



Reactivación de la movilización obrera en la industria terminal automotriz (2004-2011). Recuperación parcial del salario con persistencia en la flexibilización laboral.

Reactivation of labor mobilization in the automotive industry (2004-2011). Partial recovery of wages with labor flexibility persistence.

Sebastián GUEVARA*

Recibido 16.6.11

Modificaciones 10.7. 12

Aprobado definitivamente: 25.7.12

RESUMEN

A partir del año 2004 el accionar gremial de los trabajadores de las empresas terminales en Argentina creció en visibilidad. A través de la creciente negociación colectiva pero también de, asambleas en los lugares de trabajo, manifestaciones públicas, movilizaciones y huelgas, la reactivación de los conflictos gremiales encabezados por los trabajadores fue dando forma al freno que experimentó la tendencia decreciente que presentaban tanto el empleo como los salarios en el sector.

Sin embargo, a pesar de esta creciente movilización y sus resultados en términos de empleo y salarios, las bases de las negociaciones no parecen haberse modificado de modo sustancial. Es decir, el conjunto de condiciones flexibilizadas de compra y uso de la fuerza de trabajo mantienen su vigencia (y en algunos casos se profundizaron).

Esta situación se puso de manifiesto en la crisis que experimentó el sector entre 2008 y 2009, frente a la cual las empresas apelaron a las herramientas flexibles (e incluso aprovecharon la situación para profundizar su desarrollo).

La resistencia de los trabajadores frente a la crisis dejó en evidencia, también, las críticas a la dirección sindical que se desarrollaron en los lugares de trabajo.

En este trabajo se presenta un análisis de los conflictos laborales desarrollados en la industria terminal automotriz argentina entre 2004 y 2011. Así como de algunos de los resultados de estos conflictos en cuanto a: la evolución salarial, el proceso de flexibilización laboral y la política sindical.

Palabras clave: Industria automotriz – reactivación sindical – organización gremial en los lugares de trabajo – flexibilización laboral.

* Becario Postdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Programa de Estudios Críticos sobre el Movimiento Obrero (PECMO) del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y del Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires. Integrante del proyecto de investigación PIP-CONICET 2011-2013 *El sindicalismo en el lugar de trabajo. Estudio cualitativo sobre la descentralización del conflicto laboral en Argentina*. Dirigido por Lenguita, Paula y Montes Cató Juan Sebastián, con asiento en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, CONICET. Miembro del Centro para la Investigación como Crítica Práctica. Correo: Sebastianlguerevara@gmail.com

ABSTRACT

Since 2004 the power of the workers union of auto makers in Argentina grew in visibility. Through collective bargaining, but also increasing of, assemblies in workplaces, public demonstrations, protests and strikes, the revival of labor conflicts led by the workers was giving way to brake the downward trend experienced both employment had as wages in the sector.

However, despite this growing movement and results in terms of employment and wages, the basis of negotiations does not seem to have changed substantially. That is, the more flexible set of conditions of purchase and use of the work force remain valid (and in some cases deepened).

This was evident in the crisis experienced by the sector between 2008 and 2009, before which the companies appealed to the flexible tools (and even used the situation to further its development.)

The resistance of workers from the crisis left in evidence, too, criticized the union leadership that developed in the workplace.

This paper presents an analysis of labor disputes developed in the automotive Argentina between 2004 and 2011. As well as some of the results of these conflicts in terms of: wage developments, the process of labor flexibility and union politics.

Keywords: Automotive industry - union revival - trade organization in the workplace - flexible working.

SUMARIO

El nuevo ciclo expansivo 2004-2008: reactivación sindical, recuperación salarial y profundización de la flexibilidad. Conflictividad laboral encabezada por los trabajadores: Manifestaciones del continuo avance de la flexibilización La crisis de 2008-2009, la respuesta de los trabajadores y la vigencia de la flexibilización laboral. Los conflictos durante la crisis

El retorno al ciclo expansivo en 2010 y el nuevo capítulo en el avance de la flexibilización: ¿crece el cuestionamiento a la dirección sindical? Bibliografía

Desde principios de la década de 1990, los capitales que realizan su valorización a través de la producción de vehículos automotores en Argentina protagonizaron una reestructuración productiva en concordancia con la posibilidad de integrarse en el espacio regional del MERCOSUR que se estaba conformando¹.

Esta reestructuración fue simultánea al cambio de forma en la regulación de las relaciones laborales en la región. Un cambio que tendió, a través de la flexibilización, a la reducción de costos laborales y a la intensificación en la explotación de los trabajadores, configurando, de este modo, la determinación general del avance, por parte de los capitales que se valorizan dentro de estos ámbitos nacionales, sobre el valor de la fuerza de trabajo de los obreros que explotan. Es decir, le dio forma a la posibilidad de que estos capitales compren, de manera sistemática, la fuerza de trabajo a un precio que se ubica por debajo de su valor, extrayendo de este modo una plusvalía extraordinaria que se constituyó en un componente permanente de su valorización².

¹ Para un primer análisis del proceso de integración productiva de la industria terminal automotriz en el MERCOSUR ver Guevara (2007). Mientras que para un análisis más detallado, en el cual se ponderan los efectos del proceso de reestructuración productiva y los de la integración regional junto con la situación imperante al nivel del mercado mundial, puede verse nuestra tesis doctoral (2010a).

² El análisis detallado de esta determinación, así como su fundamentación empírica pueden encontrarse en Iñigo Carrera (2007).

En este marco, muchas empresas automotrices instalaron nuevas fábricas en el país³. En todas estas nuevas plantas rigieron, desde el comienzo mismo de la producción, las nuevas normas que regulan las relaciones laborales, implementando a través de la negociación colectiva el proceso de flexibilización laboral que se estaba desarrollando de manera general en Argentina.

Los nuevos convenios colectivos de trabajo firmados, a partir de mediados de la década de 1990, entre las empresas y la principal⁴ organización sindical de los trabajadores automotrices (el Sindicato de Mecánicos y Afines de la Transporte Automotor -SMATA-) incluyeron, de este modo, cláusulas que implementaban la polivalencia, el trabajo en equipo, las remuneraciones variables atadas a la consecución de metas⁵, la modulación de la jornada de trabajo con compensación de horas (el banco de horas)⁶, haciendo uso además de distintas modalidades de contratación que tienden a reducir los costos laborales⁷.

Mientras todo esto se implementaba en las nuevas plantas, en las viejas se producía un fenómeno relativamente diferente. En éstas las acciones desarrolladas por parte de las empresas encontraron una importante resistencia de los trabajadores automotrices⁸.

La recesión, y posterior crisis, que se desarrolló entre 1998 y 2002 cambió la relación de fuerzas entre la clase de los compradores y la clase de los vendedores de fuerza de trabajo. En ese nuevo contexto las empresas de antigua radicación fueron logrando introducir la nueva regulación de las relaciones laborales, sin necesidad de realizar mayores concesiones⁹.

