MBB en los años 2015 y 2016. Asociado a la revisión de la Carta Social en el grupo VW, el SMABC marcó asimismo su presencia e influencia en la formulación de la Carta de Trabajo Temporal que, al igual que en MBB, introdujo la responsabilidad compartida a los contratos con empresas externalizadas.

⁷ Ante la fragilidad de la industria automotriz en el contexto de la apertura, se adoptaron varias medidas para reformular una política industrial orientada al sector después del fin de la Cámara Automotriz en 1993. Se implementaron numerosas acciones por la vía de medidas preliminares (MPs) y decretos del Gobierno federal que buscaron frenar la entrada de vehículos importados y evitar que las inversiones extranjeras se dirigieran a otros países (Argentina). Hasta 1999 el incentivo principal para las empresas automotrices instaladas en el país consistía en la reducción de los impuestos sobre la importación de vehículos que habían llegado a 50%. Los impuestos sobre la importación de partes, componentes y materias primas se redujeron de 85% en 1996 a 70% en 1997, 55% en 1998 y 40% en 1999. Como contrapartida, las empresas fueron obligadas a garantizar, como mínimo, un mínimo de 60% de componentes nacionales y vincular sus importaciones al nivel de sus resultados de exportación. Complementando este régimen automotriz general, en 1996 el Gobierno federal publicó la MP 1532, posteriormente convertida en la Ley 9.440, que creó incentivos fiscales especiales para empresas que se decidieran a producir en las regiones del noreste, norte y centroeste del país. Gracias al régimen automotriz regional o especial las empresas gozaron de reducciones de hasta 90% del Impuesto sobre los Productos Industrializados (IPI), si adquirieron la maquinaria y el equipamiento en el país, que se complementaron con otras exoneraciones tributarias. Por más detalles, v. Negri (1999).

Cuadro 3 Acuerdos transnacionales del Grupo Volkswagen		
Acuerdos colectivos transnacionales o «Cartas»	Año	Objetivo
Revisión de la Carta Social	2012	Revisión de la cláusula sobre remuneraciones y beneficios en países sin negociación colectiva
Carta de Trabajo Temporal	2012	Compromiso de igualdad de remuneraciones y beneficios para trabajadoras y trabajadores temporales
Carta de Capacitación Profesional	2015	Compromiso de asegurar condiciones adecuadas a aprendices

Fuente: Araujo (2019, p. 317), basado en Withall et al. (2017).

A diferencia de la década neoliberal de 1990 que se caracterizó por una agenda defensiva y la disminución del *poder asociativo* e *institucional* de los sindicatos que dieron prioridad a los lugares de trabajo como escenarios de negociación (cf. Melleiros & Steinhilber, 2016), la respuesta neodesarrollista que dio el PT⁸, sobre todo entre 2006 y 2010 (Krein & Dias, 2017), marcó un punto de inflexión en el trabajo de los sindicatos, con propuestas en materia de derechos y remuneraciones que se materializaron efectivamente. Las bajas tasas de desempleo de la época y las políticas sociales facilitaron el retorno a las huelgas y la renovación del *poder asociativo* e *institucional*.

2.4 EL AUGE DE LA DERECHA Y EL ASALTO A LOS DERECHOS LABORALES

El auge de la (ultra)derecha en Brasil, el comienzo del período de reformas en la presidencia de Michel Temer, y la elección de Jair Bolsonaro colocaron los sindicatos, una vez más, en una posición defensiva. Las reformas, la ausencia de políticas industriales, y la pérdida de la capacidad de influir en las políticas públicas, tanto en el sentido más amplio como en el más específico para el sector, exponen al SMABC a desafíos adicionales con respecto a la promoción de la transición en el contexto de la 4IR.

La reforma laboral de 2017 (Ley 13.467) sobre acciones colectivas (*poder asociativo*) y la firma de acuerdos colectivos (*poder institucional*) cambió algunos elementos decisivos de las relaciones laborales y la organización sindical.⁹ Evidentemente, la reforma apuntaba a debilitar el poder de los sindicatos y a dar más libertad a las direcciones. A raíz de la introducción o regulación de los contratos laborales con formatos atípicos existía una alta probabilidad de que la reforma debilitara el *poder estructural* (o *económico*). Al mismo tiempo, las nuevas modalidades de contratación favorecieron la profundización de la precariedad de algunos contratos existentes y abrieron la posibilidad a que las empresas despidieran y recontrataran a las trabajadoras y los trabajadores como proveedores de servicios o personal independiente sin vinculación laboral alguna, dificultando así su

representación colectiva por los sindicatos. Dicha dificultad de representación genera a su vez un impacto negativo en el *poder asociativo* de los sindicatos, porque estimula la fragmentación de las categorías de trabajo a través de la externalización y los contratos atípicos, pero también en el *poder popular* en lo que a las huelgas con agendas políticas más generales refiere. Los cambios a nivel de la organización sindical constituyen otro obstáculo a las acciones sindicales y pueden debilitar el *poder institucional* de las organizaciones al permitir el debilitamiento de la negociación colectiva en tanto herramienta que asegura la protección social. Esto se debe sobre todo a la adopción del principio de la prioridad de la negociación por sobre la legislación que facilita la negociación de acuerdos diluidos y alienta la firma de contratos individuales para personas que perciben más de 3.000 reales (BRL) mensuales sin apoyo sindical.

Otro factor digno de mencionar es la estructura de la economía brasileña. En la actualidad, se apoya en gran medida en el sector de los servicios que cuenta por 75,8% del PIB (cf. IBGE, 2019). La industria manufacturera y el sector de la alta tecnología, por su parte, se redujo de 36% del PIB en 1985 (cf. Arend, 2015) a 11,3% en 2018 (cf. Wolke, 2019), lo que refleja adecuadamente el inicio temprano del proceso de desindustrialización en Brasil. En la misma línea, un estudio de la Confederación Nacional de Industria (CNI) en el marco del proyecto *Industria 2027* constató que la digitalización alcanzaba apenas a 1,6% de las industrias. Los fabricantes de bienes de capital (máquinas y equipamiento), la agroindustria y el sector automotriz encabezan la lista de las empresas que se sirven de componentes tecnológicos de Industria 4.0 con el objetivo de aumentar su competitividad hasta el año 2027.

A los factores que se acaban de mencionar se agrega la falta de un programa gubernamental estructurado para apoyar el desarrollo de *Industria 4.0* que se constituye en un obs-

⁸ Por mayor información sobre el neodesarrollismo, cf. Boito & Berringer (2014).

⁹ Según Krein (2018), la reforma laboral modificó algunos elementos-clave de las relaciones de empleo y la organización sindical. Con respecto al primer aspecto, los cambios se relacionan sobre todo con la aprobación (o la regulación) de los contratos atípicos de empleo, tales como: 1) *el trabajo intermitente* inspirado en los contratos británicos de cero horas; 2) *el trabajo de tiempo reducido* cuyo límite superior se fijó en 32 horas semanales, con la opción de realizar horas adicionales; 3) *los contratos temporales* que se extendieron a un máximo de 270 días, sin responsabilidad empresarial alguna en el caso de daños a la salud de las personas ocupadas; y 4) *relaciones de trabajo disimuladas como autoempleo*, tales como el microempresario individual (MEI), la empresa unipersonal (PJ) y el trabajo domiciliario. La reforma autorizó asimismo la *subcontratación de actividades centrales de las empresas*, es decir la externalización plena del trabajo, regularizando así a formas de contrato ya existentes en la práctica (trabajo temporal, trabajo autoempleado, «PJs» y cooperativas). En lo referido a la organización sindical, algunos artículos tienen un efecto inmediato en los sindicatos, tales como: la *prioridad de los negociados por sobre lo legislado* (es decir, la autorización de acuerdos colectivos con estándares inferiores a lo estipulado por la legislación); *el fin de algunas formas de financiación sindical* sin transición alguna (como el «impuesto sindical») y las tasas de negociación, sin autorización previa de la parte obrera); *la regulación de la representación en el lugar de trabajo* sin interferencia sindical o estatal; *la exclusión de los sindicatos de las negociaciones contractuales individuales* en el caso de trabajadoras o trabajadores con ingresos mensuales superiores a BRL 3.000; y el fin del papel supervisor de los sindicatos para acreditar la terminación correcta de los contratos.

título adicional al trabajo del SMABC. Las propuestas del Gobierno federal que se presentan en la plataforma *Industria 4.0* y que fueron formuladas en consulta con algunos sectores de la burguesía industrial, comprenden medidas para estimular el desarrollo del nuevo concepto en Brasil. El SMABC ha adoptado una visión muy crítica con respecto a dicho conjunto de propuestas. Las considera ambiguas: no dan garantías del desarrollo de la estructura tecnológica de Brasil ni ofrecen perspectivas fundadas de empleo debido a la ausencia de las medidas correspondientes del sector empresarial. En lo referido al programa de capacitación, las críticas se centran en las dificultades generales asociadas a la calificación de las trabajadoras y los trabajadores, dificultades que se deben a un entorno de educación y formación afectado por la falta de inversiones públicas. En 2016 la situación empeoró aún más con la aprobación de la Enmienda Constitucional 241 que congeló los gastos públicos en las áreas de educación, ciencia, tecnología e innovación por un plazo de 20 años. De esta manera, Brasil se mueve a contramano del movimiento internacional por la mejora de la educación y formación de las trabajadoras y los trabajadores como catalizadores de la carrera por la competitividad.

