

Innovación tecnológica. Organización del trabajo y relaciones industriales en el Brasil

De Paula-Leite, Marcia

Marcia de Paula Leite: Socióloga brasileña, profesora de Sociología en la Facultad de Educación de la Universidad Estadual de Campinas - UNICAMP.

El proceso de innovación tecnológica en curso en el Brasil desde el inicio de la década anterior, contiene elementos contradictorios derivados tanto de resistencias políticas fuertes de los empresarios a discutir la organización del trabajo con los trabajadores, cuanto de las variables condiciones económicas y las presiones del entorno. Partiendo de una periodización del proceso, el análisis se centra principalmente en las tendencias relacionadas con la organización del trabajo, al patrón de utilización de la mano de obra y, principalmente, las relaciones industriales.

El debate sobre el proceso de modernización tecnológica de la industria brasileña comenzó a mediados de los años 80, cuando algunos estudios pusieron de manifiesto una tendencia de las empresas nacionales a acompañar la innovación tecnológica - no sólo articulada alrededor de la microelectrónica, sino también de nuevos procesos de trabajo - que venía desarrollándose en los países industrializados. Aunque ya en los primeros estudios había sido detectada la adopción de técnicas y métodos japoneses de organización del trabajo, como el justo a tiempo (JAT) o el kan-ban (Salerno 1985), todo indica que el esfuerzo empresario se concentró, al comienzo, en la introducción de nuevos equipos automatizados y en la difusión de programas como los círculos de control de calidad (CCC), de escasa interferencia en los sistemas organizacionales en general de las empresas.

Esta tendencia comenzaría a invertirse a fines de los 80, cuando la cuestión organizacional adquiriera un papel central en la estrategia de modernización empresarial, ya sea debido a la profundización de la crisis económica que primó desde entonces, haciendo más difícil la inversión en maquinaria, ya por la progresiva concientización del empresariado acerca del rol fundamental asumido por la innovación or-

ganizacional, según los nuevos conceptos basados en los principios de flexibilidad y agilidad del proceso productivo. Quisiéramos analizar las características de este proceso, como así también su impacto en las relaciones de trabajo, a partir de un conjunto de investigaciones realizadas en el país durante los últimos años.

La periodización del proceso

Un primer momento de modernización puede ser detectado ya a inicios de los 80 cuando, antes de volcarse a la utilización de nuevos equipos, muchas industrias iniciaron un proceso de introducción de programas participativos, entre los cuales se destacaron los CCC. Aunque no se tenga una idea precisa de la extensión de los círculos de calidad en las empresas brasileñas en ese momento¹, su difusión debe haber afectado una proporción bastante significativa si se toma en cuenta no sólo la importancia que el empresariado le confirió a la cuestión, y a la cual también se hacía recurrente referencia en los documentos sindicales, sino también la notoria presencia de estudios académicos sobre el tema.

Importa recordar que la introducción de los CCC se inició después de la irrupción de un vigoroso movimiento huelguista extendido por casi todo el territorio nacional, habiendo coincidido su expansión con el proceso de fortalecimiento del movimiento obrero y sindical observado desde fines de los 70, y que cuestionó no sólo las formas de utilización de la mano de obra predominantes en el país², sino también la histórica resistencia de las patronales brasileñas a cualquier forma de organización obrera en los lugares de trabajo. La difusión tecnológica obedeció, de esta forma, no sólo a un impulso modernizador del empresariado, sino también a una preocupación por contrarrestar la organización autónoma de los obreros en los lugares de trabajo, a partir de formas alternativas de organización dentro de las cuales el ímpetu participativo de los trabajadores pudiese contar con un mayor control gerencial.

Este carácter parcial y reactivo de la modernización brasileña será rápidamente percibido por los estudiosos del tema. Ya en 1985, Fleury alertaba sobre el hecho de que en lugar de estar volcándose a la generación de nuevas tecnologías, como ve-

¹Vale recordar que ya en 1983 *Hirata* hablaba de la existencia de 200 a 400 empresas brasileñas que habían adoptado los CCC.