La abrupta caída del salario –producida a través de la devaluación de la moneda– pagado a los obreros automotrices, sumado a la intensificación del trabajo que significó el avance de la

³ General Motors regresó al país e inauguró una planta en la provincia de Santa Fe, Fiat también retomó la producción con una nueva planta en la provincia de Córdoba, donde también se instaló la recién llegada Chrysler, mientras que Toyota hizo lo propio en la provincia de Buenos Aires.

⁴ Si bien la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) también representa a parte de los trabajadores automotrices, su representación en las empresas terminales se limita a los trabajadores de Peugeot-Citroen. Mientras que SMATA concentra la representación gremial de los trabajadores del resto de las empresas terminales.

⁵ Los trabajadores automotrices reciben una parte de sus remuneraciones (que no forman parte del salario, en tanto no constituyen un “derecho adquirido”, no aporta a la seguridad social ni al cálculo del salario anual complementario) que varía de acuerdo al alcance de ciertos indicadores. Los cuales, además de los “clásicos” vinculados al volumen de producción, incluyen otros más “flexibles” como son los referidos a: calidad, presentismo, satisfacción del cliente, índice de defectos, participación en círculos de calidad o programas de mejora continua, etc.

⁶ El sistema de modulación anual de la jornada laboral le permite al capital compensar las mayores jornadas laborales diarias, semanales o mensuales transitorias con menores jornadas en otro momento del año, sin necesidad de pagar horas extraordinarias por esa prolongación.

⁷ Por un lado las empresas incorporaron nuevos trabajadores a través de la utilización de contratos por tiempo determinado, los cuales les permiten comprar fuerza de trabajo por un plazo de tiempo específico durante el cual no deben pagar la totalidad de las contribuciones a la seguridad social además de no contraer responsabilidades indemnizatorias (cuando se termina el contrato el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna). Por el otro lado las empresas recurrieron al mecanismo de suspensión de contrato de aquellos trabajadores a quienes les habían comprado su fuerza de trabajo por tiempo indeterminado. La suspensión de contratos le permite al capital reducir sus costos laborales ya que no sólo paga una parte equivalente al salario (de entre el 40% y el 80%, según la negociación), sino que mientras dura la suspensión de los contratos no debe pagar los componentes indirectos del salario (Marticorena., 2009: 16; Campos-Campos, 2010: 55-57).

⁸ Asambleas, paros, movilizaciones, ocupaciones de planta y otras acciones, ocurridas principalmente entre 1995 y 1996, lograron, si no impedir, por lo menos frenar, postergar y parcializar la avanzada flexibilizadora de los capitales en la industria terminal automotriz (Guevara, 2010: 123; Sartelli, 1999: 10; Rath, 1998: s/p).

⁹ En la negociación entre SMATA y las empresas, los mayores logros gremiales obtenidos se limitaron a transformar los despidos masivos que las empresas comenzaron a implementar en suspensiones de contrato o en retiros voluntarios. Mientras las empresas lograron extender el uso del banco de horas, la contratación por tiempo determinado y la diferenciación de los salarios de ingreso de los nuevos trabajadores (Guevara, 2010: 127-130; Delfini, 2009: 261-263).

flexibilización y la reducción del número de trabajadores contratados, se constituyeron en las bases sobre las que se asentó el ciclo de crecimiento “récord” que se inició a partir de 2003.

El nuevo ciclo expansivo 2004-2008: reactivación sindical, recuperación salarial y profundización de la flexibilidad.

El ciclo de crecimiento general, que se inició como una recuperación de la abrupta caída anterior pero continuó más allá de ese punto empujado por el aumento sostenido de los precios internacionales de las materias primas, que se abrió a partir de 2003 tuvo entre sus sectores destacados a la industria automotriz. Protagonista de un alza acelerada de la producción de vehículos, este sector alcanzó en los años 2007 y 2008 marcas muy superiores a las del mejor momento del ciclo de crecimiento anterior (en 1998 se produjeron cerca de 460.000 unidades, mientras que en 2008 se llegó casi a las 600.000).

Este ciclo de crecimiento general fue acompañado por un fuerte proceso de reactivación sindical. La cual se fue manifestando a través de la recuperación del peso político de las organizaciones sindicales, tanto al nivel del sistema político (manifiesto en que la CGT se transformó en uno de los pilares del partido de gobierno) como al de las relaciones laborales.

Esta última dimensión de la reactivación sindical se realizó, a su vez, mediante una creciente movilización de los trabajadores y el despliegue de una muy variada gama de acciones. De este modo se fue dando forma tanto al movimiento de freno en la caída de los salarios como a la posterior recuperación de los mismo (un comportamiento similar se evidenció en términos de empleo).

Este crecimiento de la acción política (incluyendo a la gremial dentro de ésta) de los trabajadores se manifestó tanto en el aumento constante de la negociación colectiva (la renovada visibilidad y sistematicidad desarrollada por las discusiones paritarias, etc.) como por la reactivación de la conflictividad en los lugares de trabajo.

En el caso de la industria terminal automotriz las negociaciones salariales de los años 2005 y 2006 marcaron los puntos más altos de esta conflictividad. Y fue precisamente a raíz de los aumentos obtenidos a través de esos conflictos que el precio de venta de la fuerza de trabajo de los obreros automotrices logró recuperar el poder adquisitivo que venía perdiendo desde el inicio de la abierta avanzada de la flexibilización laboral¹⁰.

Conflictividad laboral encabezada por los trabajadores:

En mayo 2005, cuando se iniciaron las discusiones sobre salarios, se desató el conflicto que marcó el punto destacado en la lucha por el precio de la fuerza de trabajo, tanto por su duración (del 2 de mayo al 14 de junio), como por la variedad de acciones obreras desplegadas (asamblea, huelga, movilización y corte de rutas), y por la superación de la fragmentación de los conflictos por planta, su confluencia en una acción de alcance nacional y por la presión ejercida desde las bases sobre la organización sindical que en distintas ocasiones se encontró desbordada.

En el marco de esa discusión salarial SMATA lanzó un plan de lucha nacional, que involucró a los trabajadores de Mercedes Benz, Volkswagen (plantas de Pacheco, Pcia. de Bs.As. y Ciudad de Córdoba), Ford y General Motors. Mediante la realización de asambleas generales se resolvió llevar adelante paros escalonados incrementales hasta la paralización total de la producción. El Ministerio de Trabajo intervino, propiciando la negociación y el sindicato suspendió la medida por unos días.

En los lugares de trabajo la reacción frente a la suspensión no necesariamente respondió al sindicato. En Ford se resolvió la continuidad del plan de lucha a través de quite de

¹⁰ Si bien durante este ciclo de recuperación económica el salario real de los trabajadores automotrices continuó recomponiéndose, no debe perderse de vista que el proceso de caída anterior venía manifestando una tendencia de más larga duración. De modo que, al alcanzar el punto más alto de la recuperación salarial, en 2008, el salario se ubicaba todavía un 15% por debajo del nivel de 1985.

colaboración y paros escalonados. En General Motors a la discusión salarial se le agregó el conflicto por el vencimiento de los contratos por tiempo determinado de un conjunto de trabajadores. De forma tal que el reclamo por la renovación de los contratos se realizó presionando con la paralización total de la planta.