La finalización del programa *Inovar-Auto* en 2017 y su sustitución por *Rota 2030* –un programa que define las reglas que regirán la fabricación y las ventas por un período de 15 años¹⁰– en 2018 puede mencionarse como ejemplo del *poder institucional* menguante del SMABC. Apenas dos de las diez enmiendas que el sindicato había propuesto se integraron al borrador final del proyecto. En opinión de algunos analistas (Bicev, 2019) la reducida capacidad del sindicato de intervenir en el proyecto se explica por la participación tardía en las negociaciones. En mi opinión, se trata de un indicio de la erosión del *poder institucional* del sindicato debido a la resistencia del Gobierno y del sector empresarial a aceptar su participación en las negociaciones. Resulta igualmente evidente la amenaza a su *poder estructural*, dado que el nuevo programa no comprende compromiso alguno para crear nuevos empleos e incluso estimula la automatización de las líneas de producción y la eliminación de puestos de trabajo. El sindicato logró que se removiera el término ‘automatización’ del texto sobre el proceso manufacturero. La generación de incertidumbre aumentó a partir de los declaraciones de Jair Bolsonaro sobre la inviabilidad de la política sectorial que podría diluir aún más tres aspectos del proyecto: garantía y creación de empleos, consolidación de la industria nacional, e incentivos para investigación y desarrollo.

Por otra parte, los efectos de la reforma laboral reflejan la fuerza política y la resiliencia del *poder estructural* y *asociativo* del SMABC que se tradujo en su capacidad de detener la inclusión de algunos aspectos de la nueva legislación a los acuerdos colectivos. Prueba de esta resistencia son las negociaciones que se iniciaron en mayo de 2018 en MBB. Ante la negativa de la empresa de reiterar algunos puntos de los acuerdos del período 2016–18 –no implementación de determinados aspectos de la reforma laboral como la externalización de actividades esenciales y la seguridad de empleo de víctimas de accidentes de trabajo– el SMABC y las trabajadoras y los trabajadores respondieron con huelgas y manifestaciones para reiniciar las negociaciones. Si bien los salarios y la participación en las ganancias integraban también la agenda de las negociaciones, la cláusula social para la protección de las trabajadoras y los trabajadores de la reforma laboral fue la acción clave de retaguardia del SMABC. Después de 10 días de movilizaciones se aprobó el borrador de acuerdo que el sindicato había planteado, y se aceptaron los puntos que bloquearon la reforma laboral. En el caso de VWB los componentes de la reforma no fueron incorporados, porque los acuerdos vigentes eran de largo plazo (2012–21). En las entrevistas con representantes de las dos partes se mencionaron también las «relaciones buenas y maduras» entre el sindicato y la empresa como otro factor que explica la negativa a incorporar la reforma al acuerdo que se podría haber enmendado con este fin.

Más allá de los acuerdos de largo plazo y la incorporación de cláusulas que bloquean la reforma laboral, los dirigentes sindicales atribuyen su éxito a dos factores. El primero es la fuerte capacidad de movilización del sindicato (*poder asociativo*) la que, a su entender, alienta a la dirección de la empresa a esforzarse por evitar pérdidas económicas importantes debido a huelgas y otras paralizaciones de trabajo en un contexto de bajo crecimiento. El segundo está relacionado con aspectos regulatorios. La incertidumbre legal que rodea la implementación de las nuevas medidas de la reforma estaría induciendo a las empresas a actuar con cautela. Sin embargo, en la medida que los asuntos pendientes se resuelvan gradualmente, se espera que «esas empresas afilen sus dientes un poco más» (entrevista 4, representante de SMABC/VWB).

¹⁰ En términos generales, Rota 2030 se divide en 3 fases a lo largo de 5 años. Establece las siguientes metas nuevas: eficiencia energética de los modelos vendidos, cuestiones de seguridad, y tecnologías obligatorias. Por más detalles, v. OCDE (2018).

3

INDUSTRIA 4.0 Y LA AGENDA DE LA TRANSICIÓN JUSTA DE LA DÉCADA DE 2010

El año 2019 puso a prueba las dos hipótesis y la capacidad de acción y propuesta del SMABC. En el caso de MBB el test comenzó en junio de 2019, cuando la empresa anunció oficialmente su plan de cerrar cuatro áreas que se verían afectadas por la introducción de nuevos modelos de producción en el marco del proyecto Industria 4.0: sección de prensado y áreas relacionadas; sección de herramientas y pintado vinculada al prensado; sección mecánica; y externalización de la producción de ejes y agregados. Luego del anuncio de la empresa, el SMABC resolvió paralizar last areas el 14 de junio para manifestarse por la preservación de los puestos, por el inicio de las negociaciones correspondientes, y por reclamos generales referidos al sistema jubilatorio del país. Como próximo paso, organizó debates y asambleas multitudinarias con las trabajadoras y los trabajadores de las áreas afectadas así como reuniones con el CME en Alemania para recabar información relevante sobre los procesos de negociación en ese país. Como alternativa a los cierres, el SMABC propuso que se fabricaran partes de la nueva generación de motores de los camiones Euro 6. Finalmente, se aprobó el acuerdo negociado, y junto al mismo llegaron nuevos productos e inversiones para modificar las áreas destinadas a la fabricación de camisas, casquillos y semiejes del motor del Euro 6. La garantía de inversiones y productos así como la creación de nuevas áreas posibilitaron la preservación de los 300 puestos en riesgo y la generación de 200 adicionales.

La preservación de los puestos y la transición justa y equitativa de las trabajadoras y los trabajadores fue el resultado del *poder asociativo* del SMABC en el contexto de 2019, pero sobre todo de su *poder institucional* en el contexto de 2013 que lo llevó a firmar el acuerdo de 2014 que presagiaba las transformaciones al estilo de Industria 4.0 en la fábrica. En cooperación con los representantes alemanas del IG Metall, los sindicalistas brasileños conocieron las experiencias en curso en Alemania, y sobre esta base se empeñaron en asegurar la fabricación de nuevos productos e inversiones para minimizar el impacto sobre los empleos e influir en el diseño de nuevos puestos:

Empezamos la discusión sobre Industria 4.0 ya en 2013, en realidad en 2012/2013, como parte de un proceso que se inició con la pregunta, si podríamos fabricar nuevos productos en la planta de São Bernardo o no. Este proceso de negociación se llevó a cabo en el año 2013. Duran-

te un año y medio hablamos con nuestros compañeros del IG Metall en Alemania quienes nos dieron información sobre el tema, ya que Industria 4.0 fue algo muy reciente, y mientras nosotros estudiamos el tema, ya lo estuvimos poniendo en práctica durante las negociaciones con Mercedes (entrevista 5, representante de SMABC/MBB/CNM-CUT).

Las conversaciones y negociaciones a nivel local e internacional aseguraron –a través del acuerdo de 2012 que se renovó en 2014– la continuidad de la fábrica más antigua de la marca (1956) en Brasil, a la que se le consideraba problemática y obsoleta. Se realizaron inversiones importantes (BRL 500 millones entre 2015 y 2018) para actualizar viejos procesos de producción, implementar nuevos procesos (montaje final de camiones) sobre la base de conceptos de Industria 4.0, e inaugurar una fábrica de taxis totalmente interconectada que operaba con recursos de realidad virtual, internet de las cosas, almacenamiento de datos en la nube, inteligencia artificial y Big Data.