²Fueron varios los estudios que evidenciaron las características del patrón de uso de la mano de obra brasileña en los 70, signado por los bajos salarios, ritmos intensos de trabajo, utilización abusiva de las horas extras, elevadas tasas de rotatividad, así como por un fuerte autoritarismo. En otras palabras, un esquema asentado en un proceso intenso de dilapidación de la fuerza de trabajo no sólo en lo que se refiere a la dimensión física y material de la existencia, sino también en lo que respecta a la dimensión psicológica, ética y moral (*Abramo*, pp. 27-28).

nía sucediendo en los países desarrollados, las empresas brasileñas limitaban su estrategia a «pequeñas adaptaciones, a través de la aplicación de algunos principios de racionalización, de la introducción de versiones locales de los nuevos modelos de organización y de la creación de algunos esquemas llamados participativos», que apuntaban a integrar al trabajador con su empresa sin que fuesen modificadas las relaciones de poder en su interior (p. 64). En el mismo sentido se ubicaban las observaciones de Salerno (1985), al subrayar el reducido alcance de los asuntos tratados en los círculos frente al predominio de los temas relacionados con los problemas de costos. La introducción del los CCC de manera aislada y desvinculada de una propuesta más global de organización del trabajo volcada a la calidad, como sucedió en Japón, derivaría en fracaso ya a mediados de los 80, cuando las empresas comenzaron a invertir de manera más firme en nuevos equipos.

Es así como la situación encontrada por Carvalho (1987) pocos años después ya sería bastante diferente de la descrita por Fleury. Carvalho se encontró con que las transformaciones ya habían afectado también el modelo tecnológico, con la apertura de un proceso de redefinición de las bases técnicas de producción. En efecto, desde mediados de la década - especialmente después de la recesión del período 1980/1983 -, las empresas iniciaron un proceso más efectivo de inversión en equipos microelectrónicos que elevaría significativamente el parque de máquinas automatizadas³.

³Según datos publicados por la Sociedad Brasileña de Control Numérico y Automatización Industrial (SOBRACON), la automatización industrial creció un 14,4% en 1988. Los fabricantes vendieron 742 máquinas herramientas de control numérico (MHCN) en el mercado interno, aumentando el número de equipos instalados a 3.670 unidades. En lo que se refiere a los sistemas de diseño y manufactura asistidos por computador (CAD/CAM) fueron vendidas 700 unidades, aumentando el parque instalado a 1.543 unidades. Fueron vendidos también 12 robots, completando en ese año un total de 99 unidades instaladas, mientras que en controladores lógicos programables (CLP), las industrias invinieron \$1,3 millones de dólares en 1988, correspondientes a 6.170 unidades (*Bomerim SOBRACONN 42,1.2/1989*). Según puede notarse a través del seguimiento de la difusión de las MHCN, para las cuales existen datos desde comienzos de la década, el año 1985 se constituyó en un momento de intensificación de la difusión, el cual se mantiene en 1986, cayendo en 1987 y todavía más en 1988, cuando el número de máquinas introducidas fue menor al del 87 y 86, aunque haya sido aun bastante superior en relación a 1985. En lo que se refiere a los demás, aunque los robots hayan iniciado un proceso de desaceleramiento de la difusión ya en 1987, que se profundizó en 1988, los sistemas CAD/CAM presentaron elevados índices de introducción en 1987, los cuales se mantuvieron positivos en 1988, pese a que la tasa de crecimiento hubiese caído sensiblemente en relación al año anterior. Si bien el crecimiento de 1988 fue inferior en relación al 87 e inclusive en relación a las previsiones del sector industria, (según las previsiones que la SOBRACON hacía a fines de 1987, el sector de automatización industrial debería haber crecido 10% más de lo que efectivamente creció)

-*Folha de São Paulo*, 29/3/89, .Caderno de Informática.-) estos datos sugieren que las empresas venían realizando hasta ese momento importantes inversiones en la modernización de equipos de su parque industrial.