En ese contexto SMATA acordó con GM (Acu-293-2005-E) un aumento de la escala salarial, la incorporación sin absorción del aumento por decreto del poder ejecutivo, la creación de 2 nuevas categorías, la renovación de 264 contratos a plazo fijo y el compromiso de efectivizar a 100 trabajadores contratados. En dicho acuerdo se explicitó que, la renovación de los contratos temporales se realizó en virtud de sostener temporariamente el segundo turno de producción, de forma tal de poder alimentar (lo más barato posible) el crecimiento de la producción¹¹.

También en el medio del desarrollo del conflicto, SMATA Córdoba y Volkswagen acordaron el aumento salarial y el pago de una bonificación extraordinaria por única vez, para el personal del Centro Industrial Córdoba.

Mientras tanto, a pesar del desgranamiento de la unidad inicial, SMATA realizó una movilización general, el 1º de junio para presionar públicamente sobre las negociaciones que se desarrollaban en el Ministerio de Trabajo.

Nuevamente el método que se impuso fue el de asambleas generales en las fábricas. En éstas se resolvió lanzar un paro de 48 para los días 6 y 7 de junio en Ford, Volkswagen (Pacheco) y Mercedes Benz (DaimlerChrysler). Durante la segunda jornada de paro, el día 7, la acción de los trabajadores se desplegó mediante una nueva acción de fuerza, se realizaron cortes de ruta en Panamericana (Pacheco, Ford y Volkswagen) y en Ruta 3 (González Catan, Mercedes Benz) (Santella, 2008:272; FeTIA, 2005: 7; La Verdad Obrera, 16/6/05; Prensa Obrera, 9/6/05).

Ante el crecimiento y la convergencia parcial de las acciones obreras, el 14 de junio se firmó el acuerdo que otorgó los aumentos salariales en el conjunto de las empresas en conflicto (Acu 222-2005-E). Tanto en Volkswagen, como en Ford y Mercedes Benz se tendió a hacer confluir los salarios básicos¹². En el acuerdo además se fijaron los incrementos de los tickets, los subsidios de transportes, así como pagos extraordinarios por única vez.

El movimiento de la producción automotriz reflejó el impacto del conflicto. En el caso de Volkswagen de 2.500 unidades mensuales producidas antes del conflicto, se pasó a casi 1.700 unidades en los meses de mayo y junio (creciendo luego a un promedio de 2.800u.). En el caso de Mercedes Benz no se verificaron variaciones significativas durante el conflicto, aunque sí acusó un crecimiento de casi el 30% posterior al acuerdo. En el caso de Ford la caída de la producción también fue pronunciada, de 5.700 unidades producidas por mes antes, se pasó a 3.800 en mayo, retomando el crecimiento en el segundo semestre del año con una producción promedio de 6.800 unidades por mes (ADEFA, 2008).

Nuevamente en mayo de 2006, las luchas desplegadas en los lugares de trabajo volvieron a aparecer en ocasión del vencimiento del acuerdo salarial anual.

Los trabajadores presionaron principalmente a través del quite de colaboración. Desde el 6 de mayo redujeron las horas extras y, además organizaron la deliberación y toma de decisiones en asambleas que se desarrollaron en los lugares, y durante el horario, de trabajo.

El resultado de estas acciones se hizo visible en las caídas de producción que experimentaron las distintas empresas, en Ford se contrajo un 15% en relación al mes anterior, en Volkswagen la caída fue del 11%, en Toyota bajó el 13%, mientras que en General Motors la baja fue del 8%.

¹¹ Como paliativo de este proceso de crecimiento productivo con decrecimiento de costos laborales, en el acuerdo se aclaró que, para aquellos trabajadores temporarios que al vencer su contrato no fueran efectivizados y que no les correspondiese indemnización, por haber estado contratados menos de un año, la empresa les otorgaría una gratificación de \$1500 en dos cuotas de \$750.

¹² En realidad, esta tendencia a la confluencia puso en evidencia las diferencias existentes hasta entonces en los salarios. Mientras Ford pagaba \$9,48 la hora, Mercedes \$9,4 y VW \$8,68, es decir un 10% menos. A partir de la vigencia plena del acuerdo las tres empresas confluían a pagar \$10,14, para el caso de la categoría media.

De esta forma, el 9 de junio se selló el acuerdo 407-2006-E entre SMATA, Ford, Volkswagen, Mercedes Benz y General Motors. En él se estableció un aumento inicial del 20% (15% remunerativo más 5% no remunerativo) hasta marzo de 2007, y las empresas solicitaron al sindicato el mayor esfuerzo posible para, a través de la extensión de las horas extras, recuperar la producción caída durante el conflicto. En los días siguientes a este acuerdo general, las empresas fueron firmando separadamente acuerdos con SMATA (MB-609-2007-E, VW-203-2007-E, Toyota-738-2006-E y 1157-2007-E, Ford-1580-2007-E) en los que se estableció el nuevo incremento salarial hasta alcanzar un crecimiento del 40%, ampliando la vigencia del acuerdo hasta marzo de 2008.

Sin embargo, el contenido de los acuerdos firmados en este contexto de reactivación de los conflictos encabezados por los trabajadores en sus lugares de trabajo, expresó también otras dimensiones de los intereses antagónicos de sus firmantes. Los representantes directos del capital desarrollaron, en ese marco, una estrategia de intercambio similar a la desarrollada por el sindicato durante el período de recesión y crisis, aunque en este caso sin tener ningún golpe importante del cual mitigar sus efectos adversos. A través de esta estrategia fueron intercambiando los aumentos salariales mientras consolidaban las prácticas flexibles que habían utilizado durante la crisis. De este modo continuaron acercando las condiciones de compra y uso de la fuerza de trabajo de las empresas de más antigua radicación, a las que rigen en las más nuevas. Mientras que los trabajadores centraron –exclusivamente– la tan mentada reactivación de la conflictividad laboral en la recomposición parcial del precio de su fuerza de trabajo.

Manifestaciones del continuo avance de la flexibilización

El primer acuerdo que firmó Mercedes Benz con SMATA, en abril de 2004 (Acu- 212-2005-E), hizo explícita apelación a la crisis y al carácter variable del sector como justificativo para consolidar las medidas flexibles adoptadas hasta entonces de modo extraordinario. En ese acuerdo se estableció que, en pos de garantizar el empleo la empresa quedaba facultada para: contratar, en caso de necesitar expandir la producción, trabajadores bajo la modalidad de plazo fijo (por un período de 2 años y con una extensión del 45% del personal¹³) y aplicar cuando considerase conveniente la modalidad de reducción de jornada con aplicación del banco de horas. Además se establecieron las condiciones para los trabajadores que la empresa necesitase suspender (subsidio y banco de horas) así como la vigencia de la estabilidad laboral y paz social mientras se aplicasen estas medidas, todo supeditado al cumplimiento del programa mínimo de producción, bajo amenaza de iniciar el proceso preventivo de crisis. En el intercambio, los trabajadores recibieron un aumento de salarios del 10%, la incorporación definitiva del concepto variable que la empresa aplicaba al salario básico y el pago de una bonificación extraordinaria equivalente a 99 horas a pagar en 12 cuotas.