En VWB la reconversión de la fuerza de trabajo con el fin de asegurar una transición justa se procesó de otra manera, mientras la introducción de elementos de Industria 4.0 no ha avanzado mucho. En realidad, la digitalización se produce en la etapa de preproducción, es decir durante el desarrollo del vehículo, la simulación de la fabricación y la evaluación ergonómica que permitió una reducción de 25% en el tiempo necesario para instalar una línea (cf. Ferraz, 2019) y de 9 meses en el desarrollo de un prototipo. La reducción del tiempo requerido de casi un año para diseñar el New Urban Coupé (un modelo 100% brasileño) es un ejemplo de la implementación de nuevos conceptos y el resultado de los acuerdos para asegurar que el diseño de modelos con potencial de exportación sea más regionalizado y cuente con mayores niveles de autonomía. Dichos esfuerzos resultaron en 100 contrataciones nuevas en las áreas de Ingeniería y Diseño que se sumaron a los 850 puestos existentes, y 400 puestos en las líneas de montaje.

A diferencia de los avances disfrazados de Industria 4.0 que se generaron en algunas áreas de la fábrica, según los representantes de las trabajadoras y los trabajadores la automatización se está profundizando en otras áreas, como por ejemplo a través de la llegada de la nueva plataforma

modular global (MQB, por sus siglas en alemán).¹¹ Para poder usar la MQB se requirieron nuevas inversiones en áreas preexistentes –prensado, carrocerías, pintado y montaje final–, en otras palabras: más automatización. Esto ocurrió por dos caminos: en las áreas ya fuertemente robotizadas y en otras con bajo nivel de automatización. En el primer caso, la automatización se acentuó en las secciones de *prensado* y *pintado*, cuyas actividades sufrieron un impacto indirecto. En la sección de prensado se eliminaron las actividades de alimentación y retiro de las partes a través de la adquisición de un nuevo conjunto de prensas (PXL), mientras en la sección de pintado ya no se necesitaba el personal que se encargara de la personalización. Por su parte, las áreas que se caracterizaron por bajos niveles de automatización previa correspondieron sobre todo a la *sección de carrocerías*, lo que implicó la eliminación de un número importante de trabajadores para hacer lugar para la producción de nuevos modelos (Virtus y Polo).¹² Como alternativa al desempleo y para preservar los empleos, el SMABC y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa propusieron la absorción (insourcing) de algunas tareas con el fin de reubicar el personal. La empresa accedió a la propuesta que fue incorporada como enmienda en 2015,¹³ lo que evitó la pérdida de 800 puestos de trabajo.

También la sección de *herramientas y pintado* fue objeto de automatización, complementada por algunos elementos de Industria 4.0. A finales de 2011 el sindicato organizó asambleas multitudinarias con las trabajadoras y los trabajadores para discutir estrategias de inversión en la fábrica. En marzo de 2012 representantes del sindicato viajaron a Wolfsburg para discutir soluciones que mejorarían la competitividad de la sede de producción y la prepararían para la fabricación de nuevos modelos. Otra finalidad del viaje fue la búsqueda de insumos para el Acuerdo Productivo Local (*Arranjo Produtivo Local*, APL)¹⁴ con el objetivo de dinamizar el sector en la región, dado su papel estratégico para el empleo de un porcentaje importante de las bases del SMABC, pero también para la industria nacional en general. Más adelante

dichas medidas llevaron a la incorporación de varias propuestas al proyecto *Inovar-Auto* para fortalecer las secciones de herramientas y pintado en el *ABC de San Pablo*.

Como resultado de las gestiones, en 2012 el sindicato y la dirección internacional de la empresa alcanzaron un acuerdo en el cual se asignaron BRL 65 millones a la adquisición de maquinaria y la capacitación del personal para desarrollar nuevos conocimientos y cualificaciones y el intercambio de información con la casa central. Siguiendo la asignación de los fondos para la compra de nuevas máquinas y la inauguración de un núcleo de capacitación en la sección de herramientas y pintado, se contrataron las y los profesionales necesarios, luego de 11 años sin contratación alguna. En su mayoría se trataba de personas jóvenes con preparación en los parámetros de las nuevas tecnologías (en algunos casos, estudiantes); asimismo se tomaron 6 aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI). Trabajadoras y trabajadores mayores recibieron recapitaciones hasta completar un cupo de 475 empleos de tiempo completo. En 2018 se recibió otro tramo de inversión por valor de BRL 30 millones que posibilitó la inauguración de dos centros de fresado y la instalación de un tercer equipo para punzonar partes grandes; este proceso todavía no se ha concluido. Gracias a estas medidas los empleos existentes de la sección de herramientas y pintado se mantuvieron sin externalizar y se crearon nuevos puestos.

¹¹ «Hay algo importante con respecto al tema de la automatización que no se vincula simplemente con Industria 4.0, sino con la implementación de las plataformas globales. Estas conllevan un conjunto de otras tecnologías que se combinan. No todas las tecnologías se incorporan, porque muchas son muy costosas, lo que encarecería los productos aún más, pero de la mano de la plataforma llegan muchas cosas» (entrevista 4, representante del SMABC/VWB).

¹² La plataforma MQB fue una solución que el SMABCE negoció para asegurar nuevas inversiones (Polo y Virtus) y la continuidad de la fábrica en la región –ya que alrededor de la mitad de la producción se discontinuaría luego del fin de la cuarta generación del Gol y del Kombi– a cambio de programas de reestructura para adaptar el personal a las nuevas líneas más ajustadas.

¹³ Se absorbieron 520 puestos que se distribuyeron como sigue: movimiento de vehículos nuevos a los estacionamientos (132 puestos anteriormente cubiertos por Tegma, 46 por Standprogramm y 244 por Julio Simões); operaciones relacionados con partes y accesorios (17 puestos); servicios de mensajería (13 puestos); lavado de herramientas (10 puestos); cerrajería (3); administración de la flota (13 puestos); y conducción de vehículos (42).

¹⁴ El movimiento APL fue iniciado por el SMABC en 2011 en asociación con pequeños y medianos comercios de herramientas y pintado, consejos municipales del ABC y organizaciones empresariales para fomentar la competitividad del sector de moldes y herramientas frente a las partes y herramientas importadas.

4

LAS PROPUESTAS DEL SMABC PARA EL «SINDICALISMO 4.0» Y EL PLAN DE ACCIÓN DE INDUSTRIALL

A pesar de la imposibilidad de calcular los efectos directos de la reforma laboral y la (ausencia de una) política industrial y económica sobre los nuevos acuerdos, los ejemplos de las negociaciones en VWB y MBB reflejan la fuerza del *poder asociativo* (que resultó decisivo en varias situaciones) y el *poder institucional* del SMABC a nivel de las empresas y, hasta cierto punto, también a nivel político. Dichos factores tuvieron una marcada influencia sobre el desarrollo de Industria 4.0 en la región y el país. A partir de esta perspectiva, los representantes de los trabajadores y los trabajadores se empeñaron en definir caminos hacia una transición justa y administrar las implicaciones del desempleo tecnológico, y de esta manera establecieron nuevas estructuras con oportunidades para la actualización de las formas de actuar y la organización del SMABC.

Los cambios estructurales que se procesen bajo el impacto de la reforma laboral incluyen, entre otros, el fin del viejo modelo de financiación sindical y la oportunidad de *organizar* y *reorganizar* los sindicatos para reducir la competencia entre ellos, aumentar el número de miembros cotizantes, incorporar categorías de trabajadoras y trabajadores sin sindicalizar y fortalecer la representación en los lugares de trabajo. Dado que el fin del impuesto sindical obligatorio resultó en la pérdida del 90% de los ingresos totales (de BRL 3,64 mil millones en 2017 a BRL 500 million en 2018), muchos sindicatos están considerando una *estrategia de fusiones*, una idea largamente defendida por una parte del movimiento obrero. El SMABC apoya las fusiones, pero no como forma de resistir el estrangulamiento financiero —a pesar de la caída de los ingresos por concepto del impuesto (de BRL 5,94 millones a BRL 46.000) en el primer año de la reforma¹⁵— o como contribución a la densidad sindical. La propuesta que está bajo consideración y que cuenta con la aprobación de los congresos del SMABC, de los trabajadores del sector químico a nivel estatal y nacional, y de la CUT prevé la formación de sindicatos por macrosectores. En el caso del SMABC, esto significaría que debería fusionarse con sindicatos que representan a trabajadoras y trabajadores de la industria química, eléctrica, de vestimenta, construcción y procesamiento de alimentos. Con independencia de estos aspectos, las fusiones tienen el potencial de aumentar

la capacidad de movilización y, por consiguiente, el *poder estructural* y *asociativo*. El énfasis en las acciones colectivas ocupa un lugar prioritario en los discursos de los sindicalistas, cuando contraponen esta lógica a la táctica de la supervivencia financiera defendida por sindicatos menores, algo que en su opinión no es aplicable al SMABC:

Una parte importante del ingreso del sindicato (el SMABC) proviene de las y los miembros, por lo que la situación aún no es desesperante debido al impuesto sindical. Si analizáramos otro de los grandes sindicatos, por ejemplo los trabajadores del sector químico, no tendríamos que pensar en absorber los sindicatos menores. *Pero esto tiene que ver con representación*, tiene que ver con juntar más personas: *Con ustedes, por la lucha colectiva*. ¿Por qué nuestro convenio expira en un mes, el de los químicos en otro, al igual que los convenios del sector textil y de la industria gráfica? ¿Por qué no actuamos en conjunto, todas y todos? Se hubiera creado el pandemonio. Tiene que ver con esto, con esta cosa de «Trabajadores del mundo, únense». No sé, pero tengo la impresión que entendimos que entendimos (4 entrevistados, un representante que represente también al VWB y SMABC).