Por otro lado, el Brasil se encontraba distante de la frontera tecnológica internacional, presentando un gran desfase en relación a los países desarrollados o incluso en relación a los «tigres» asiáticos⁴. Es necesario recordar que el nivel de difusión era muy desigual en lo que respecta a los diferentes sectores. Mientras los de bienes de consumo no durables, como textil, calzado e indumentaria se venían desarrollando en términos tecnológicos muy lentamente, las industrias de proceso continuo ya se encontraban mas bien modernizadas a través de la introducción de sistemas electrónicos digitales (sistema digital de control distribuido - SDCD, controladores de red - CLP, etc.), pese a que, en relación al total, no fueron muchos los puntos de control digitalizados⁵. Incluso en el complejo metalmeccánico, donde la difusión se encontraba notoriamente más avanzada en los sectores aeronáutico y automotor, los niveles encontrados en la industria de autopartes y de máquinas tampoco fueron despreciables. Respecto de la aeronáutica el hecho de que el sector se circunscriba a una única empresa de origen estatal le confiere características muy peculiares, favoreciendo el proceso de innovación tecnológica. Como apunta Tauile (1988, p. 54): «Debido a las características de las técnicas de producción necesarias y por ser de propiedad estatal esta empresa gozó inicialmente de facilidades especiales para importar equipos extranjeros, manteniéndose así próxima a la frontera tecnológica internacional». También en lo que se refiere a la industria automovilística, la introducción tecnológica y a era significativa, teniendo en cuenta que las empresas nacionales tienden a acompañar el patrón razonablemente homogéneo de la industria mundial (Fleury/Salerno. p. 25)⁶.

La difusión tecnológica obedeció, de esta forma, no sólo a un impulso modernizador del empresariado, sino también a una preocupación por contrarrestar la organización autónoma de los obreros en los lugares de trabajo.

También la industria de autopartes presentaba ya en ese momento niveles significativos de modernización tecnológica, aunque inferiores a los encontrados en la industria automovilística. Los incentivos para la innovación en este caso provenían simultáneamente de dos fuentes. Por un lado, la dependencia de los autopartistas en relación a las ensambladoras los tornaba vulnerables a presiones en lo que se re-

⁴Los datos aportados por *Carvalho* (1992, p. 29) sobre la distribución en Carea son representativos a este respecto al indicar para 1987 un total de 5.176 MIHC, 1.060 robots y 1.437 sistemas CAD, números significativamente superiores a los brasileños.

⁵De acuerdo con *Fleury/Salerno* (p. 29), el sector de celulosa y papel poseía sistemas digitales en el 18% del parque instalado, y en la industria química y petroquímica había 3.892 redes de control digital sobre un total de 63.723 redes de control existentes.

⁶Es así como el sector automovilístico concentraba el 75% del número total de robots existentes en el país, instalados generalmente en las operaciones de soldadura (*Fleury* 1988, p. 15) en 1987 y 28 % de los sistemas CAD en 1985 (*Tauile* 1986, p. 41), constituyéndose así en uno de los principales usuarios de los CLPs que estaban teniendo ahí utilidades bastante variadas.

fiere a patrones de calidad y costos de los componentes. Por otro lado, el esfuerzo que muchos venían haciendo para disminuir la dependencia en relación a la industria automovilística los llevaba a volcarse hacia el mercado externo (Prado).

En lo que se refiere a la industria de maquinarias, las estrategias de modernización estaban menos avanzadas en comparación con los sectores aeronáutico, automovilístico y de autopartes. En una investigación realizada en 1984/1985, E. Leite llamó la atención sobre el hecho de que las empresas todavía restringían su estrategia de modernización a la introducción de las MHCN, siendo aún muy reducida la adopción de otros equipos que significaran una nueva concepción de manufactura como el CAD/CAM. Aparte de la constatación de que la propia difusión de las MHCN era todavía muy incipiente⁷, el estudio reveló la escasa inversión del sector en innovaciones organizacionales. Esta realidad se hizo evidente a través de varios otros estudios que señalaron el débil empeño empresarial en aquel momento por las innovaciones organizacionales, aunque no pueda olvidarse que la situación presentaba diferencias bastante grandes en relación a cada sector.

