



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

**RELACIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ: DISCIPLINAMIENTO Y
RESISTENCIA EN LAS MULTINACIONALES RADICADAS EN CÓRDOBA, ARGENTINA,
ENTRE 2006 Y 2015**

Marina V. Falvo

marinafalvo@yahoo.com.ar

FCS-Universidad Nacional de Córdoba, CONICET, Centro de Estudios Avanzados

Argentina



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RESUMEN

La centralidad del conflicto capital-trabajo en las modificaciones históricas del trabajo fabril se observa en la lucha entre el capital por aumentar su rentabilidad en gran medida disciplinando o controlando el trabajo del obrero, y los obreros resistiendo a tales intentos, en un proceso tanto técnico como político.

El último conflicto laboral en el sector automotriz de Córdoba, Argentina, había tenido lugar en 1998 en Renault. Después de 8 años, el retorno de las movilizaciones laborales se origina desde las bases, emerge en los espacios de trabajo –que luego intenta trascender, con distinto grado de efectividad-, a partir de situaciones concretas que estallan como conflictos abiertos de fábrica. Por eso, en el análisis de esta dinámica no pueden soslayarse las relaciones de trabajo y sus modificaciones históricas concretas, a partir de la década de los '90.

Las disputas entre capital y trabajo en el marco de estas relaciones laborales a partir de 2006 en Córdoba, dan cuenta de las contradicciones entre los mencionados procesos de reestructuración productiva y el mantenimiento de las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores fabriles del sector automotriz, que abordaremos empíricamente en una fábrica localizada en la ciudad de Córdoba donde hubo resistencia obrera.

Palabras clave

RELACIONES DE TRABAJO – CONFLICTO - AUTOMOTRIZ

ABSTRACT

Relevance of the capital-labor conflict in the historical modifications of factory work, is well seen in conflict between capital to increase its profitability by disciplining or controlling the work of the worker, and workers resisting such attempts, in a process both technical and political.

The last labor content in the automotive sector of Córdoba, Argentina, had taken place in 1998 at Renault. After 8 years, the return of labor mobilizations originates from the grassroots, emerges in the work spaces -which then tries to transcend, with varying degrees of effectiveness-, from specific



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

situations that explode as open factory conflicts. Hence, in the analysis of this dynamic can not be set aside labor relations and their concrete historical changes, implemented since the '90s.

Disputes between capital and labor in the framework of these labor relations since 2006 in Cordoba, show the contradictions between the aforementioned processes of productive restructuring and the maintenance of working and hiring conditions for manufacturing workers in the automotive sector, that we will approach empirically in a factory with workers resistance.

Keywords

WORK RELATIONSHIPS - CONFLICT - AUTOMOTIVE



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

I. Introducción

Este trabajo es parte del proceso de producción en una tesis doctoral en ciencia política, cuyo objetivo es dar cuenta de las características que adquieren las movilizaciones laborales del sindicalismo de base en el sector automotriz en Córdoba, que reemergen desde 2006 en un contexto de revitalización sindical, en contraposición con casi una década de acatamiento de las prácticas empresariales por parte de los trabajadores del sector. En esta ponencia dedicamos especial atención a las relaciones de trabajo (impuestas desde el capital, con diferentes respuestas desde los trabajadores) y sus modificaciones históricas, en una de las multinacionales automotrices radicadas en Córdoba, provincia que concentra el 30% de la producción de automóviles del país.

Pese al contexto de crisis generalizada de los años '90 –sobre todo a finales de la década-, en el sector automotriz se realizó un acuerdo entre los diversos actores que aseguró su protección a través del "Régimen Automotriz", y lo puso en ventaja respecto al resto de la industria (Gordillo, 2012). También se incorporaron nuevas tecnologías de procesos y de organización en las empresas, y se “adaptaron” los acuerdos sindicato-empresa para dar lugar a la multifuncionalidad y la flexibilización.

Luego de cierto descenso de la producción y el empleo por el estallido de 2001-2002, a partir de 2003 comienza una reactivación de la industria automotriz, con cifras récord en 2011 y similares en 2013.

Las reformas laborales de la década anterior, los procesos de reestructuración productiva global de estas multinacionales, y el contexto de crisis, fueron herramientas para presionar a los trabajadores y hacer oscilar su actividad y empleo según las facturaciones mensuales. Esto provocó un notorio crecimiento de suspensiones y despidos en las fábricas automotrices y autopartistas radicadas en Córdoba –sobre todo desde 2008-, que vinieron acompañados de conflictos desde las bases en los lugares de trabajo que lograron trascender ese espacio, mientras la conducción sindical llamó a los trabajadores a comprender la situación de las empresas y aceptar las decisiones, y embistieron contra los delegados movilizados.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

II. Marco teórico/marco conceptual

El abordaje de la relación entre capital y trabajo

Hablar de la centralidad del conflicto capital-trabajo implica adoptar la perspectiva de que las modificaciones históricas del trabajo fabril resultan de la lucha entre el capital por aumentar su rentabilidad en gran medida disciplinando o controlando el trabajo del obrero, y los obreros resistiendo a tales intentos. Consecuentemente “El proceso de trabajo es, pues, tanto técnico como político, en tanto impone ritmos, modos de subordinación y de cooperación, y enmarca estrategias de resistencia” (Roitman, 2016, p143).