Efectivamente, la movilización como herramienta para forjar objetivos comunes y unir fuerzas se expresa en las políticas del SMABC y la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicas, afiliada a la CUT (CNM/CUT), que apuntan a construir redes sindicales/comités nacionales como un camino para superar los efectos de la fragmentación originada por la estructura del sindicato. La llegada de Industria 4.0 simplemente subrayó el carácter esencial de las fusiones para el fortalecimiento del *poder estructural* y *asociativo* como recursos para abordar las prácticas abusivas y las negociaciones desfavorables.

De la mano de la reestructura y la capacidad de movilización se abrió otra oportunidad a través del aspecto de la *organización* que está vinculado a la dimensión de la *representación*. A partir de los procesos de reestructura y la disminución de la base tradicional de los trabajadores de cuello azul se activaron las discusiones sobre la representación del personal de cuello blanco. Este proceso se intensificó, desde que la continuidad del SMABC y sus bases (Rodrigues, 1997) comenzó a interpretarse en función de la preservación y el futuro de las fábricas de la región, a pesar

¹⁵ <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista,70002743950>

de que el sindicato tenía que aceptar la automatización hasta cierto punto, para lograr su objetivo. En 1987 el SMABC tenía 203.111 miembros; hasta 2018 este número había bajado a 70.078, una reducción de 65,5%. Del total de los miembros de 2018, 23.720 trabajaban en el montaje de vehículos (33,84%), en su mayoría en VWB y MBB (69,24%). De acuerdo con una encuesta basada en el Informe Social Anual (RAIS, por sus siglas en portugués), entre 2003 y 2018 se eliminaron alrededor del 59% (aproximadamente 5.000 puestos) de los empleos vinculados a la producción en las principales empresas automotrices del ABC, mientras los mismos indicadores mostraron un incremento de los puestos no manuales de 35% a 42% del total. Encuestas como ésta subrayan la necesidad de que el SMABC se acerque a este universo de trabajadoras y trabajadores que tiende a expandirse como resultado de las nuevas ocupaciones que se crearon en el marco de Industria 4.0, cuyo perfil es más femenino y más joven (generación Z). Los datos del RAIS indican una mayor presencia de mujeres en trabajos no manuales (13%) y posiciones de dirección (entre 120% y 540%). En cambio, en la producción el número de mujeres se incrementó solo levemente (22%), y en algunos casos incluso se redujo (hasta un 7,2% en determinados puestos). En términos de remuneración, la desigualdad de género no ha cambiado, y la presencia de mujeres en posiciones de dirección no ha dejado de ser limitada en todo el sector.

El SMABC está consciente de estos diagnósticos y hace referencia a las dificultades de reclutar y organizar a los trabajadores de cuello blanco en general, pero sobre todo a las mujeres. Según el sindicato esta situación se debe a numerosos factores que van desde la falta de identificación de las personas con los intereses que el sindicato defiende hasta la reticencia de los dirigentes de organizar el sindicato y actualizar sus formas de acción. Estas cuestiones no son nuevas –y además, constituyen uno de los pilares de acción de IndustriALL (*consolidar el poder sindical*)–, pero integran el arsenal de motivaciones para actualizar las formas de reclutar y organizar nuevos miembros. Esto es así incluso en momentos en que la dimensión de género continúa ocupando un lugar marginal en las propuestas y negociaciones del sindicato, como lo muestra el Cuadro 3, y dada la posibilidad real de que la desigualdad de género termine profundizándose a partir de Industria 4.0. En cuanto a las negociaciones con VWB y MBB, los acuerdos firmados no han avanzado mucho más allá de los temas relacionados con los derechos reproductivos de las mujeres (embarazo, maternidad y aborto), además de algunas iniciativas a favor de la igualdad de género en el lugar de trabajo (igual pago por igual trabajo). Muchas cláusulas de los acuerdos están relacionadas con la idea de que el cuidado de los niños recae mayormente en las mujeres, creando así una situación de desigualdad en materia de responsabilidades familiares. Tampoco se ofrecen incentivos para capacitar y cualificar a las mujeres, mientras el combate al acoso moral y sexual no está respaldado por sanciones (en los textos y reglamentos de las empresas apenas se «rechaza» el acoso). Por lo tanto, se puede concluir que el SMABC (al igual que el plan de acción de IndustriALL) carece de propuestas concretas que comprendan las áreas administrativas, sobre todo mujeres y

trabajadoras y trabajadores independientes, cuyo número aumentará probablemente. Al respecto, el examen de las experiencias de otros países podría mejorar las posibilidades de sindicato de hacer frente a dicha evolución.¹⁶ No obstante lo expuesto anteriormente, los ejemplos de VWB y MBB muestran que en varias instancias conflictivas en que se producían despidos arbitrarios, incumplimientos de los acuerdos firmados y divisiones inducidas por las empresas, las acciones colectivas fueron decisivas y más eficaces que las negociaciones.

El aspecto de la organización está relacionado con las nuevas formas de contratación que a menudo sustituyen las relaciones de empleo por relaciones entre clientes y proveedores, lo que dificulta aún más el reclutamiento y la identificación de los intereses de un contingente de personas empleadas que se han vuelto (o están a punto de convertirse en) «anónimas», más individualizadas y difíciles de contactar. La (des)organización que se genera a partir de la transmutación de las personas en proveedoras y proveedores de servicios (empresas unipersonales (personas jurídicas, PJs) o microempresarios individuales (MEIs) que generalmente trabajan con más de una empresa y no tienen lugar fijo de trabajo (crowdworking), ni separación de las esferas de lo privado y lo público (oficina doméstica), ni tampoco derechos laborales formales, y los nuevos reglamentos del mercado laboral se constituyen en desafíos para la organización de las trabajadoras y los trabajadores:

La oficina doméstica es solo un aspecto. Por ejemplo, puede haber un tipo que trabaja para Mercedes y Ford desde su casa. Existen acuerdos de confidencialidad, porque el tipo trabaja para las dos empresas, ya no tiene un puesto exclusivo. No lo vemos en la fábrica, hay sectores con empresas unipersonales; no tenemos oficina doméstica, pero hay MEIs. El tipo se fue de la fábrica, cobró el despido y se fue. Poco tiempo después empieza a trabajar para la fábrica. Esta contrata un número de registro de empresa (CNPJ). Contrata una empresa, como en el caso de los trabajadores bancarios. Pero es el mismo tipo. Tenemos el mismo problema que los bancarios; muchas personas abandonaron el sector como trabajadores bancarios, y ahora trabajan bajo otra denominación. Estos tipos nunca dejaron de ser trabajadores bancarios, pero los bancarios deben resolver el problema de su representación. En nuestro caso, estas personas nunca dejaron de ser metalúrgicos; pero el problema que debemos resolver es la representación (el mismo).

Como reacción a los cambios esperados, el SMABC ha trabajado sobre la base de un conjunto de propuestas definidas para reinventarse a sí mismo con el objetivo de convertirse en un «Sindicato 4.0». Una propuesta consiste en la promoción de la *Capacitación 4.0* para dirigentes sindicales

¹⁶ Schröder *et al.* (2017) presentan algunas perspectivas para la reglamentación de modalidades de trabajo supuestamente autoempleado así como las estrategias que el IG Metall empleó para contactar dicho grupo de trabajadoras y trabajadores. Por más detalles, v. las referencias de los autores.