Todo indica, entretanto, que a partir del final de la década las empresas comenzaron a dirigir sus esfuerzos hacia un proceso de modernización más sistémico, comenzando a invertir de manera más efectiva en nuevas formas de organización. Desde entonces, la adopción de las técnicas y principios japoneses de producción se convirtió en una preocupación importante para las empresas y los estudios de caso pasaron a reflejar las experiencias de difusión de los nuevos métodos de producción basados en el JAT, kan-ban, kaizen, organización celular, control estadístico de proceso, control total de calidad, etc. En este proceso, es necesario considerar que aunque las inversiones en equipos no hayan decrecido demasiado, resulta notorio que con excepción de los sistemas CAD/CAM, que tuvieron un sensible aumento, los demás perdieron el ímpetu adquirido a mediados de la década.

Una de las cuestiones importantes que llamaron la atención de los investigadores fue el carácter conservador de la modernización brasileña, expresado en la dificultad del empresariado nacional para convivir con una participación más efectiva de los trabajadores en las decisiones relativas al proceso de producción, así como a aceptar el trabajo en equipo. Según señalé en un trabajo anterior (M. P. Leite 1992, pp. 10-11), «El balance de la bibliografía especializada sugiere claramente (...) una opción del empresariado brasileño por una modernización conservadora, en la cual las iniciativas de reorganización laboral tendían a mantener rasgos importan-

⁷Según la autora, una media de 11 MHCN por empresa, completando un total de apenas el 5% de la maquinaria en las 16 empresas más modernizadas del sector en San Pablo. A nivel del conjunto del sector, apenas una minoría de un tercio poseía un mínimo de 3 o más MHCN (E. Leite, pp. 39-43).

tes de organización taylorista-fordista del trabajo como la concentración del planeamiento y concepción en las manos de los técnicos e ingenieros y la centralidad del trabajo individualizado y en tiempos impuestos»⁸. Del mismo modo, la literatura apuntaba al mantenimiento de formas de gestión de la mano de obra autoritarias y poco compatibles con los nuevos conceptos de producción, basadas en bajos salarios, inversiones reducidas en entrenamiento, rígidas estructuras jerárquicas, división de los trabajadores a través de políticas salariales que buscaban individualizarlos, resistencia a estabilizar mínimamente la mano de obra.

No fueron pocos los estudios que subrayaron la dificultad de las empresas para conquistar la confianza de los trabajadores y un compromiso con los objetivos gerenciales apoyados en las nuevas técnicas de producción, en el conflictivo cuadro de las relaciones de trabajo que caracterizaba al país (*Leite/Silva; Humprey 1990*). La política de rotatividad de la mano de obra, así como la tendencia de las empresas a despedir trabajadores como estrategia privilegiada frente a la crisis económica, por ejemplo, fue insistentemente señalada como un elemento invalidador no sólo de los programas participativos sino también de las estrategias de innovación organizacional (*Tallile 1990; Humprey 1989; Rodrigues*). Del mismo modo, varias investigaciones alertaron sobre la contradicción existente entre las nuevas formas de organización, basadas en el principio de la flexibilidad, y la insistencia patronal en mantener rígidas estructuras de cargos y salarios tendientes a dividir la mano de obra en un sinnúmero de puestos y funciones diferenciados para los cuales se fijan diferentes salarios (*M .P. Leite 1990; Salema 1991*).