Relaciones de trabajo

En las relaciones de trabajo se cristalizan las decisiones y estrategias empresariales, las respuestas de los trabajadores y las mediaciones estatales en el lugar de trabajo; es decir, en el espacio de la explotación, que es también de dominación.

Las relaciones de trabajo (Palomino, 2004) consideran tanto características de los procesos de trabajo (Marx, 2002) o dimensión organizativa, cuanto la dimensión contractual de la relación entre los trabajadores y las empresas automotrices de Córdoba, como intentos de obturar la movilización laboral – además de aumentar la productividad-.

La dimensión contractual incluye lo que Marx (2002) entiende por proceso de valorización; esto es, modos de contratación (mayor o menor estabilidad) y determinación del salario. La dimensión organizativa, refiere al proceso de trabajo, que para Marx corresponde al “proceso en que el capitalista consume la fuerza de trabajo”, con dos peculiaridades: “el obrero trabaja bajo el control capitalista” y “el producto es propiedad del capitalista” (2002, p.224). En ese marco, el capital, en vistas a lograr su mayor beneficio, procura el desarrollo de modelos productivos, “una combinación más eficiente de productos y procesos, inter-relacionados con innovaciones técnicas, organizacionales y de gestión empresarial que promueven un crecimiento de la productividad” (Dosi, citado por Neffa, 1998, p.2).

Las dimensiones mencionadas se operativizan de la siguiente manera:



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- Dimensión contractual: formas de contratación de la mano de obra y evolución del salario en la industria automotriz y comparativamente con la evolución general del salario en el sector privado y en la industria manufacturera de Córdoba
- Dimensión organizativa: características de los procesos de trabajo y sus transformaciones en la empresa VW: Incorporación tecnológica y cambios en la producción; Características de las tareas; Jerarquía de mando, categorías y ascensos; Requisitos de calificación; Calidad y seguridad laboral; Control de ritmos de trabajo y descanso; Sistemas de incentivos y castigos.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

III. Metodología

En este trabajo tomamos datos de fuentes estadísticas provinciales de organismos oficiales, así como del Observatorio de Conflictividad Laboral de Córdoba. Asimismo, para la redacción del cuerpo del trabajo hemos recurrido a entrevistas en profundidad realizadas en 2013, 2014 y 2017 a integrantes de la Agrupación La Tuerca, procesadas en Atlas.ti, desde la Teoría Fundamentada en datos. El fundamento de este recorte (a) guarda relación con el marco teórico y (b) es pertinente por el contexto en el que se desarrolla.

(a) Al entender que las relaciones de trabajo son el resultado de las luchas entre capital y trabajo, sus características deben destacar las luchas pasadas y presentes, los posicionamientos de los actores, para valorar sus formas actuales en toda su complejidad. Por esto, hemos priorizado la descripción de los cambios en las relaciones de trabajo desde la perspectiva de (b) una organización de trabajadores que surge a partir del rechazo a los resultados de los acuerdos institucionales entre la empresa Volkswagen Centro Industrial Córdoba y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA), delegación Córdoba. Esta Agrupación, denominada Lista 2 y luego La Tuerca, se propone mejorar las condiciones de trabajo y contratación, aunque para ello se abran conjuntamente conflictos por la representación de los trabajadores.

Hemos preferido aportar un breve marco teórico y ciertas dimensiones de análisis y dejar a los trabajadores gran parte del relato.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

IV. Análisis y discusión de datos

Dimensión contractual: salarios y formas de contratación

En Argentina, los sindicatos del sector privado son de alcance nacional y se organizan por rama de actividad. Sin embargo, las negociaciones paritarias¹ se realizan preferentemente por empresa.

En la industria automotriz el sindicato que representa a los trabajadores mecánicos es SMATA.

Salarios. La empresa VW posee dos fábricas en Argentina; una que produce automóviles en Buenos Aires, y otra que produce cajas de cambios, en la ciudad de Córdoba. En este marco, los acuerdos salariales para los trabajadores cordobeses tienen un componente nacional y otro provincial. Los porcentajes de aumento son fijados a nivel nacional; sin embargo, algunos ítems pueden ser discutidos². Además del S.A.C., perciben dos bonos –uno por productividad, el otro por vacaciones-. El primero se negocia luego de las paritarias nacionales por empresa y de manera local; el segundo se determina por el valor hora en relación a una cantidad de horas de trabajo.