Cuadro 4 Actividades del SMABC que se ocuparon de Industria 4.0	
09/12/2019	Discusión sobre nuevas formas de trabajo y precariedad como parte del ciclo de debates <i>El ABC de cara a Industria 4.0</i> .
05/12/2019	Participación del SMABC en un seminario sobre la defensa de la industria y el empleo organizado por la Comisión de Desarrollo Económico, Industria, Comercio y Servicios de la Cámara de Diputados.
03/12/2019	Promoción del taller sobre las <i>Secciones de Herramientas y Pintura más competitivas de Brasil</i> en defensa de la asignación de los recursos del programa <i>Rota 2030</i> destinados a la capacitación profesional de trabajadoras y trabajadores y el desarrollo de Industria 4.0.
14/11/2019	Quinto ciclo de debates <i>El ABC de cara a Industria 4.0</i> .
29/10/2019	Curso de capacitación sobre relaciones laborales precarias e Industria 4.0 en VWB promovido por el Colectivo de Política Industrial del SMABC.
27/08/2019	Tercer ciclo de debates <i>El ABC de cara a Industria 4.0</i> .
16/08/2019	Participación en la 44a Reunión del Comité Técnico de la OIT/Cinterfor para discutir la capacitación profesional para Industria 4.0.
26/07/2019	Cooperación internacional con IG Metall sobre Industria 4.0, defensa de derechos laborales y la importancia de redes sindicales.
18-20/07/2019	Noveno Congreso de los Metalúrgicos del ABC.
03/07/2019	Participación de jóvenes trabajadoras y trabajadores de VWB del Colectivo de Jóvenes de los Metalúrgicos del ABC en el curso internacional para jóvenes sobre Industria 4.0 convocado por Nordic IN.
30/04/2019	Primer ciclo de debates <i>El ABC de cara a Industria 4.0</i> promovido por el Colectivo de Política Industrial del SMABC.
16/04/2019	Debate con trabajadoras y trabajadores en la sala del SMABC sobre el impacto de Industria 4.0, el desarrollo de la industria nacional, capacitación profesional y transición justa.
03/04/2019	Primera visita del colectivo a cargo de cuestiones de política industrial del SMABC a MBB para conocer los avances en el área de Industria 4.0.
21/04/2019	Integrantes de los comités sindicales de empresa que integran la dirección del SMABC participan en un curso de capacitación para dirigentes.
15/02/2019	Capacitación en material de Industria 4.0 a través de <i>Sindicalismo y Ciudadanía</i> .
07/11/2018	Participación en una audiencia pública en el ministerio de Trabajo para debatir sobre el futuro del trabajo y la capacitación profesional sobre Industria 4.0.
08/2018	Finalización de las primeras tres clases para consejeros sindicales de empresa en el curso de capacitación para dirigentes.
03/04/2018	Creación del Colectivo de Política Industrial y visitas a fábricas pioneras en material de digitalización.
07/03/2018	Reunión con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para profundizar el diálogo sobre el desarrollo de políticas industriales en América Latina.
17/10/2017	Debate con el Secretario de Desarrollo Industrial y Competitividad del Ministerio de Industria, Comercio Exterior y Servicios (Mdic) sobre cuestiones relativas a la recuperación del empleo, electromovilidad, Industria 4.0 y <i>Rota 2030</i> .
19/09/2017	Discusión sobre los desafíos de Industria 4.0 durante una reunión del comité ejecutivo del sindicato, en asociación con la Universidad de San Pablo (USP).
12/09/2017	Primera reunión técnica regional sobre Industria 4.0 en Brasil con el Ministerio de Industria, Comercio Exterior y Servicios (Mdic) y representantes de siete municipios y universidades del ABC.
22/08/2017	Solicitud del SMABC de incluir el tema de la capacitación profesional en la agenda del Grupo de Trabajo sobre Investigación, Desarrollo e Ingeniería.

Fuente: información elaborada por la autora.

que deben estar en condiciones de actuar en el contexto de transformaciones continuas. Las y los representantes del personal deben adquirir cualificaciones de carácter técnico para poder identificar hasta mínimas intervenciones tecnológicas, evaluar sus efectos en los puestos de trabajo y proponer alternativas para preservar los puestos sobre la base de las decisiones sobre futuras inversiones en la fábrica. En el pasado el SMABC ha trabajado en la formación de sus dirigentes, aunque fundamentalmente desde la perspectiva política. De modo que para las y los representantes del SMABC los cursos ayudaban a llenar un vacío en el área de las negociaciones colectivas. En el trienio 2017–19 se organizaron numerosos cursos y conferencias sobre temas relacionados con Industria 4.0.

El proyecto de formación es coherente con otra propuesta de acción de los representantes del SMABC: *alentar las inversiones y diversificar el negocio*. Ante el número reducido de anuncios de inversión de parte de las principales empresas automotrices del ABC, y frente al acelerado proceso de desindustrialización, la directiva del sindicato está convencida que el trabajo en asociación con las empresas en el proceso de implementación de nuevas tecnologías es clave para preservar las empresas y, por consiguiente, garantizar la transición justa. A partir de la perspectiva del carácter inexorable de los procesos de renovación tecnológica las y los dirigentes llegaron a la conclusión que la permanencia de las unidades de producción en la región dependía de la forma de actuar del sindicato: dispuesto a participar o contrario a las innovaciones. Hacen referencia a la perspectiva de una mayor diversificación de los negocios, es decir la transición de meros fabricantes de automóviles a proveedores de servicios en el rubro automotístico, dado que la perspectiva de producir coches eléctricos parece remota durante el período de uso de las plataformas (entrevista 4, representante de VWB y el SMABC). Esta perspectiva seguirá intacta, mientras el costo del trabajo sea tan bajo que la automatización no se agregue a la agenda. Por otra parte, la diversificación de los negocios apuntaría a llenar los nichos de consumo aún sin explorar por las empresas automotrices. Los servicios que se ofrecerían mediante apps de movilidad captaría una generación que está más familiarizada con el uso de recursos de este tipo y que no está muy interesada en la adquisición de un coche.

Se deben mencionar asimismo las acciones que el SMABC emprendió a nivel internacional para estimular las inversiones y reabrir las negociaciones con VWB y MBB a nivel local. Como se explicó anteriormente, se movilizó el recurso del *poder institucional* a ese nivel para fortalecer las alianzas transfronterizas que se tradujeron, en última instancia, no solo en nuevas inversiones, sino también en acuerdos-marco internacionales o acuerdos colectivos transnacionales que respaldaron a las negociaciones locales. Esta práctica del SMABC corresponde a lo que se espera de un tipo de acción sindical transnacional que tenga *la capacidad de hacer frente al capital global*, como lo prevé el plan de IndustriALL que propone la creación de herramientas de cooperación internacional como los comités mundiales de empresa. Si bien tales herramientas constituyen un paso importante en

el camino hacia lo que muchas veces se califica como un nuevo internacionalismo obrero, habrá que pensar en la posibilidad de que las mismas provoquen disputas intersindicales en torno a las inversiones, en lugar de combatir la competencia al interior y entre las fábricas. Por lo tanto, el mayor desafío será la formulación de objetivos compartidos y una identidad común que trasciendan la lógica nacional.

Para que se materialicen las inversiones, y con la finalidad de provocar la diversificación de los negocios, el SMABC insiste en la importancia primordial de las *políticas públicas* para la activación industrial a nivel nacional y regional. Más allá de criticar la falta de una política de Estado que evalúe el papel de Brasil en el camino del desarrollo tecnológico, el SMABC ejerce presión sobre el Gobierno, mientras trabaja con otros sindicatos en la presentación de propuestas como *Plano Indústria 10+*¹⁷ y la creación de colectivos (como por ejemplo el Colectivo de Política Industrial) con el único propósito de esbozar políticas que fortalezcan a todo el sector industrial. La pérdida de la capacidad de influir en las decisiones del gobierno actual (*poder institucional*) y la falta de incentivos estatales ha llevado al SMABC a renovar sus contactos con la academia y la sociedad, es decir volver al *poder popular*.

Por último, y vinculados a todos los aspectos anteriores, la capacitación y el perfeccionamiento profesional adquieren un papel destacado en las estrategias del SMABC. Partiendo de la perspectiva de *Educación 4.0*, el sindicato propone un debate permanente centrado en políticas de formación que cumplan las exigencias de los nuevos puestos de trabajo que se generen bajo el impacto de Industria 4.0. Las actividades del SMABC van desde asociaciones con instituciones de formación (SENAI) a intervenciones directas en los cursos de formación (extensiones como en la Universidad de Santo André y el Centro Universitario FEI). Más allá del sistema formal, el SMABC se ha esforzado en consolidar su propio proyecto de formación para evitar de «tomado de rehén» por las empresas o el *Sistema S*.¹⁸ Al respecto, el Colectivo de Política Industrial ha definido como misión la discusión en profundidad de temas como las empresas emergentes,

la economía de las aplicaciones, la gestión del conocimiento y las patentes.