Es importante resaltar, con todo, que todo esto no redujo la importancia que las empresas otorgaron a partir de entonces a las innovaciones organizacionales. Este proceso fue incentivado no sólo por la profundización de la crisis económica brasileña a partir de 1990 que, al disminuir brutalmente el mercado interno forzó a las empresas a buscar nuevas alternativas para la colocación de sus productos en el exterior, sino por la política de apertura adoptada por el gobierno que estimuló la competencia entre las empresas con la introducción de patrones internacionales de producción (*Ruas, p. 2*). Es así como la tendencia a centrar la estrategia de modernización en el proceso de innovación organizacional ganó nuevo impulso a partir de 1990, generando lo que *Ruas* denominó una «movilización por la calidad y la

⁸Conviene señalar que aunque ése fuese el énfasis de los estudios que analizaban el proceso de modernización por el que pasaba el país en ese momento, no puede hablarse de unanimidad de la bibliografía especializada. Es importante registrar, en este sentido, los varios estudios hechos por Fleury a partir de 1987 los cuales pasaron a subrayar las tendencias hacia una modernización más sistémica.

productividad» que puede ser vista como una verdadera «epidemia de competitividad» (p. 2).

Para algunos autores, esta última etapa de la modernización tecnológica estaría siendo acompañada por una tendencia de las empresas a innovar también en lo que se refiere a las relaciones de trabajo, buscando estabilizar la fuerza laboral, desarrollar políticas de entrenamiento de la mano de obra, simplificar las estructuras de cargos y salarios así como las estructuras jerárquicas, en un proceso de democratización de las relaciones de trabajo. Por ejemplo *Gitahy/ Rabela* enfatizan la modernización de la gestión en recursos humanos como una importante consecuencia de la adaptación de las empresas al nuevo ambiente Competitivo. A partir de una investigación efectuada en 18 empresas de autopartes de la región de Campinas, en el estado de São Paulo, los autores consideran que se estaría produciendo un significativo cambio en las estrategias de recursos humanos de las gerencias, más preocupadas en la instrucción y estabilización de la mano de obra y mejor dispuestas a modificaciones en las estructuras de cargos y salarios. A este respecto *Gitahy y Rabela* señalan inclusive una «notable reducción del número de cargos, disminuyendo las marcadas diferencias jerárquicas propias de la mayor parte de las empresas brasileñas» (p. 26). También *Humphrey* (1991), apoyándose en una reciente investigación realizada en el estado de Rio Grande do Sul subraya la disposición de las patronales para llevar adelante políticas de entrenamiento y estabilización de la mano de obra.

Todo indica, sin embargo, que aún es temprano para hablar de un proceso de democratización de las relaciones de trabajo. En primer lugar, conviene destacar que cuando se considera al país como un todo, la situación parece ser mucho menos promisoría en lo que se refiere a la modernización de las formas de gestión de la mano de obra que cuando se piensa en los grandes centros industriales. Vale la pena señalar, en este sentido, que en una investigación recientemente desarrollada por la OPC-Consultoría en 150 empresas del país, el 80 % de ellas daba prioridad a las técnicas de calidad en lugar de la participación de las personas y el 50% todavía optaba por la reducción de personal como primera estrategia para la reducción de costos (*Revista Exame* ND 23, 11/11/92, pp. 82-83).

Conviene apuntar, sin embargo, lo inapropiado de presuponer que la adopción de las técnicas japonesas tendería inevitablemente a llevar a las empresas a una democratización de las relaciones de trabajo, en virtud de los principios de cooperación y participación de los trabajadores en los cuales ellas se apoyan, teniendo en cuenta los ejemplos internacionales de convivencia con formas autoritarias de gestión de