Dicho avance en la incorporación de las cláusulas de flexibilidad laboral, Mercedes Benz lo terminó de consolidar cuando firmó el acuerdo en el cual se estableció el aumento salarial del año 2008 (Acu-591-2008-E). Allí se estableció la incorporación en el convenio colectivo de trabajo de: el banco de horas, de la reducción de jornada con banco de horas, la contratación por tiempo determinado en un máximo del 15% del personal -excepto cuando se trata de un lanzamiento o nuevo producto donde el máximo puede ser el 45%- pero, además se estableció que toda nueva contratación se haría en la categoría 3 durante un año, independientemente de las tareas realizadas por el trabajador.

Volkswagen, por su parte canceló el incremento de los salarios en 2004, a través del pago de un bono excepcional de \$1.470, condicionado por metas de producción (Acu-737-2006-E). Luego, ese mismo año, ante el anuncio del lanzamiento de un nuevo modelo a producirse en la planta de Pacheco avanzó en la transformación de la regulación de las relaciones laborales. El 23 de diciembre firmó con SMATA el acuerdo 111-2005-E en el cual se explicitó que, para desarrollar la producción del nuevo modelo debían incorporarse un conjunto de innovaciones en el proceso productivo. Es decir, después del proceso de crisis la empresa anunció que reiniciaría

¹³ Obviamente estas condiciones aparecen redactadas bajo la forma de limitaciones a la flexibilidad.

el crecimiento de la producción pero que, a cambio, debía incorporar las nociones flexibilizadoras que regían los convenios colectivos de las nuevas radicaciones¹⁴. En síntesis todas las innovaciones flexibilizadoras que introdujeron en los años 90 los convenios colectivos de las nuevas radicaciones empresariales, que, si bien no pudieron en este caso aplicarse al conjunto de los trabajadores, si se establecieron para los nuevos trabajadores que se incorporasen a partir de ese momento. Es decir que se avanzó, aún más, en la fragmentación del colectivo de trabajo, distinguiendo entre nuevos ingresos y viejos, sumándose a la diferencia entre contratados y efectivos.

Esta diferenciación se profundizó en 2005 cuando firmó con SMATA el acuerdo 247-2006-E en el cual se estableció que, el personal a ingresar a partir de enero de 2006 lo haría en una categoría especial -“categoría ingreso”- con un salario reducido en un 20% y una asignación vacacional igualmente disminuida, después de estar seis meses en esa categoría pasarían a la categoría 3, independientemente de las tareas que realice y, después de otros seis meses, recién se le asignaría la categoría y por tanto el salario acorde a las tareas realizadas.

A estas herramientas desplegadas para aumentar su capacidad productiva disminuyendo relativamente sus costos laborales Volkswagen sumó: la contratación de 150 trabajadores temporales en 2006 en la nueva categoría abaratada (Acu-731-2007-E), así como la extensión de la jornada diaria a 9hs.y la realización de horas adicionales los sábados en 2007 para no tener que implementar un segundo turno de producción (Acu 1147-2007-E).

En 2008, cuando incorporó el tercer turno de producción, a cambio de la implementación de la modalidad de turnos rotativos, efectivizó a los 1.221 trabajadores contratados que pasaron a cobrar (después de 10 meses) el salario correspondiente a las tareas que venían realizando (Acu1203-2008-E y Acu 1202-2008-E).

En el caso de General Motors también apeló, en 2004, a la contratación de trabajadores por plazo determinado para ampliar la producción en un segundo turno de trabajo abaratado. A cambio otorgó el aumento salarial del 13%, más un pago extraordinario de \$638 (Acu-45-2005-E). Luego en septiembre la empresa anunció –en el marco de la visita del entonces presidente Néstor Kirchner- la implementación de un segundo turno de producción a llevarse adelante mediante la contratación (en la modalidad de plazo fijo) de 320 empleados, con la intención de elevar la producción un 35% de 190 a 250 unidades diarias¹⁵. La información sobre la producción mensual muestra que, el incremento de la producción superó lo anunciado, llegando a crecer un 50%, pasando de un promedio de 4000 unidades mensuales a más de 6000. De forma tal que la producción anual superó en un 30% la de 2003.

Del mismo modo actuaron los representantes de Ford, quienes en el acuerdo firmado en 2004 con el sindicato (Acu-254-2005-E), a cambio del aumento del 10% en el salario básico no sólo contrataron 152 trabajadores a plazo¹⁶, sino que establecieron que toda nueva incorporación de personal se haría en la categoría básica (4), obviamente, independientemente de las tareas realizadas¹⁷.

¹⁴ Explícitamente dice: “DÉCIMO SEGUNDO: Conforme lo expuesto en el los considerandos, y a efectos de asegurar la sustentabilidad de la Planta Pacheco, lograr una mayor competitividad con respecto al resto de la Plantas Volkswagen de la corporación, adecuar la misma a los lineamientos del programa Hs 200, el cual tiene entre sus principios la variabilización de las remuneraciones, la polivalencia de los trabajadores, adecuación de la jornada laboral a las necesidades de producción, todo lo cual redundará en la posibilidad de lograr mayores puestos de trabajo en nuestro país, las PARTES se comprometen a negociar de buena fe antes del 30 de abril de 2005 la adecuación del Convenio Colectivo 8189 (sic), a dicho nuevo sistema de trabajo para los nuevos trabajadores a Ingresar en la Planta Pacheco.” Para el análisis de las condiciones de compra y uso de la fuerza de trabajo que regían en las nuevas radicaciones automotrices se puede ver Battistini (2001) Battistini-Wilkis (2004), Fernández (1997).

¹⁵ Ver la Información de Prensa publicada por la empresa en http://www.generalmotors.com.ar/content_data/LAAM/AR/es/GMAGBP/press/Chevrolet_Rosario_Sep_04.doc.

¹⁶ Parte de los contratados eran en realidad reincorporaciones de trabajadores desvinculados durante la crisis. A estos, aunque se les pagó menos, se les reconoció la antigüedad.

¹⁷ La firma de este acuerdo fue el resultado del disciplinamiento de un conflicto gremial dentro de la planta de Pacheco. Disciplinamiento que tuvo como protagonista al mismo sindicato y a la comisión

En 2005 estos trabajadores fueron efectivizados, pero a cambio la empresa acordó con SMATA (Acu 761-2006-E) la contratación de trabajadores para tareas eventuales, la tercerización de partes del proceso de trabajo vinculadas a las exportaciones y se modificó el convenio colectivo –CCT 8-89-E- incorporando la posibilidad de fragmentar las vacaciones.

Luego en 2006, acordaron la contratación de 220 trabajadores a plazo con salarios de la categoría inicial de forma tal de aumentar la producción diaria sin necesidad de incorporar un segundo turno de trabajo (Acu-506-2006-E).

La crisis de 2008-2009, la respuesta de los trabajadores y la vigencia de la flexibilización laboral.

La manifestación de la llegada de la crisis internacional a nuestro país, en el último trimestre de 2008, puso de manifiesto que uno de los pilares del “crecimiento record” que se había experimentado en los últimos años era la vigencia de la flexibilización laboral. Y en el mismo momento dejó en evidencia los límites presentes en el proceso de reactivación sindical.