Las propuestas del SMABC para inducir la formulación de políticas públicas se relacionan con el plan de acción de IndustriALL que apunta a *políticas industriales sostenibles* que contribuyan a defender el recurso del *poder institucional*. Como se subrayó arriba, las actividades del SMABC se dirigieron prioritariamente a la esfera interna de las empresas, tanto a nivel local como internacional, reconociendo así la debilidad de su capacidad de negociar con el Gobierno sobre una política industrial efectiva capaz de crear puestos de trabajo que sean sostenibles. En ausencia de un pacto más general por el empleo el sindicato intenta establecer asociaciones con instituciones de formación formal para abordar los cambios esperados en los perfiles laborales. Sin embargo, en el caso del plan de acción de IndustriALL, el SMABC no ha formulado alternativas para recuperar *poder popular*, a pesar de contar con personas capaces de construir puentes en la institución. Será inviable hablar sobre el desarrollo sostenible o empleos verdes sin poner en debate la creciente precarización de las relaciones laborales y la dimensión de género subyacente (gracias a los movimientos de mujeres). La lucha contra la pobreza no puede justificar la destrucción ciega del medio ambiente (créditos al movimiento ambientalista). La protección ambiental no puede construirse a expensas de miles de trabajadoras y trabajadores que pierden sus puestos (movimiento obrero). Desde esta perspectiva las coaliciones y alianzas con diferentes actores sociales pueden ser útiles para que los sindicatos recuperen su importancia y su protagonismo social sobre la base de una plataforma de luchas y aspiraciones compartidas.

¹⁷ *Plano Indústria 10+* es un conjunto de 6 directrices (garantía de un proceso coherente de innovación tecnológica y modernización; alineación de la política industrial y la protección ambiental; redensificación de las cadenas de valor; política exterior soberana que promueva la industria nacional; fomento del desarrollo regional; empleo de calidad) propuestas por el movimiento obrero para orientar el Gobierno federal y sus planes de formular políticas, programas y acciones relativas al desarrollo productivo y tecnológico de Brasil en los próximos 10 años. La propuesta parte de la perspectiva de las trabajadoras y los trabajadores y se vincula con un proyecto de desarrollo económico y social que apunta a mejorar la calidad de vida, reducir las desigualdades y distribuir el ingreso en beneficio de la población de las diferentes regiones del país.

¹⁸ *Sistema S* se creó en 1942 durante la era de Vargas y se compone de una serie de instituciones y organizaciones que ofrecen orientación y capacitación profesional y perfeccionamientos profesionales orientados a diferentes áreas: industria (Senai, Sesi), comercio (Senac, Sesc), agronegocios (Senar) y los propios trabajadores (Sebrae, SESCOOP, Senat). El sistema se financia a través de las contribuciones obligatorias de las empresas, con tasas que oscilan entre el 0,2% y el 2,5% de la nómina, según el tipo de negocio y el régimen tributario elegido.

5

COMENTARIOS FINALES

Intenté demostrar, sin ánimo de realizar un análisis exhaustivo sobre una temática sumamente compleja, cómo organizaciones sindicales en países capitalistas periféricos como Brasil están trabajando para responder a los cambios impuestos por Industria 4.0. En el caso del SMABC se puede trazar la movilización gradual de diferentes recursos por la organización a lo largo de su historia para poder responder a los desafíos de cada momento. En la década de 1980 el enfrentamiento con la dictadura military llevó al SMABC a confiar en el *poder estructural* y *asociativo*, forjando así un *sindicalismo de movimiento social* basado en la capacidad de construir coaliciones con movimientos sociales (poder popular). Sin embargo, desde los años 90 los procesos de racionalización en la economía y las empresas automotrices impusieron cambios a la lógica de acción del SMABC. Motivados por la defensa de la agenda de empleo, las y los representantes del SMABC se apoyaron en el *poder asociativo* e *institucional* para plantear una serie de reclamos. Tanto el contexto internacional de Industria 4.0 como los asuntos domésticos plantearon varios desafíos adicionales al SMABC que excedieron la mera preservación de los puestos de trabajo. La transición justa se presenta como imperativo categórico para la supervivencia misma del sindicato ante la amenaza de la eliminación de su base obrera tradicional. Sin embargo, no será suficiente que se discuta la transición a las nuevas ocupaciones que se creen. Será urgente que se tomen en cuenta sus efectos reales, lo que planteará dos tipos de problemas adicionales. El primero está relacionado con lo que la nueva revolución significa en los hechos: ¿más tiempo libre, como lo pronosticara Gorz (1982)? ¿O más explotación de las trabajadoras y los trabajadores? ¿Implementación de nuevas tecnologías o automatización encubierta? Como lo resaltaron Staab & Butollo (2019), hay muchos informes alarmistas que pronostican la desaparición de numerosas ocupaciones y, al centrarse en estrategias tecnológicas, confunden y distorsionan el debate en torno a las políticas económicas que imponen salarios bajos y condiciones laborales precarias.

Cualquier sindicato industrial que experimente dichas transformaciones debe orientarse por las mencionadas preguntas, cuando discute sobre su revitalización. El SMABC, al igual que otros sindicatos, no desaparecerá –mientras exista el capitalismo–, pero tendrá que adaptarse al nuevo orden. Para lograrlo, ni el *poder institucional*, ni la asociación con el Gobierno y las empresas serán suficientes para estar a la altura de las exigencias del «Sindicalismo 4.0». En contextos marcados por tendencias negativas, el *poder asociativo* ha jugado un papel decisivo en los momentos de conflicto. Y este poder será más necesario que nunca para recuperar el *poder popular* y la capacidad de aumentar la relevancia social sobre la base de propuestas ambiciosas que respondan a las aspiraciones de determinados sectores de la nueva clase obrera: las mujeres, los jóvenes y quienes trabajan en condiciones precarias.

La urgencia respecto de la necesidad de recuperar relevancia social se hizo particularmente evidente, mientras se escribía este artículo, cuando el SMABC tenía problemas para lograr que el Gobierno federal aceptara sus propuestas para combatir al Covid-19 en Brasil y preservar los empleos en la región. En condiciones de una crisis sin precedentes como la actual, el sindicato está llamado, una vez más, a convertirse en una fuerza popular que defiende los derechos de toda la población trabajadora.