Gráfico 1. Nivel de salarios del sector automotriz en relación al total del sector privado registrado

¹ Comisiones integradas por representantes de la empresa y del sindicato para establecer acuerdos respecto de las relaciones laborales. Estos acuerdos son homologados luego por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Más información en <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2012/09/07/una-introduccion-a-la-negociacion-colectiva/>

² Por ejemplo, debido a la variabilidad de condiciones de vida entre una y otra provincia, en una reunión entre la Comisión Interna de SMATA en 2012 y las autoridades de VW, se propuso –y se logró- asumir las diferencias de costo de transporte de pasajeros en ambas localizaciones, y sumar un complemento al salario de los trabajadores de Córdoba.

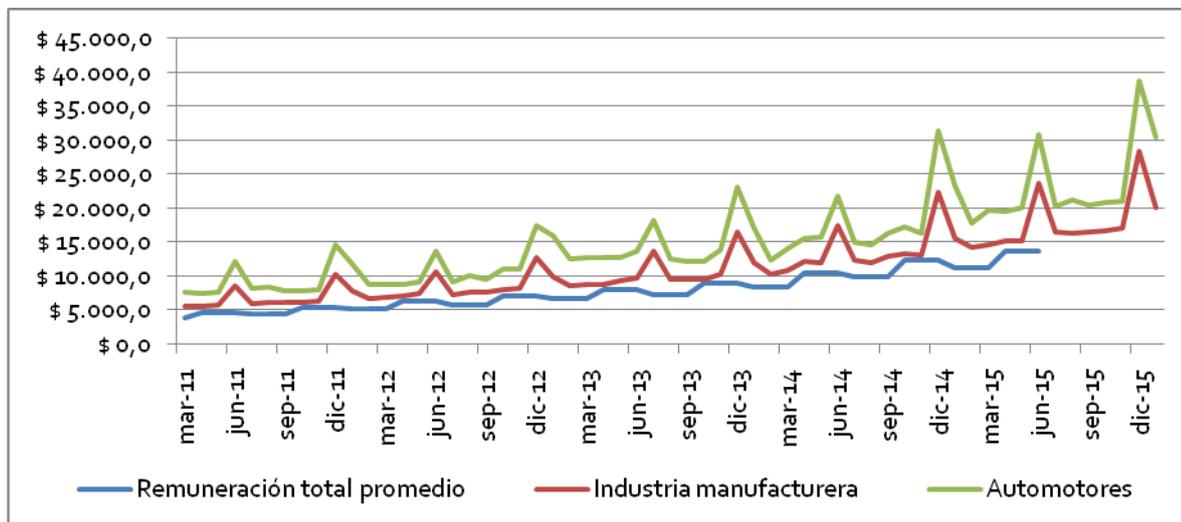


XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio



Fuente: Elaboración propia a partir de DEyCC, con datos SIPA³.

El gráfico compara los salarios entre 2011 y 2015 en la provincia de Córdoba. Puede observarse que la remuneración de los trabajadores de las automotrices es superior al promedio de la industria manufacturera, y del total del sector privado registrado.

Los trabajadores de las automotrices en Argentina han sido considerados “aristocracia obrera” por sus condiciones de trabajo y salario preferenciales. En términos generales han adecuado sus ingresos para mantener su diferencia con el resto de la industria manufacturera. Sin embargo en los últimos años, otros sectores, que tradicionalmente tenían ingresos iguales o levemente menores, han superado las condiciones de los trabajadores de las automotrices:

“Hoy en día el trabajador mecánico está igual que la gente de Cargo, que le duplicábamos nosotros el sueldo. Hoy en día está ganando \$37.000, y nosotros no llegamos ni a 24, Y lo vemos con los choferes, los municipales, que era un sueldo parecido al que teníamos. Pero hoy en día es totalmente distinto” (Walter, trabajador despedido y reincorporado, 10/08/17⁴)

³ (1) La “remuneración total promedio” refiere al promedio de remuneración bruta de los trabajadores registrados del sector privado. (2) Los picos en las remuneraciones de trabajadores de manufacturas y automotriz se observan sólo en los meses de julio y diciembre, lo que estimamos corresponde al SAC (o aguinaldo, que se cobra en 2 cuotas y su monto equivale al mayor salario percibido por el trabajador en el período).