En cuanto la velocidad del crecimiento de las ventas comenzó a disminuir, los capitales que se valorizan a través de la producción de vehículos automotores en la Argentina, redujeron violentamente sus niveles de producción, trasladando los costos de esta reducción sobre a los hombros de los trabajadores.

Las herramientas utilizadas para efectivizar dicho traslado fueron las de la flexibilización laboral, tanto las que se implementaron en el momento de retroceso de la acción sindical durante la década de 1990 (agudizadas al final de ésta y comienzos de la siguiente en el marco de la crisis) como aquellas que lograron conquistar a cambio de los aumentos salariales durante el reciente proceso de reactivación sindical.

Las suspensiones con reducción salarial y aplicación del banco de horas, los despidos abiertos y la no renovación de los contratos temporales (además de los planes de retiro voluntarios), se combinaron con la intensificación del trabajo de aquellos obreros que quedaron en producción (haciendo gala de la polivalencia de los trabajadores), para que las empresas terminales enfrentasen la crisis con el menor nivel posible de amenaza sobre sus ganancias.

Los conflictos laborales, a través de los cuales se procesó la crisis, manifestaron también los límites y las posibilidades del proceso de reactivación sindical. Por un lado, como ya mencionamos, dejó al descubierto la limitación de la estrategia implementada por la dirección del SMATA (y no cuestionada, de manera abierta, desde ninguna instancia organizativa de los trabajadores) de limitar la negociación colectiva casi exclusivamente en la cuestión salarial durante el favorable contexto de crecimiento record. También puso en evidencia, en el desarrollo mismo de los distintos conflictos desatados a partir de octubre de 2008, los resultados de la estrategia de negociación y fragmentación desarrollada desde la dirección nacional y de las distintas instancias regionales del sindicato (en este caso si aparecieron diversos cuestionamientos al modo de conducir los conflictos). Ya que a pesar de los reclamos realizados desde distintas asambleas y movilizaciones de los trabajadores de distintas empresas del sector, el sindicato mantuvo las negociaciones separadas empresa por empresa.

En esos conflictos también se manifestaron las posibilidades de desarrollo de estos cuestionamientos. Ya que, como veremos a continuación, en muchos de los conflictos surgieron desde las organizaciones en los lugares de trabajo intentos de avanzar en la coordinación, independientemente de la empresa a la cual le venden su fuerza de trabajo o de las condiciones contractuales en que lo hacen (contratados o efectivos), de las acciones del conjunto de los

interna de reclamos. Frente al anuncio de que se incrementarían los ritmos de producción por parte de la empresa, los trabajadores comenzaron a discutir la necesidad de una recomposición salarial y la forma adoptada por el reclamo fue el quite de colaboración –reducción de horas extras- decidido por fuera la organización sindical. Como respuesta la empresa propuso el aumento del 10% y a través de una asamblea convocada por el SMATA se impuso la posición del acuerdo arriba mencionado (FeTIA,2005, 6-7)

trabajadores automotrices. Es decir, se manifestaron intentos de darle un curso diferente a la movilización desplegada por los trabajadores¹⁸.

Los conflictos durante la crisis

Cuando la crisis ya se había presentado abiertamente el SMATA llevó adelante la única acción centralizada para enfrentarla. En noviembre de 2008 se realizó una movilización convocada por el SMATA a nivel nacional para exigir el fin de las suspensiones y de los despidos.

Mientras que el resto de los conflictos que se desarrollaron en el marco de la crisis se mantuvo (o se intentó mantener) limitado al interior de cada una de las empresas.

La primera manifestación del freno que sufrió el sector se hizo visible en el conflicto desarrollado en la planta que General Motors tiene en las cercanías de la ciudad de Rosario. La producción había llegado a su pico máximo en el segundo trimestre del año al producir un promedio de 11.800 unidades por mes, en el cuarto trimestre la producción de GM cayó un 54%, produciendo menos de 5.500 unidades por mes.

Frente a este cambio de escenario la empresa decidió, en el mes de octubre, no renovar el contrato a un trabajador, planteando un conflicto que fue desplegándose por más de dos meses. Los trabajadores de GM respondieron (organizados desde la comisión interna de reclamos) con la paralización de la producción. La empresa adelantó una parada técnica -ya anunciada- quedando la planta cerrada por dos semanas, y envió 435 telegramas de despido (tanto a trabajadores efectivos como a contratados). Frente a este nuevo punto del conflicto la dirección seccional del sindicato llamó al paro, los trabajadores bloquearon los accesos a la planta y amenazaron con la toma del establecimiento. El gobierno de la provincia de Santa Fe dictó la conciliación obligatoria, volviendo por tanto la situación al punto anterior al estallido del conflicto. Entonces la empresa, obligada a permitir el ingreso de los trabajadores que ya estaban informados de su intención de despedirlos, los separó del conjunto de los trabajadores al no asignarles tareas productivas y reunirlos en la sección conocida como "chevy club" con el argumento de dictarles cursos de capacitación.

El primero de diciembre, mientras regía la conciliación obligatoria y se negociaba con el sindicato, la empresa impidió el ingreso a la planta de los trabajadores a los que se les vencían los contratos. Como respuesta, en el interior de la fábrica, los trabajadores del turno tarde en asamblea decidieron paralizar la producción por tiempo indeterminado.

Finalmente el 29 de diciembre GM y SMATA firmaron un acuerdo en el que se estableció la suspensión de los trabajadores que, previamente, iban a ser despedidos, con el pago de un subsidio equivalente al 80% del salario y se garantiza la estabilidad laboral hasta diciembre de 2009 para los trabajadores efectivos y hasta junio para los contratados.

La firma del acuerdo aunque bajó la intensidad del conflicto no logró clausurarlo. Después de la firma la empresa continuó con su política de reducción de personal aunque, eso sí, bajo una forma negociada. A través de planes de retiro voluntario el número de trabajadores efectivos suspendidos se redujo, a principios del mes de abril, de 235 a 85 obreros. Mientras que los 200 trabajadores contratados continuaron suspendidos con la estabilidad garantizada hasta fines de junio de 2009. Los trabajadores denunciaron que, frente al relativo crecimiento de la producción desde el mes de marzo, la empresa exigió la realización de horas extras por parte de los trabajadores que quedaron dentro de la planta, en lugar de convocar a los suspendidos. Efectivamente la producción de vehículos en la planta de GM pasó de un poco más de 3.000 unidades por mes en promedio entre diciembre de 2008 y febrero de 2009 a casi 6.800 entre marzo y mayo últimos.