la mano de obra. *Wilkinson* explica acertadamente esta cuestión para alertar, por ejemplo, sobre el refuerzo de la vigilancia sobre los trabajadores que tiende a acompañar a los métodos japoneses de organización del trabajo en las industrias inglesas. Refiriéndose a la estricta disciplina que los sistemas de vigilancia imponen a los trabajadores, el autor describe, por ejemplo, el caso de una empresa japonesa en el Reino Unido donde es utilizada una combinación de pruebas visuales y electrónicas para detectar las fallas de los trabajadores, a través de la cual la empresa elabora cuadros actualizados de desempeño de los equipos de trabajo que son expuestos al final de cada línea de producción y en la cafetería. De la misma manera, para el trabajador individual la empresa confecciona cartones de colores que son exhibidos en la línea, encima de su cabeza, en verde (bueno), amarillo (cuidado) o rojo (peligro), de acuerdo con su desempeño. «Además de la humillación pública -advierte *Wilkinson*-, los individuos que continúan fallando en la satisfacción de las expectativas de calidad recibirán castigos materiales y finalmente el despido» (p. 8).

Es necesario no perder de vista, por otro lado, el carácter antisindical presente en el modelo japonés y la atracción que viene ejerciendo sobre el empresariado brasileño, tradicionalmente muy poco dispuesto a negociar las condiciones de trabajo de su mano de obra. Esta cuestión nos remite a la discusión sobre las tendencias de las relaciones industriales en el contexto de la innovación tecnológica.

Modernización tecnológica y relaciones industriales

El análisis de la relación entre las innovaciones tecnológicas y las relaciones industriales en el Brasil debe pasar necesariamente por la tradicional resistencia del empresariado brasileño a negociar cuestiones relacionadas con la organización del trabajo. Tal resistencia, reflejada en la débil organización de los trabajadores en las plantas⁹, lleva a los empresarios a adoptar estrategias que mantengan los sindicatos alejados de los cambios, no siendo pocos los estudios que ya han registrado la dificultad que encuentran los sindicatos y trabajadores para lograr la incorporación de las reformas a los contratos¹⁰(*Bresciani; Ruas/Antunes; Silva; Flellry Humphrey*).

⁹Importa señalar que a diferencia de la mayor parte de los países latinoamericanos, el sindicato brasileño está organizado por categoría y base territorial y que, también distinta a prácticamente todos los demás países, la legislación brasileña no contempla cualquier forma de representación sindical de los trabajadores en los lugares de trabajo.

¹⁰Además, no estaría de más apuntar que el Brasil no parece estar muy distante de la experiencia de los demás países latinoamericanos en este aspecto, si se considera la gran cantidad de estudios sobre modernización tecnológica en América Latina que han subrayado cómo el proceso se ha desarrollado básicamente sin la negociación con los trabajadores y sindicatos. Vale mencionar que esta

Por otro lado, debe considerarse la existencia de muchas diferencias en el comportamiento de las empresas de acuerdo con el sector y la región. Hay una gran diferencia en la manera como la cuestión viene siendo tratada por los distintos sectores industriales, que va desde una postura más favorable hacia la negociación del proceso de modernización con los sindicatos, pudiendo ser observada en algunas firmas del sector automotriz, hasta una tendencia nítidamente antisindical que se apoya en la definición unilateral del proceso por parte del empresariado y, por lo tanto, en la no disposición a negociarlo con los sindicatos y los trabajadores. En estos casos las empresas tienden, en general, a buscar el compromiso de los trabajadores a partir de beneficios individuales, al mismo tiempo que rechazan cualquier forma de organización obrera en los lugares de trabajo.

Evidentemente, la opción por una u otra alternativa depende no sólo de la empresa sino también, y principalmente, de la capacidad de presión y organización de los sindicatos y de los trabajadores. Donde los sindicatos se han mostrado fuertes y organizados lo suficiente para presionar a las empresas a negociar el proceso, parecen estar abriéndose mayores posibilidades en los acuerdos, aunque no puedan despreciarse las dificultades para que el proceso de concrete, ya sea en virtud de la histórica y tradicional resistencia empresarial para negociar con los sindicatos cuestiones relacionadas a la organización de la producción, ya sea en virtud muchas veces de la propia falta de preparación de los sindicatos para llevar adelante estas negociaciones. El aprendizaje se viene dando, por lo tanto, en ambas partes y no es por casualidad que el proceso de negociación, aunque sea todavía incipiente, viene fortaleciéndose en los últimos años.¹¹