⁴ La primera cita textual de cada trabajador lleva una breve descripción y la fecha de realización de la entrevista. Las siguientes sólo indican su nombre.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Modos de contratación. El ingreso puede darse por diversas vías: pasantías, programas provinciales de acceso al primer trabajo (PPP), mediante consultoras, o contratos por tiempo determinado (6 meses). Por ley, los trabajadores no pueden mantener el vínculo contractual por más de 24 meses (4 contratos); no obstante, existen casos de hasta 5 años de renovación contractual antes de ser efectivizados.

Una tanda de ingresos se produjo entre 1990 y 1995 se destinó a la planta MQ250, y también para la vieja planta de Transax, por CV presentado en la empresa.

Desde 1996 se incorporó personal (que sería destinado a futuro para la planta MQ200) para cubrir fines de semana y feriados. Los ingresos del 2000 en adelante (mayormente mediante consultoras) fueron dentro del régimen de 6 horas, con el compromiso de que en 2001 pasarían al régimen de 8 horas como los trabajadores ya efectivizados, algo que nunca sucedió. Los ingresos precarios, en muchos casos, fueron para cubrir vacantes:

Yo entré en el año, 2004...2005, tenía 19 años. Y ahí te van haciendo entrar en la lógica ¿no? Trabajas 12 horas sábados, 12 horas domingos. El domingo a la noche venía tu jefe y te decía 'tenés que entrar el lunes a las 7 de la mañana'. Trabajabas toda la semana de 7 a 4 de la tarde, el viernes te decían 'tenés que trabajar sábado y domingo 12 horas'. O sea que trabajabas 12 horas otra vez, y recién el lunes siguiente tenías un franco para descansar, comúnmente. Esa fue la reactivación de la industria, ese era el ritmo que laburábamos, uno no elegía hacer horas extras, sino que venía tu jefe y te decía '¡te quedas!' y te tenías que quedar. (...) Venían los mismos delegados a meterte miedo, a decirte que te portaras bien, que tenías que hacer horas extras, que había que colaborar si no, no quedabas efectivo. Después en el 2008 termino quedando efectivo, a mediados de año hacen una tanda de efectivización grande, porque ya era mucho tiempo que llevábamos contratados, más de lo que estipulaba la ley incluso. (Maxi, trabajador, ex delegado, 2013)



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Dimensión organizativa: características de los procesos de trabajo y sus transformaciones

El Centro Industrial Córdoba (CIC) de Volkswagen es una de las 4 multinacionales automotrices radicadas en la ciudad de Córdoba. Desde fines de los años '90 formó parte -junto a Ford- de Autolatina, y desde 1995 operó individualmente, emplazada en la infraestructura de la ex Transax, fabricando cajas de cambio, en el marco de una producción global de automóviles. La fábrica se estructura en tres plantas, según el modelo de caja: MQ250, MQ200A y MQ200B.

Profundizaremos en los cambios en los procesos de trabajo según sus trabajadores.

a- Incorporación tecnológica y cambios en la producción

Cuando VW tomó el control de la fábrica se construyó y equipó la planta MQ250, que comenzó a operar en 1999. Previamente, la producción se realizaba en la vieja planta de Transax, con mayor cantidad de maquinarias manuales que requerían habilidades de los operarios y contaban con un diseño de planta diferente:

Yo inclusive trabajé en la vieja Transax, donde las máquinas eran talladoras manuales (...)

Porque después vinieron las creadoras a control numérico. Entonces me acuerdo que para hacerle los chaflanes a un eje primario (...) lo hacía con una lima, y era una máquina que giraba con levas. Entonces iba parando en cada diente y vos le tenías que dar con una lima. Ya cuando pasé a la planta nueva [MQ250], era una máquina que vos la ponías en la punta y la sacabas en la otra, ya chaflanada y limpia. (Juan, ex delegado y ex trabajador, 15/08/17).

Los cambios en los modelos de organización de la producción se ven reflejados también en los nombres de los grupos de trabajo y en el esquema de la planta:

En Transax las llamaban líneas, cuando nos pasamos lo llamaban islas, y en las plantas nuevas que son las 200 los llaman células (...) Cuando cambian van amontonando con un concepto de productividad. Nosotros antes estábamos divididos en blando, térmico y duro, por ejemplo, para hacer grandes líneas.(...) En el nuevo concepto, la misma célula tiene blando, térmico,



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

duro y va a la línea de armado. Hasta físicamente y geográficamente hay una modificación de las plantas. Ellos, como es Volkswagen, copian a Alemania. (Juan).