En el caso de Renault, la producción de la fábrica que la empresa francesa tiene en Santa Isabel, provincia de Córdoba, evidenció una caída del 60% en el mes de noviembre respecto del mes anterior, la producción pasó de 7.300 unidades por mes a 2.800. Para realizar

¹⁸ Para un estudio donde se integran los efectos de la crisis de 2008/2009 y las acciones de las clases en conflicto, dentro del sector automotriz, tanto en Argentina como en Brasil, ver Guevara (2012).

ese ajuste en la producción Renault anunció el despido de 620 trabajadores a fines de octubre. Frente a la intervención del SMATA Córdoba se inició una negociación que dejó como saldo la reducción de los despidos a 300 trabajadores. Pero en el mes de noviembre la empresa avanzó con un plan de suspensiones de tareas, 1.000 obreros –de los 1.400 que tenía la planta- fueron suspendidos por un total de 10 días de manera rotativa a lo largo de los últimos dos meses del año. En enero SMATA y Renault firmaron un nuevo acuerdo en el que se garantizó la estabilidad laboral hasta el 30 de junio de 2009, tanto para los trabajadores contratados como efectivos, a cambio de la suspensión de tareas –con la consiguiente reducción de salarios- y la postergación de la discusión salarial hasta fin de año; además se anunció el cierre de la planta por vacaciones en el mes de febrero.

La reapertura de la fábrica después de las vacaciones elevó la producción a un promedio de 4.400 unidades en los meses de marzo, abril y mayo. En ese contexto de relativa reactivación, los trabajadores lograron abrir la discusión salarial. Reclamaron un aumento del 25% más una bonificación de 150 horas y que se garantice la estabilidad laboral hasta fin de año. La empresa respondió negativamente al reclamo, provocando la paralización de la planta por parte de los trabajadores. Renault cerró la fábrica y amenazó con nuevos despidos (planteando que no sólo no podía satisfacer las demandas obreras sino que continuaba sobrando gente). A inicios de junio la empresa ofreció un aumento de 1.200 pesos no remunerativo para los primeros 6 meses de 2009 momento en el se reabría la negociación, más un bono mensual de 600 pesos hasta fin de año y la estabilidad laboral de todos los trabajadores hasta diciembre. El sindicato llevó la propuesta a la asamblea que los trabajadores realizaron en la fábrica, donde fue rechazada y se elaboró un plan de lucha que se inició con un paro de 2 horas por turno para el día el 3 de junio, con la amenaza de ampliar una hora por día. El 8 de junio en una nueva asamblea el sindicato logró la aprobación de la propuesta de Renault dando un cierre provisorio al conflicto, ya que se acordó reabrir la discusión salarial en la segunda mitad del año.

La planta de fabricación de cajas de velocidad que VW tiene en las afueras de la ciudad de Córdoba también tuvo que ajustar su producción. A fines de noviembre anunció que no renovarían los contratos de 368 trabajadores eventuales, que realizaban los turnos de los sábados, domingos y feriados. El primero de diciembre los trabajadores empleados por VW abandonaron sus actividades y se movilizaron a la secretaría de trabajo de la provincia, donde el sindicato se encontraba reunido con autoridades de la empresa, con la intención de frenar las desvinculaciones. Debe destacarse que en esa movilización los trabajadores de VW confluyeron con los trabajadores en conflicto por las suspensiones de la fábrica de camiones Iveco y con los de la autopartista Gestamp. Finalmente se acordó un régimen de suspensión con el pago de un subsidio equivalente al 75% del salario.

En enero las suspensiones se renovaron, alcanzando a 1.500 trabajadores. En febrero a los 350 trabajadores contratados suspendidos hasta fines de marzo, se agregaron 750 trabajadores efectivos que fueron suspendidos hasta marzo. Momento en el que no sólo no retomaron el trabajo sino que la empresa anunció que 250 deberían ser despedidos. SMATA acordó mantener el régimen de suspensiones rotativas a cambio del subsidio por el equivalente del 75% del salario y la empresa inició un plan de jubilaciones anticipadas.

La reactivación en la industria brasileña aumentó la demanda de cajas de cambio de la empresa y en abril reincorporó a 650 de los trabajadores suspendidos.

En el mes de mayo en las dos plantas de VW se acordó con SMATA la pauta de aumento salarial de \$1.200 por los primeros 6 meses, con reapertura posterior de la discusión salarial y la estabilidad laboral hasta diciembre de 2009. La planta de Córdoba acordó con el gobierno nacional su ingreso al Repro, es decir que parte de los salarios los pagó con el subsidio estatal¹⁹.

¹⁹ No sólo la planta de Córdoba de Volkswagen, sino también la de Buenos Aires, del mismo modo que Ford y Mercedes Benz ingresaron al Repro. A través de este programa el Estado nacional aportaba \$600 al subsidio recibido por los trabajadores suspendidos. Es decir que el costo de la crisis caía directamente sobre los trabajadores y también indirectamente ya que el Estado aportaba a la reducción de costos de las empresas.

Mientras que en el caso de los camiones Iveco, que se producen en la planta que el Grupo Fiat tiene en Ferreyra, Córdoba, la producción en 2008 había crecido hasta alcanzar las 900 unidades mensuales al iniciar el segundo semestre, pero cayó un 50% en noviembre (460 unidades) y desde entonces no superó las 100 unidades mensuales.

El ajuste de personal realizado por la empresa desató uno de los conflictos más duraderos. Comenzó con la suspensión rotativa de 350 obreros durante todos los jueves y viernes de noviembre y diciembre. A fines de noviembre profundizó el ajuste con el despido de 42 trabajadores contratados, el primero de diciembre los trabajadores cortaron la ruta 9 y luego se movilizaron hacia la secretaría de trabajo de la provincia donde el sindicato se reunía con las autoridades de la empresa. En la movilización los trabajadores de Iveco confluyen con los de VW y de Gestamp que también se encontraban en conflicto. Frente al nuevo paso en el conflicto el gobierno dictó la conciliación obligatoria y las partes acordaron el reingreso de los trabajadores en la condición de suspendidos, es decir cobrando el equivalente del 70% del salario.

Las suspensiones se extendieron durante los meses de enero, febrero y marzo, en los cuales la planta tuvo actividad sólo una semana por mes. De este modo, a mediados de enero el sindicato firmó un nuevo acuerdo en el que se estableció la estabilidad laboral hasta el 31 de marzo de los trabajadores a los que se les vencían los contratos a cambio de una suma fija de \$1.350, mientras se mantuvieron las suspensiones de los trabajadores efectivos. Una parte de los trabajadores se opuso al acuerdo y dos de los delegados se negaron a firmarlo, ya que reclamaban un ingreso equivalente al 75% del salario y el reparto de trabajo. En febrero se realizó una asamblea en la puerta de la empresa donde se decidió una movilización a la sede del sindicato para reclamar la realización de una asamblea general de los metalmeccánicos, de forma tal de unificar las luchas que se desarrollaban en Córdoba; a su vez se denunció la existencia de una cláusula que fue ocultada al firmarse el acuerdo en enero. En esa cláusula se establecía que si bien los contratos se extendían hasta fines de marzo, vencido ese plazo no había opción de negociarlos. En la misma movilización se denunció la situación de los delegados que se negaron a firmar el acuerdo, a los cuales la empresa les impedía el ingreso a la planta, impidiéndoles por tanto la realización de sus actividades gremiales.