Conviene señalar que la presencia de una organización más efectiva de los trabajadores dentro de las fábricas se ha mostrado como de fundamental importancia para viabilizar la participación sindical en la discusión con las empresas; y teniendo en cuenta que las innovaciones se han producido de acuerdo a estrategias y ritmos muy diferenciados de una empresa a otra, el conocimiento por parte del sindicato de lo que efectivamente está ocurriendo en el interior de la empresa se torna de enorme importancia en el momento de la negociación.

ha sido una conclusión recurrente de los últimos encuentros latinoamericanos donde el tema fue discutido; pudiendo destacarse, en este sentido, los estudios presentados en los seminarios modernizaçõ tecnológica e trabalho: perspectivas para o setor metalúrgico-, Campinas, 1991; -Transformación industrial-productiva y el sistema de relaciones industriales: América Latina y Europa en una visión comparativa-, Puebla, 1992; -11 Reunión de la Red Franco-Latinoamericana de investigadores sobre trabajo y tecnologías., Buenos Aires, 1992.

¹¹ En una investigación desarrollada en 1989, el DIEESE daba cuenta de 79 cláusulas relacionadas a la cuestión de la innovación tecnológica y organizacional en un total de 110 documentos analizados. De acuerdo con *Brcsciani* (p. 209) -se destacan las referencias al entrenamiento y relocalización, seguidas por garantías de empleo-

La actuación de las comisiones de fábrica, en el sentido de presionar a las empresas a discutir y negociar con los trabajadores la estrategia de modernización surge de esta forma como un elemento fundamental del proceso de negociación, y aunque muchas de las conquistas en este sentido sean puntuales y no formalizadas, ellas significan un paso importante en el proceso más general de fortalecimiento de las comisiones de fábrica. Vale la pena destacar en este sentido el caso de la comisión de la Volkswagen/Autolatina, que se aseguró en 1985 el derecho a ser informada con anterioridad sobre las innovaciones previstas por la empresa; y, en 1990, después de una huelga por sector, conquistó la formación de una comisión paritaria formada por representantes del sindicato, de la propia comisión y de la empresa para estudiar la organización de la fundición y presentar propuestas concretas de cambio en relación *al lay-out*, ambiente de trabajo y estructura salarial (Bresciani, p. 193). Por otro lado, es necesario reconocer que el número de comisiones de fábrica con derecho a recibir información anticipada sobre cambios tecnológicos y organizacionales va en aumento, apesar de mantenerse todavía restringido a unas pocas empresas¹².

Por último, no puede dejar de considerarse que el debate abierto por el Ministerio de Trabajo acerca de la reglamentación del contrato colectivo de trabajo se presenta como una propuesta de gran importancia en el sentido de viabilizar, fortalecer y difundir la práctica de negociación de la innovación tecnológica¹³. El proceso que se está llevando a cabo en la Volkswagen, donde se busca un contrato colectivo de trabajo que en rigor debería ser firmado todavía este año y en cuyo ámbito fue inclusive instituida una comisión temática dedicada a la cuestión tecnológica y organizacional puede llegar a ser también un referente importante para la discusión que se abrirá próximamente, ya que deberá ser el primer contrato colectivo de trabajo firmado en el sector industrial.

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad N° 124 Enero-Febrero de 1993, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>.

¹²Vale señalar en este sentido la dificultad de las comisiones en utilizar adecuadamente el derecho a la información, teniendo en cuenta la inexperiencia sindical en la negociación de las innovaciones.

¹³El hecho de que el movimiento sindical brasileño no haya logrado hasta el momento instituir la práctica del contrato colectivo de trabajo, a pesar de la difusión de las negociaciones colectivas desde la irrupción de lo que se dio en llamar el nuevo sindicalismo- en 1978, constituye una evidencia contundente de la resistencia patronal a negociar las cuestiones relacionadas a la organización del trabajo en el Brasil.