Sin embargo, debido a las características de las maquinarias, esto no puede realizarse en la planta más vieja:

La 250 es muy costoso llevarla a eso, pero van acomodando. Hubo mucho movimiento de máquinas, con lo que nosotros llamábamos Turbo Plan, que era para reacomodar para hacerlo parecido a la otra. Entonces vos optimizás (...) el funcionamiento de las máquinas, lo que hizo a las nuevas formas... las primeras operaciones tercerizadas. (Juan)

La incorporación de nueva maquinaria transforma también la cantidad y calidad de las tareas, los ritmos de producción y la cantidad de trabajadores necesarios.

b- Características de la/s tarea/s

Por una parte, la tecnificación -se dice- reduce la carga física del trabajo. No obstante, aumenta el desgaste mental, sobre todo por la recarga de tareas: paulatinamente, a un solo operario le toca hacer el trabajo de dos y hasta de tres de los anteriores puestos, con igual salario. Esto es parte de la polivalencia o TPM (Tiempo Productivo Máximo): cambios de puesto y de tareas, sobrecarga de labores y aumento del control. En verano el trabajo es a 40°C de temperatura, con algunos ventiladores que distribuyen el aire caliente, que obviamente compite con el seguimiento de las normas de seguridad (barbijos, guantes, etc) “Nosotros lo veíamos como mayor explotación. Yo, en el grupo que estaba, que era más radical, lo llamábamos explotación. Otro lo podía llamar más... funcionales en la empresa” (Juan).

Por otra parte, se ha reducido el personal:

Han cambiado algunas máquinas... y son realmente más rápidas, hay algunas que hacen una, la función que antes hacían dos, eso es real, pero... lo más evidente es que laburamos más. Supongamos que yo acá en esta estación, tenía que poner esto, esto y esto, esa era mi función. Con el tiempo a este puesto que estaba al lado lo eliminaron, me agregaron estas dos cosas



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

que hacía acá, me agregaron una mí, le agregaron una al otro que estaba acá, y eliminaron un puesto. Y así te fueron recargando más tareas y eliminando puestos. (Julio, ex delegado, 11/08/17)

No obstante, cuando ciertos puestos quedaron vacantes, no hubo reemplazos. Por ejemplo, los dos encargados del almacén central se jubilaron en 2013 y no se asignó reemplazo; entonces, cada persona que necesita una pieza debe ir al almacén y registrar el ingreso y egreso de piezas. Con esto se suman tareas al operario, pese a que puestos como este están contemplados en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

De los 25 años que llevo ahí, 23 los he trabajado en la línea de armado (...) En aquel momento cuando entré eran 32 estaciones. En cada estación hay un trabajador, por lo menos uno, entonces uno tiene aproximadamente un minuto para hacerle la operación que vos le hacés en esa estación... en la primera operación el tipo le pone la carcasa de abajo, en la que sigue hay uno que le agrega otra cosa, en la siguiente hay uno que le agrega esto y esto, y así hasta que se completa. Bueno, en definitiva, hoy, debemos ser 25 los que trabajamos por turno ahí en la línea. (Julio)

El relato da cuenta de una disminución del 22% de los puestos en 25 años en la línea de armado MQ250.

La tercerización de tareas es otro de los cambios implementados. Algunos puestos de trabajo auxiliares se han reemplazado con la contratación de empresas de servicios: reparación y lubricación de maquinarias; cambio de vidrios, de filtros de aire, de líquidos refrigerantes; limpieza, etc. Además, ciertas tareas productivas (torneado, afilado, tareas en hornos, algunos subarmados) dejaron de realizarse en la planta porque las asignan a autopartistas y metalúrgicas, donde los salarios de los trabajadores son muy inferiores.

¿Qué se llama tercerizadas? Hay empresas que hacen las primeras operaciones, nosotros realmente éramos una fábrica. Sigue siendo una fábrica, pero nosotros éramos una fábrica que venía la pieza forjada y la metíamos en la línea. Entonces realmente vos fabricabas. Desde la



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

fundición salía la caja. Eso es una fábrica; lo otro es montaje. Cuando vos recibís piezas de afuera, estás montando. Y eso se está dando mucho. (Juan)

Finalmente, si bien por la incorporación tecnológica y la polivalencia la recarga de tareas es mayor, el operario se considera parte fundamental del proceso, aunque una mayor productividad no se ve reflejada en mejores ingresos o condiciones laborales:

Porque te necesitan a vos como trabajador. No sé si decir cómplice, pero sí, para que las cosas funcionen. Que es la discusión que siempre vamos a tener ‘Che, nos necesitan a nosotros también para hacer esto, hágannos partícipe de esta ganancia que van a tener’. Entonces, sin el operario, vos no podés hacer funcionar las cosas. Es clarito, porque somos nosotros los que ponemos en marcha todo. (Juan)

c- Jerarquía de mando, categorías y ascensos

La escala jerárquica se ha ido reduciendo. Por ejemplo, los puestos de herramientista (quien ponía a punto las máquinas, con mayor experiencia y conocimientos) y encargado, desaparecieron. Las tareas del primero se las dividen entre los operarios, el monitor y la empresa tercerizada. Lo que hacía el encargado ahora es tarea también del líder, así como de transmitir la “mentalidad competitiva” a los trabajadores. Es decir, se recarga de tareas a las demás categorías sin compensación monetaria.