Al vencer el plazo del acuerdo, el sindicato negoció la estabilidad laboral hasta fin de año de los trabajadores efectivos y hasta mitad de año de los contratados. Negociación que se vio reforzada por el gobierno al poner como condición el fin de los despidos al lanzar un plan de créditos vía Banco Nación para la compra de camiones de fabricación nacional, es decir Iveco.

A principios de abril, cuando la empresa volvió a convocar a una parte de los trabajadores suspendidos para reactivar la producción, se realizó una asamblea en reclamo por la situación de los delegados que, a pesar de contar con un amparo judicial, seguían teniendo vedado su ingreso a la fábrica²⁰.

A fines de mayo SMATA e Iveco acordaron, tal y como aconteció con el resto de las automotrices, el pago de un aumento de \$1.200 por los primeros seis meses del año y retomar la discusión paritaria en el mes de julio.

El retorno al ciclo expansivo en 2010 y el nuevo capítulo en el avance de la flexibilización: ¿crece el cuestionamiento a la dirección sindical?

Pasado el impacto más inmediato de la crisis mundial de sobreproducción en el sector automotriz, ésta tomó nuevas formas en su desarrollo, lo que permitió que en 2010 la industria automotriz argentina retomara la senda de los “record históricos”.

Nuevamente la flexibilidad en el uso y consumo de la fuerza de trabajo se constituyó en uno de los pilares del rápido crecimiento de la producción. Pero no se trató sólo de la flexibilidad conseguida durante los 90's y la crisis de 1999-2003, sino que, del mismo modo que

²⁰ Posteriormente uno de los delegados fue expulsado del sindicato y la empresa le inició juicio de desafuero y continuó el conflicto con su despido.

entonces, el capital hizo uso de la crisis 2008-2009 para profundizar más aún su avance flexibilizador.

Mientras el proceso de recuperación en el precio de la fuerza de trabajo se estancó en los años posteriores a la manifestación de la crisis (en 2009 el salario real retrocedió un 2% y en 2010 el acuerdo salarial fue por un aumento del 25% mientras que la inflación medida por el IPC elaborado por el departamento de estadísticas de San Luis²¹ fue del 25,6%), el capital negoció, continuando con la práctica del intercambio, nuevas cláusulas flexibles en las empresas de antigua radicación.

En el marco mismo de la crisis, cuando estaban discutiendo la continuidad en sus puestos de trabajo de los trabajadores contratados a plazo, Ford acordó con SMATA en junio de 2009 la implementación del banco de horas hasta diciembre de ese año a cambio de garantizar la estabilidad laboral hasta entonces²² (ACU 1096-2009).

En el caso de Mercedes Benz en agosto de 2009 firmaron el acuerdo (1352-2009) en el cual se estableció, además del aumento salarial para el año, la necesidad de suspender a parte de los trabajadores hasta fin de año (de hecho la empresa plantea que tiene un excedente de 443 trabajadores). Para los suspendidos se establece el cobro de un subsidio (por tanto no remunerativo) equivalente al 80% del salario²³. Simultáneamente la empresa abre un plan de retiros voluntarios para los trabajadores suspendidos, al cual adhieren 197 de los 443 trabajadores declarados excedentes.

A fines del año 2009, el 29 de diciembre más precisamente, Mercedes Benz firma conjuntamente con SMATA y Volkswagen, el acuerdo tripartito 1215-2010, en el cual se establece la posibilidad de realizar, por un plazo máximo de 8 meses, el traspaso de trabajadores contratados por Mercedes Benz a la planta de Volkswagen para la ejecución de tareas en el área de reparación final.

Volkswagen firma este acuerdo tripartito en el marco del lanzamiento de un nuevo producto realizado en la planta Pacheco, la pick-up Amarok. Y fue con el argumento de mantener y aumentar la competitividad de dicha planta, para así poder “quedarse” con esa producción dentro del grupo VW, que se implementaron una serie de acuerdos flexibilizadores. Por un lado se incorporó personal experimentado “a préstamo” de MB para las tareas de reparación final (a los 40 trabajadores incorporados en enero de 2010, se agregaron otros 31 en el mes de marzo).

A la vez, en el mismo acuerdo (865-2010 firmado el 26 de febrero), se incorporó el sistema de *just in time* para la provisión de piezas en la línea por parte de personal tercerizados²⁴, así como la contratación de 31 trabajadores en condición de eventuales.

En otro acuerdo (el 749-2010), firmado también ese día, plantea la contratación de 800 trabajadores con contrato a plazo, los cuales se incorporan con la categoría de ingreso, es decir con un salario que se ubica un 15% por debajo de la categoría básica (categoría 3). A la cual pasan cuando se renuevan los contratos a plazo, dos meses después.

En el segundo semestre, incorpora a 200 trabajadores temporarios y tercerizados²⁵, por el plazo de un 1 año, tal y como consta en el acuerdo 534-2011 firmado el 31 de agosto de 2010.

²¹ A partir de los cambios introducidos en el Instituto de Estadísticas y Censos desde el año 2007, la confiabilidad de los datos que elabora fue relativizada. De modo que para los datos de inflación tomamos los elaborados por el departamento de estadísticas de la provincia de San Luis por no haber modificado el método de procesamiento de la información.

²² En el mismo acuerdo establecen que aquellos trabajadores que, al momento de la firma, no tuviesen un año en su cargo continuarían hasta el mes de diciembre en la categoría de ingreso.

²³ Una vez finalizado el plazo de la suspensión, 31/12/09, ésta se renovó hasta el fines del 2010 (ACU 128-2011). En ese caso los trabajadores suspendidos pasan a cobrar por todo concepto la suma de \$2.800. Y, finalmente, si vencido nuevamente el plazo los trabajadores no son reincorporados se dan por terminados sus contratos, con derecho a cobrar las indemnizaciones sobre la base de su mejor salario (remunerativo).

²⁴ Textualmente en el acuerdo dice: “el proveedor entrega la pieza en forma directa y a tiempo a la línea, utilizando su propio personal y bajo su entera responsabilidad.” En esa ocasión VW incorporó 100 trabajadores tercerizados para esta tarea.

En simultáneo con todas estas transformaciones en las condiciones de compra y uso de la fuerza de trabajo, la producción comenzó a recuperar el terreno perdido. En el último trimestre de 2009, el nivel de producción mensual volvió a ser similar al que se había alcanzado en 2008 (antes de la crisis) y durante 2010 la producción automotriz alcanzó una nueva marca de 716.540 unidades, realizada a través de un promedio mensual de 60.000 unidades. De modo que la producción automotriz en la Argentina creció, después de la crisis, un 20% respecto del año “record” anterior (2008), mientras el precio que pagaron los capitales por usar la fuerza de trabajo que materializó dicho “record” se mantuvo estancado (en términos reales) y las condiciones en las que se utilizó esa fuerza de trabajo se flexibilizó más aún, facilitando así la intensificación mayor de su consumo.