REFERENCIAS

- ARBIX, G** (1997). A Câmara Banida. En: Arbix, G; Zilbovicius, M (comps.). *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*. San Pablo, Scritta.
- ALBUQUERQUE, P.H.M.; SAAVEDRA, C.A.P.B.; MORAIS, R.L.; ALVES, P.F.; YAOHAO, P** (2019). *Na era das máquinas, o emprego é de quem?* Estimación da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Instituto de Estudos Económicos Aplicados.-Brasília : Rio de Janeiro: Ipea. Disponible en: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9116/1/td_2457.pdf. Consultado: 25 de octubre de 2019.
- ARAÚJO, A.S** (2018). Ulrich Jürgens y Martin Krzywdzinski. New worlds of work: varieties of work in car factories in the BRIC countries. *Tempo Social*, 30(1), 333–337. Disponible en: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138089>.
- (2019). *Da solidariedade internacional à institucionalização da parceria: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen AG e Daimler AG*. 1 recurso online (509 p.). Tesis (doctorado) – Universidad Estatal de Campinas, Instituto de Filosofia y Ciencias Humanas, Campinas, SP. Disponible en: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/334984>.
- AREND, M** (2015). A industrialização do Brasil ante a nova divisão internacional do trabalho. 2105, texto de discusión: IPEA. Disponible en: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4620/1/td_2105.pdf. Consultado: 24 de julio de 2020.
- BRZESKI, C; BURK, I** (2015). Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt [La llegada de los robots: consecuencias de la automatización para el mercado laboral alemán]. *ING DiBa, Economic Research*. Fráncfort del Meno. Disponible en: <https://www.ing.de/binaries/content/assets/pdf/ueber-uns/presse/publikationen/ing-diba-economic-analysis-die-roboter-kommen.pdf>. Consultado: 28 de diciembre de 2019.
- BENEŠOVÁ, A; TUPAA, J** (2017). Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0. *27th International Conference on Flexible Automation and Intelligent Manufacturing*. FAIM2017, 27–30 de junio de 2017, Modena, Italia. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978917305747>. Consultado: Abril de 2020.
- BICEV, J** (2019). Políticas tripartites e ação sindical: a experiência de negociação do sindicato dos metalúrgicos do ABC no setor automotivo. 1 recurso online (189 p.). Tesis (doctorado) – Universidad de San Pablo, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias Humanas, San Pablo, SP de de Filosofía, Letras e Ciências Humanas, São Paulo, SP. Disponible en: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-13062019-111731-pt-br.php>. Consultado: 20 de diciembre de 2019.
- BOCHUM, U** (2015). Gewerkschaftliche Positionen in Bezug auf «Industrie 4.0» [Las posiciones sindicales sobre «Industria 4.0»]. Botthof, A; Hartmann, E.A (comps.). *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0 [Industria 4.0 y el futuro del trabajo]*. Berlin, Heidelberg: Springer Vieweg. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-45915-7>. Consultado: Agosto de 2019.
- BOITO, A; BERRANGER, T** (2014). Social Classes, Neo developmentalism, and Brazilian Foreign Policy under Presidents Lula and Dilma. *Latin American Perspectives*, Issue 198, Vol. 41 No. 5, September 2014, pp. 94–109. Disponible en: DOI: 10.1177/0094582X14543790. Consultado: 22 de abril de 2020.
- BOITO, A; STEIGER, B** (1994). The State and Trade Unionism in Brazil. *Latin American Perspectives*, 21(1), pp. 7–23. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0094582X9402100102>. Consultado: 18 de diciembre de 2019.
- BOYER, R; CHARRON, E; JÜRGENS, U; TOLLIDAY, S** (orgs.) (1998). Between imitation and innovation: the transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry. Oxford, Oxford University Press.
- BUTOLLO F; STAAB, P** (2019). Fantasmas da automatização do trabalho: Robôs, os culpados ideais. *Le Monde Diplomatique*. Edição 149. Disponible en: <https://diplomatique.org.br/robos-os-culpados-ideais/>. Consultado: 26 de abril de 2020.
- BUTOLLO F; ENGEL, T** (2015). Industrie 4.0: arbeits und gesellschaftspolitische Perspektiven. Zwischen Dystopie und euphorie [Industria 4.0: perspectivas laborales y sociales. Entre la distopia y la euforia]. Disponible en: <http://www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de/article/1393.industrie-4-0-arbeits-und-gesellschaftspolitische-perspektiven.html>. Consultado: Octubre de 2019.
- CANDEIAS, M** (2011). Strategische Probleme eines gerechten Übergangs. [Problemas estratégicos de la transición justa]. *Luxemburg - Gesellschaftsanalyse und Linke Praxis*. Disponible en: <https://www.zeitschrift-luxemburg.de/strategische-probleme-eines-gerechten-uebergangs/>. Consultado: 22 de diciembre de 2019.
- CHASE, M** (2000). *Early trade unionism: fraternity, skill, and the politics of labour*. Aldershot, Hants; Brookfield, Vt: Ashgate.
- COOK, M.L** (2007). *The Politics of Labor Reform in Latin America. Between Flexibility and Rights*. University Park: The Pennsylvania State University Press.
- DIEESE** (2019). Trocando em Miúdos: informativo socioeconômico – Boletim do Mercado de Trabalho. 10/2019-SMABC/DIEESE –v. 5, n. 2 – São Bernardo do Campo: Subseção DIEESE, 2019.
- DIEESE-SEADE** (2019). Mulheres no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo em 2018. Disponible en: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2019/2019pedmulhersao.pdf>. Consultado: 19 de abril de 2020.
- DIEESE-SEADE** (2015a). A presença feminina no mercado de trabalho em 2015 na região metropolitana de São Paulo. Disponible en: https://www.seade.gov.br/produtos/midia/2016/03/Mulher_Trabalho_n27_marco2016-31.pdf. Consultado: 18 de abril de 2020.
- (2015b). A presença feminina no mercado de trabalho da região metropolitana de Recife. Disponible en: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulherrec.html>. Consultado: 18 de abril de 2020.
- (2015c). Mulheres e Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Fortaleza. Disponible en: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulherfor.pdf>. Consultado: 19 de abril de 2020.
- DÖRRE, K** (2015). Digitalisierung: neue Prosperität oder Vertiefung gesellschaftlicher Spaltungen? [Digitalización: ¿nueva prosperidad o profundización de las divisiones sociales?] En: hirsch-kreinsen, h./Ittermann, P./niehaus, J. (comps.). *Digitalisierung industrieller Arbeit: Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen [La digitalización del trabajo industrial: la visión Industria 4.0 y sus desafíos sociales]*. Baden-Baden.
- FERRAZ, K** (2019). Volkswagen reduz em 25% tempo de produção de veículos com digitalização. *Computerworld*. Inovação. Disponible en: <https://computerworld.com.br/2019/05/30/volkswagen-reduz-em-25-tempo-de-producao-de-veiculos-com-digitalizacao/> Consultado: 22 de octubre de 2019.
- FREY, C; OSBORNE, M** (2013). *The Future of employment: how Susceptible are Jobs to computerization?* Oxford Martin School, Documento de trabajo 18, Oxford.
- FREYSSINET, M; MAIR, A, SHIMIZU, K.** (comps.) (1998). *One best way? Trajectories and industrial models of the world's automobile producers*. Oxford, Oxford University Press.
- GORZ, A** (1982). *Farewell to the Working Class. An Essay on Post-Industrial Socialism*. Pluto Press: London, Sydney