Las categorías de los trabajadores jornalizados bajo el CCT de SMATA tienen 3 grupos con tres niveles al interior de cada uno (Operarios clase A y B, subdivididos en 1, 2 y 3, y C para los puestos de mayor jerarquía). En producción, el puesto de monitor es el de mayor jerarquía. A fines de 2016 se comenzaron a modificar sus funciones y su categorización. Antes, en Producción había hasta la categoría 3C. La categoría siguiente, la 10, era para el Departamento de Servicios, con un salario un 10-11% superior. La negociación consistió en mejorar las condiciones salariales de los monitores a cambio de mayores tareas.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

A diferencia del líder, que puede sancionar a sus subordinados y se diferencia en su vestimenta de los demás, “el monitor, en cambio, es un compañero tuyo, está vestido igual que vos, charla con vos” (Juan). Pero al líder no se le tiene confianza:

Te voy a decir que está todo lindo, porque en realidad el miedo no lleva más que a eso”, [y el delegado] le tenía que explicar al líder que él no era un par. ‘No sos un par vos’. (...) Vos tenés la capacidad de sancionar, no sos un par. Si vos tenés la capacidad de cambiarlo de turno, de línea, no sos uno igual, porque ya tenés un poquito más de poder” (Juan)

Los sectores de Calidad y Mantenimiento tienen injerencia transversal en las células. Jerárquicamente, la segunda tiene ciertos beneficios: “Mantenimiento cobra los mismos salarios, pero tiene ventajas por Convenio. Tiene categoría más rápido, accede a una categoría que los demás no accedemos” (Maxi)

d- Requisitos de calificación

Quienes entraron en 1992, cuando efectivamente comienza a producir la Planta MQ250⁵, que en ese momento era la más avanzada tecnológicamente, debieron hacer un curso de una semana, que tenía una evaluación final:

Lo que querían saber era cómo vos te desempeñabas con las herramientas. Porque era un curso más que nada práctico, y algunos cálculos básicos. La verdad que la mayoría éramos técnicos, hacía poco habíamos salido del colegio o del instituto (...) te daban algunos cálculos fáciles, y te daban alguna pieza para medir, algún plano para interpretar, te daban un circuito eléctrico sencillo de resolver (Juan).

Cada cierto tiempo, los trabajadores realizan cursos cuyos participantes son propuestos a la Gerencia por el Departamento de Calidad. Una vez aprobados, se envía la orden al líder, quien tiene que cumplir con los requisitos de producción con menos personal (el afectado al curso), por lo cual generalmente se niega.

⁵ Si bien la inauguración fue en 1989, no comienza a producir hasta 1990, y el gran ingreso de personal se da entre 1992 y 1995.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

En los años '90 había un número importante de personal que cursaba sus estudios secundarios; y actualmente lo más común son los cursos de Mecatrónica, por ejemplo, dictados por la Universidad. Este tipo de capacitación es en la fábrica, que aporta las aulas y los recursos para su dictado, que es fuera del horario de trabajo.

En los últimos años, para acceder al puesto de líder (empleado mensualizado, fuera de Convenio SMATA) se requiere ser ingeniero y no es necesario haber pasado por puestos jerárquicos inferiores.

e- Calidad y seguridad laboral.

De la Calidad del producto se encargan, en parte los técnicos y en parte la célula de Calidad. Esta última tiene injerencia en todas las células: “Es más jerárquico, si viene el de Calidad y te dice ‘eso está mal’, y..., tenés que dejar de hacerlo” (Maxi)

Los círculos de calidad se realizan desde los años '90: “Nosotros le decíamos, el curso del camioncito (...) era muy interesante y era triste también” (Juan). El curso, obligatorio, provenía de la casa matriz. Consistía en la conformación de grupos con diferentes tareas (logística, producción, armado, etc). Cada día los grupos presentaban propuestas y se les asignaban nuevas dificultades para resolver. El objetivo diario era armar el mismo camión en el menor tiempo y con menos elementos. Con esto, los mismos compañeros ayudaban a eliminar los tiempos muertos que les permitían cierto margen de maniobra:

Entonces en esos tiempos muertos, yo lo armo y lo dejo a un costado o armado; o en lugar de parar cuando tengo que parar no paro, me adelanto. O me las ingenio porque yo tengo más facilidad para hacer algo... Entonces la bronca era ‘Che, vos le estás diciendo al patrón por dónde tiene que ajustar’. Lamentablemente la gente no lo entiende (Juan)