Sin embargo, estos límites evidentes de la estrategia de negociación encarada por la dirección del SMATA, parecen estar potenciando los mencionados cuestionamientos que surgen desde los trabajadores organizados en sus lugares de trabajo. Como vimos, durante las distintas acciones que se desarrollaron para enfrentar la crisis hubo diversos intentos de darle otra orientación a la movilización obrera. Sea que se realizaron sin esperar la intervención de la dirección o sea que se llevaron adelante directamente contra la dirección misma, surgieron acciones que buscaron avanzar en la coordinación de trabajadores de distintas fábricas, que buscaron superar la fragmentación impuesta entre los trabajadores efectivos y los contratados, tercerizados, eventuales, etc.

Si bien se trata de un proceso que se encuentra todavía en curso, parece haber algunos elementos que manifiestan este cuestionamiento a la dirección.

En las plantas bonaerenses de Ford y VW se produjeron algunos cambios en el cuerpo de delegados después la crisis, evidenciando la oposición al modo en que esta fue encarada por el sindicato, así como el rechazo a la negociación salarial de agosto de 2009 (La Verdad Obrera N° 338, 13/08/09). Si bien esta negociación se desarrolló en el marco de la posición defensiva del SMATA, esto no impidió que los trabajadores desarrollaran una acción de quite de colaboración. Situación que se reflejó en los datos mensuales de producción de estas empresas, la cual se redujo en torno al 10% respecto del mes de julio, volviendo a crecer sostenidamente en los meses posteriores al acuerdo (Adefa, 2009).

También en la planta de VW Córdoba se expresó el creciente cuestionamiento a la dirección del SMATA, aquí el cuerpo de delegados quedó en manos de una lista alternativa a esa dirección (Palabra Obrera N° 1178, 26/05/11).

En Córdoba las asambleas realizadas para tratar las negociaciones salariales, resultaron también expresivas de este proceso. Ya habíamos mencionado las dificultades que había encontrado la dirección del SMATA Córdoba para lograr que se aprobara la pauta negociada con Renault en 2009, debido al sostenido rechazo de los trabajadores en la planta.

A esto se suma, en la actualidad, un nuevo rechazo al acuerdo salarial firmado por SMATA a nivel nacional. Tanto en la planta de Renault como en VW y en Iveco, la dirección de la seccional Córdoba no logró hacer aprobar el acuerdo que fija el aumento salarial para 2011 en un 25%. Este rechazo de las bases del sindicato obliga a esa dirección a buscar acuerdos que superen al alcanzado por la dirección nacional, como quedó de manifiesto en el acuerdo alcanzado entre SMATA Córdoba y la empresa Iveco donde se pautó un aumento del 31%, mientras continúan las discusiones con VW y Renault (Cadena 3, 6/6/11).

De modo que la pregunta que surge a partir del desarrollo de esta nueva etapa de reactivación sindical es, si estas diversas expresiones de la movilización de los trabajadores, especialmente aquellas que manifiestan el cuestionamiento hacia las direcciones sindicales tradicionales forman parte del desarrollo de una nueva orientación de la acción política de los trabajadores, tendiente a superar las limitaciones de las estrategias desplegadas en las últimas décadas en el enfrentamiento permanente contra el capital o si, por el contrario, son expresiones

²⁵ Dice textualmente: “utilizando para ello la figura de ‘contrato de trabajo por tiempo determinado’ y su contratación por medio de una empresa tercera, en atención a que, una vez alcanzados el volumen, eficiencia y calidad requeridos por Volkswagen, no será necesario dicho personal.”

de una necesaria renovación dentro de la misma estructura de dirección, con el consecuente reacomodamiento estratégico ante el cambiante escenario del proceso de acumulación de capital en un momento de superproducción general al nivel de la unidad mundial.

Bibliografía

- ADEFA, (2009) Asociación de Fábricas de Automotores de la Republica Argentina *Anuario Estadístico*, Buenos Aires.
- (varios meses) *Informes Estadísticos*, Buenos Aires.
- Battistini, O. (2001) “Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción.” En *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 6 N° 16 octubre diciembre, Maracaibo.
- y O, Wilkis, A. (2004) “De la familia Falcón a la familia Toyota”, en *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Prometeo libros, Buenos Aires.
- Campos, J.; Campos, L. (2010), “Hay que dar vuelta el viento como la taba, el que no cambia todo no cambia nada. Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad”, en *Razón y Revolución*, Número 20, segundo semestre, Buenos Aires.
- Delfini, M. (2009) *Relaciones laborales y formas de control obrero en el sector automotriz. Prácticas y estrategias empresarias para la reproducción de la dominación en los espacios de trabajo: entre la coerción y la hegemonía*. Tesis Doctoral, FSOC, UBA, Buenos Aires.(Mimeo)
- Fernández, F. (1997) “Cambios en los procesos de trabajo en la industria argentina actual: el caso de la industria automotriz”, *Documento de Trabajo* N°.11, PIMSA, Buenos Aires.
- FeTIA-CTA (2005) Federación de Trabajadores de la Industria y Afines, Central de Trabajadores Argentinos, “Ford un nuevo modelo”, en *Engranajes*, N° 1, septiembre, Buenos Aires.
- Guevara, S (2007). “El Mercosur como reproducción de la forma específica de la acumulación de capital en el Cono Sur: una primera aproximación desde el sector automotriz.” En: FERNÁNDEZ, A. (editor). *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires, Prometeo Libros.
- , (2010a) *Los trabajadores y el MERCOSUR. Integración productiva, relaciones laborales y acumulación de capital: el caso de la industria automotriz (1991-2008)*. Tesis Doctoral aprobada por la Universidad de Buenos Aires, mimeo,
- (2010b) "La acción gremial de los trabajadores automotrices en Argentina, desde la posdevaluación hasta la crisis actual", en *Revista Perfiles Latinoamericanos*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Número 36, julio-diciembre, México.
- , (2012) “Trabajadores de la industria terminal automotriz del Mercosur: acciones ante la nueva etapa de la crisis de superproducción mundial del capital.” En *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*, N21 Vol.1, enero-marzo, Zulia.

- Iñigo Carrera, J. (2007) *La Formación Económica de la Sociedad Argentina. Vol. I Renta agraria, ganancia industrial y deuda externa.1882-2004*, Imago Mundi, Buenos Aires.
- La Verdad Obrera*, órgano de prensa del PTS (Partido de los Trabajadores Socialistas), varios números.
- Marticorena, C. (2009) “La negociación colectiva en la industria manufacturera argentina. Un análisis de su contenido durante la postconvertibilidad a la luz de las transformaciones operadas en los años '90”, en *Actas del 9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, FCE, UBA, Buenos Aires.
- MTEySS, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Convenios Colectivos de Trabajo y Acuerdos Colectivos, varios números.
- Prensa Obrera*, órgano de prensa del PO (Partido Obrero), varios números.
- Rath, C. (1998) “Un balance en serio de la derrota de Fiat”, en *En Defensa del Marxismo*, N°19, Buenos Aires.
- Santella, A. (2009) “Conflicto obrero en el sector automotriz en 1994-2006”, en Lenguita, P.; Montes Cató, J. (Comp.) *Resistencias Laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*, El Aleph, Buenos Aires.
- Sartelli, E. (1999) “¿Sobre Ruedas? Los trabajadores, el MERCOSUR y la industria automotriz”, en *Revista Américas*, N° 5, nov-dic, Viena.