- HIRSCH-KREINSEN, H** (2015). Entwicklungsperspektiven von Produktionsarbeit [Perspectivas de desarrollo del trabajo productivo]. En: Botthoff, A; hartmann, E. A. (comps.). *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0 [Industria 4.0 y el futuro del trabajo]*. Springer Vieweg: Wiesbaden.
- HOBBSAWM, E.J** (1984). *Worlds of Labour: further studies in the history of labour*. Littlehampton Book Services (LBS).
- IBGE, AGÊNCIA** (2019). *PIB cresce 1,1% pelo segundo ano seguido e fecha 2018 em R\$ 6,8 trilhões*. Disponible en: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23885-pib-cresce-1-1-pelo-segundo-ano-seguido-e-fecha-2018-em-r-6-8-trilhoes>. Consultado: 27 de abril de 2020.
- ILO/OIT** (2016). *Women at work trends 2016*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf. Consultado: Abril de 2020.
- ILO/OIT** (2014). *Global Employment Trends 2014*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- ILO/OIT** (2012). *Global Employment Trends for Women 2012*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO SOCIAL** (2018). Mapping Just Transition(s) to a Low-Carbon World: just transition research collaborative report. Disponible en: http://www.rosalux-nyc.org/wp-content/files_mf/reportjtrc2018_1129.pdf. Consultado: 22 de diciembre de 2019.
- JÜRGENS, U; KRZYWDZINSKI, M.** (2016). *New worlds of work: varieties of work in car factories in the BRIC countries*. Oxford: Oxford University Press.
- KREIN, J** (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), pp. 77–104. Disponible en: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Consultado: 30 de abril de 2020.
- KREIN, J; DIAS, H** (2018). The CUT's Experience during the Workers' Party Governments in Brazil (2003–2016). *Global Labour Journal*, 9(2). Disponible en: <http://hdl.handle.net/10316/80346>. Consultado: 3 de abril de 2020.
- (2017). The CUT's Experience During the Workers' Party's (PT) Governments in Brazil (2003–2016). Fundación Friedrich Ebert. Berlín, Alemania. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/13761.pdf>. Consultado: 8 de enero de 2020.
- KUTNEY, P** (2018). Mercedes-Benz já usa seu campo de provas de R\$ 90 milhões em Iracemápolis. *Automotive Business*. Disponible en: www.automotivebusiness.com.br/noticia/27441/mercedes-benz-ja-usa-seu-campo-de-provas-de-r-90-milhoes-em-iracemapolis. Consultado: 23 de octubre de 2019.
- LANG, K; GAGNON, M.-J.** (2009). Brazilian Trade Unions: En (In)Voluntary Confinement of the Corporatist Past. *Industrial Relations*, 64 (2), 250–269. Disponible en: <https://doi.org/10.7202/037920a>. Consultado: 18 de diciembre de 2019.
- MARX, R; MAROTTI DE MELO, A; LARA, F.F** (2020). The New Geography of the Automobile Industry: Trends and Challenges in Brazil. En: Covarrubias A. V; Ramírez Perez. S.M (comps.). *New Frontiers Of The Automobile Industry: Exploring Geographies, Technology, And Institutional Challenges*. Palgrave Macmillan.
- MATUSCHEK, I** (2016). *Industria 4.0, Arbeit 4.0 – Gesellschaft 4.0?* Eine Literaturstudie. Rosa-Luxemburg-Stiftung [Industria 4.0, Trabajo 4.0, ¿Sociedad 4.0? Revisión bibliográfica. Fundación Rosa Luxemburgo. Disponible en: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Studien_02-2016_Industrie_4.0.pdf. Consultado: 2 de septiembre de 2019.
- MELLEIRO, W; STEINHILBER, J** (2016). Brothers in Arms? Trade Union Politics under the Workers Party Governments. En: *The Political System of Brazil*, editado por D. de la Fontaine y T. Stehnen. Berlín: Ed. Springer.
- MOODY, K** (2001). *Workers in a lean world: unions in the international economy*. Nueva York, NY: Verso.
- NEGRI, J.A** (1999). O custo de bem-estar do regime automotivo brasileiro. *Pesq. Plan. Econ.* Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, pp. 215–242.
- OECD/OCDE** (2018). Directorate for financial and enterprise affairs competition committee. Disponible en: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/LACF\(2018\)6/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/LACF(2018)6/en/pdf). Consultado: 29 de junio de 2020.
- (2017). Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations: Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do. Disponible en: <http://www.oecd.org/mcm-2018/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf>. Consultado: abril de 2020.
- PRAUN, L** (2012). Sindicalismo metalúrgico no ABC paulista: da contestação à parceria. En: SOUZA, D.C; TRÓPIA, P.V (comps.). *Sindicatos metalúrgicos no Brasil contemporâneo*. Belo Horizonte, MG: Fino Traço.
- RAMALHO, J.R; RODRIGUES, I.J** (2018). Sindicalismo do ABC e a era Lula: contradições e resistências. *Lua Nova*, San Pablo, n. 104, pp. 67–96. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0102067096/104>. Consultado: 18 de octubre de 2019.
- (2007). Trabalhadores, indústria automotiva e região: porque comparar o ABC paulista com o Sul fluminense? En: RAMALHO, J.R; RODRIGUES, I.J (comps.). *Trabalho e sindicato em antigos e novosterritóriosprodutivos: comparaçõescom o ABC paulista e o Sul fluminense*. San Pablo: Annablume.
- RODRIGUES, I.J; MARTINS, H.S** (1999). O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. *Tempo Social*, 11(2), pp. 155–182. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S0103-20701999000200009>. Consultado: 3de abril de 2020.
- RODRIGUES, I.J** (1997). O emprego como tema central na agenda sindical. *Estudos Econômicos* (San Pablo), v. 27, no especial, pp. 117–136. Disponible en: <https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/161321>. Consultado: 19 de diciembre de 2019.
- RODRIGUES, I.J** (1990). *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. San Pablo, SP: Cortez, 1990.
- RUEDIGER, M.A; SOUZA, R.M; GRASSI, A; VENTURA, T; RUEDIGER, T** (2014). June Journeys in Brazil: From the Networks to the Streets. *APSA Annual Meeting*, Washington, DC, 28–31 de agosto. Disponible en: <https://bit.ly/39JAwia>. Consultado: 3de abril de 2020.
- SALLUM JR, B** (2011). Governo Collor: o reformismo liberal e a nova orientação da política externa brasileira. *Dados*, 54(2), pp. 259–288. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000200002>
- SCHMALZ, S** (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación*, octubre.
- SPATH, D; GANSCHAR, O; GERLACH, S; HÄMMERLE, M; KRAUSE, T; SCHLUND, S** (2013). *Produktionsarbeit der Zukunft: Industrie 4.0 [El trabajo productivo del futuro: Industria 4.0]*. Stuttgart. Disponible en: <https://www.iao.fraunhofer.de/images/iao-news/produktionsarbeit-der-zukunft.pdf>. Consultado: 15 de septiembre de 2019.
- STURGEON, T; CHAGAS, L.L; BARNES, J.** (2016). Rota 2030: Updating Brazil's Automotive Industrial Policy to Meet the Challenges of Global Value Chains and the New Digital Economy. Documento de trabajo, Banco Mundial. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/100851511798447023/pdf/121667-REVISED-Brazil-Public-Expenditure-Review-Brazil-in-Automotive-Globa.pdf>. Consultado: 21 de abril de 2020.

TELEKOM (2015). *Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft*. 25 Thesen. Ergebnisse eines Projekts von HR Digital & Innovation und der Universität St. Gallen [*Trabajo 4.0: megatendencias del trabajo digital del futuro*. 25 tesis. Resultados de un proyecto de HR Digital & Innovation y la Universidad de St. Gallen]. Disponible en: <https://tinyurl.com/y4xorwth>. Consultado: 25 de septiembre de 2019.

TERRON, S.L; SOARES, G. A.D (2010). As bases eleitorais de Lula e do PT: do distanciamento ao divórcio. *Opin. Publica*, vol.16, n.2, pp.310-337. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-62762010000200002>. Consultado: 18 de diciembre de 2019.

WHITTALL, M; LUCIO, M. M; MUSTCHIN, S; TELLJOHANN, V; SÁNCHEZ, F. R. Workplace trade union engagement with European Works Councils and transnational agreements: The case of Volkswagen Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 23(4), 397–414. 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1721727X17699444>. Consultado: enero de 2019.

WOLKE, V (2019). Participação da indústria na economia brasileira sobe para 22%, diz CNI. *Agência CNI de Notícias*. 19 de marzo. Disponible en: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/participacao-da-industria-na-economia-brasileira-sobe-para-22-diz-cni/>. Consultado: 2 de noviembre de 2019.

ACERCA DE LOS AUTORES

Ariella Silva Araujo. Estudiante de posdoctorado en Ciencia Política de la Universidad de Campinas (UNICAMP). Doctorado en Ciencias Sociales de la misma institución; investigadora visitante del Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo (CESIT) del Instituto de Economía (IE), UNICAMP; ex investigadora visitante del Centro de Investigación en Estudios Sociales de Berlín (WZB).

IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Departamento de Política Global y Desarrollo | Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlín | Alemania

Responsable:
Mirko Herberg | Política sindical internacional
Phone: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Para solicitar publicaciones:

Julia.Schultz@fes.de

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

EL RECURSO A LAS FORTALEZAS HISTÓRICAS PARA ENFRENTAR EL FUTURO

El SMABC de cara a Industria 4.0 en el sector automotriz de Brasil



Este artículo se propone discutir los *recursos de poder* que el Sindicato de Metalúrgicos del ABC (SMABC) ha movilizado para enfrentar los efectos de los cambios impulsados por la Industria 4.0, sobre todo por Volkswagen y por Mercedes-Benz. La elección del SMABC se debe a su importancia política para los trabajadores y los movimientos sociales frente a la dictadura de Brasil, y por ser la cuna del sindicalismo de la CUT (Central Única de Trabajadores), mientras la elección de los fabricantes de automóviles surge del papel protagónico que asumieron en el proceso de digitalización. En un proceso gradual, el SMABC movilizó varios recursos a lo largo de su historia para enfrentar los desafíos del momento. En la década de 1980, el choque con la dictadura



militar obligó a recurrir al poder estructural y asociativo, forjando así un sindicalismo del movimiento social. En los años 1990 y 2000, y debido a los procesos de racionalización de la economía y de las compañías, se apoyó en el poder asociativo e institucional para implementar una agenda de defensa del empleo. Desde 2010 el contexto internacional de la Industria 4.0 ha planteado algunos desafíos adicionales. ¿De qué manera los recursos de poder beneficiaron al sindicato en el área de las negociaciones y los acuerdos colectivos? ¿Qué beneficios aporta el estudio a la preparación del plan de acción para los sindicatos del sector en el siglo XXI? Los resultados subrayan, en general, que se impone una transición justa como imperativo



categorico de cara a la amenaza de eliminación de sus bases tradicionales. Al igual que otros sindicatos, el SMABC no desaparecerá, pero debe adaptarse al nuevo orden. Es evidente que el *poder institucional*, así como también la asociación con gobiernos y empleadores no será suficiente para estar a la altura de las exigencias del «Sindicalismo 4.0». En contextos de correlación negativa el *poder asociativo* resultó decisivo en los momentos de conflicto. Y, más que nunca, será necesario recuperar el *poder popular* sobre la base de propuestas ambiciosas que respondan a las aspiraciones de determinados sectores de la nueva clase obrera: las mujeres, los jóvenes y los trabajadores precarios.

Más información sobre el tema se puede encontrar aquí:
<https://www.fes.de/lnk/transform>