En cuanto a la seguridad laboral, si no hay presiones de los delegados, ciertos cuidados se pasan por alto:

En el año 2010, en la máquina que a mí me pusieron a trabajar, que es la granalladora, esas máquinas explotaron. Y voló... había un montón de gente trabajando, y justo era el cambio de turno, fueron a marcar y voló la máquina. Si hubiera estado un operario ahí adentro seguro



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

que habría un muerto. Eso fue toda una lucha para sacar esas máquinas afuera de la planta. Claro, cuando vos le sacaste afuera de la planta, les mataba la logística. Porque tenías que tener mulitas para que llegue la pieza, y volver a entrar (Walter)

f- Control de ritmos de trabajo y descansos

La cotidianeidad de la fábrica cambió mucho para quienes entraron en los '90. Muchos recuerdan las actividades sociales y deportivas que se organizaban, que la misma fábrica luego festejaba con un asado.

“Son tantas piezas por hora, tantas piezas por minuto. Cuando vos no llegabas, tenías que escribir en un diario de abordaje por qué no llegaste: se rompió la herramienta, curso de calidad, charla gremial, lo que sea. En realidad ¿eso para qué servía? Para justificarse uno y para ver las fallas de la máquina, ¿Qué pasaba? Cuando estaba el campeonato de fútbol, de básquet o había una final -no siempre- pero vos ibas. Y después recuperabas, arreglabas o armabas y el mismo encargado o capataz, no te hacían problema. De eso hablo. Los nuevos encargados, o los nuevos líderes, hasta algunos monitores, te marcan, te mandan en cana.

Entonces eso cambia. Los viejos no lo entendemos” (Juan).

Estas actividades no afectaban la producción porque utilizaban los tiempos muertos para llegar a las metas de producción. En particular, las diferencias se establecen en comparación con las épocas en que pertenecían a Ford (Transax y Autolatina).

Actualmente, los “ajustes” en los tiempos, metas y esfuerzos no parecen considerar el bienestar físico ni anímico de los trabajadores:

Nos piden cada vez más, cada vez más, y llega un punto que el cuerpo ya no te responde.

Entonces se empieza a reducir. De todas formas, se manejan siempre con stock. La patronal es bastante viva, y hace horas extras para generar stock. Comúnmente los domingos, medio día, hace stock. Entonces, si un sector se pone pesado y no logra sacar la producción, a eso lo reemplaza con el stock que se hizo el fin de semana, por lo cual la línea de armado nunca frena (Maxi)



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Una modificación muy importante fue la duración de la jornada laboral, y consecuentemente la cantidad de turnos. Tradicionalmente los trabajadores han tenido un régimen de 8 horas y 8 minutos, que incluía tiempo para comer. Desde fines de los '90 los "nuevos" ingresan con un régimen de 6 horas 18 minutos, que últimamente les permite solamente 15 minutos de descanso, sin comida. Además, desde Recursos Humanos (RRHH) se presiona a los trabajadores para que se pasen al nuevo régimen⁶. Este cambio no sólo aumenta el tiempo que el trabajador está produciendo, sino que reemplaza el trabajo de algunos puestos jerárquicos, porque los 18 minutos en que se solapan los turnos, los trabajadores deben comunicarse las novedades (esta máquina está fallando, hoy la producción fue de tantas unidades...).

Por su parte, la modificación que sufrió en 2009 la Ley de Contratos de Trabajo (20.744) estipula en su artículo 92ter que:

“El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. Si la jornada pactada supera esta proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa”.

Es decir, que corresponde pagar como jornada completa a toda aquella que supere las 5,86 horas. No obstante, VW paga a sus trabajadores de 6 horas un 10% menos de lo que debería. Además, los ritmos de producción son mayores por lo que su productividad aumenta un 30%. “Mis horas más fructíferas las estoy perdiendo en la fábrica. Porque las horas que más trabaja uno son las primeras horas, en las últimas trabajás menos. Encima tengo media hora de comida menos, que no me las estás pagando” (Juan)

⁶ Cabe aclarar que la comida la pagan los trabajadores, no la empresa. Lo que ésta brinda es la autorización para hacerlo y el comedor dentro de la fábrica.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

g- Sistemas de incentivos y castigos

Se ha diseñado un sistema para amedrentar a los rebeldes: los puestos-castigo. En ellos, los castigados siguen trabajando en las tareas más pesadas y sucias en las zonas de armado. Algunos levantan carcasas toda la jornada.

Nosotros laburando en Carcasas, que es lo más pesadito que hay, la caja pesa alrededor de 10kg más o menos. De lo cual hacemos unas 1200 por turno, y en el puesto que estoy yo, por ejemplo, estamos todo el día bajando 10 kilos al piso. (...) Yo hace un mes que estoy bajando carcasas y llego a un punto que ya empiezo a tirar la producción para atrás, por una cuestión de que... no me da el cuerpo para seguir tirándola (Maxi)

Y el castigo es mayor cuando no efectúan las rotaciones de puestos hacia otros más livianos en la misma línea. Ante estas situaciones, el cuerpo se desgasta, los dolores se incrementan y el pedido de carpeta médica está mal visto por RRHH, porque no se cumplen las metas de sólo 6% de ausentismo⁷. Como ejemplo, cuando Walter Silva, despedido de 2013 y reinstalado, vuelve a la fábrica, lo hace en producción:

Cuando vuelvo a trabajar, (...), me ponen en la granalladora, son trabajos pesados. Ahí adentro hay un circuito, donde te dicen 'tu trabajo es un 40%, 50% de carga de trabajo'. Cuando pasan 50, 60...80%, son puestos rotativos. Esa máquina tenía casi un 85% (...) Vos movés 3500 piezas, en el día... es una carga pesada, aparte es rápido. Y trabajas con polvillo, tenés que usar máscara. Como pega la granilla y salta, entonces tenés que usar lentes, y barbijo, y es medio tedioso trabajar ahí (...) Vos tenés que rotar cada tres días, o una vez a la semana. Y a mí me ponen en el puesto ese y no me rotan. Y pasaron 6 meses, 7 meses, **8 meses** llegué ahí a estar, con la máquina esa, y... Bueno, hasta que al final me terminó jodiendo la espalda. Nunca había tenido problemas de espalda. (Walter)

Su reinstalación (por orden judicial) sentaría precedente para otros casos, por lo que se intentó mantenerlo alejado de sus compañeros:

⁷ En estos puestos-castigo está gran parte de la oposición a la Conducción Sindical nucleados en la agrupación La Tuerca, y personas que han discutido con la Ejecutiva del sindicato, La 24 (agrupación oficialista) o con jefes.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

‘Bueno, como volvés a entrar, te tomamos como un operario nuevo, y... tenés que volver a recibir la capacitación’. Así que me vuelven a capacitar en todos los temas. Yo ahí adentro hacía registros de CPR, e incluso cuando salí de ahí **enseñaba** eso. Bueno. A mí me capacitaron, me volvieron a llevar ahí, me volvieron a explicar cómo era eso. (Walter)

El área de RRHH es muy activa: controla, vigila y “convoca” a los trabajadores, a partir de las informaciones que ellos mismos recolectan y de otros trabajadores que delatan. Cuando los llama, es para sugerirles el paso al régimen de 6 horas, un retiro voluntario, o “negociar” su retiro a cambio de que algún familiar suspendido vuelva a trabajar, sin certeza de que la empresa cumpla:

“Los llamaron al sindicato y les dijeron “Mirá loco, la fábrica te pegó porque tu hija se está acercando para el lado de los Talibanes⁸” “¿Y qué podemos hacer?” “Si vos te vas, nosotros a ella la hacemos entrar”. Y el tipo se fue. La piba sigue suspendida” (Fabián).

Desde el 15 de noviembre todo el personal de la planta está suspendido excepto Fabián, reciente ex delegado de la lista opositora a la conducción sindical. Trabaja vigilado por dos guardias y un supervisor, haciendo tareas inútiles como trasladar cajas a un sector, para luego volver a llevarlas al lugar anterior. En los trabajadores está la sospecha de que ante cualquier mínimo error se le pueda abrir una causa para despedirlo.

Esta Gerencia también colabora con el sindicato trasladando operarios a distintas áreas para afectar las posibilidades de armar listas diferentes opositoras a la conducción del SMATA, o para evitar que algún candidato de la agrupación opositora gane en su sección.

A mí me pidieron para ser delegado [de la lista opositora], y yo le comenté a un chico amigo que estaba ahí también. Y... él estaba más por la parte oficialista y lo tenía que hacer entrar al hermano, así que le pidieron a él ser delegado. Y a mí me sacan del sector, y me ponen a hacer producción. Y me ponen junto con Maxi. Entonces, me ponen a la tarde y ya, por Convenio no se pueden presentar dos delegados del mismo sector en el mismo turno (Walter).

⁸ Apodo que los aliados a la conducción sindical dan a los integrantes de la Agrupación opositora La Tuerca.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

O trasladan a los votantes:

“Dos meses antes de que fueran las elecciones (...) dijeron, ‘che, hay una bajante de laburo muy importante en la MQ200. Para no suspenderlos (...), hemos llegado a un acuerdo con el gremio que 110 personas las pasamos a la MQ250’ Con un colador, un tamiz bien chiquito pasaron todos los de la remerita⁹. A mi turno de laburo, pusieron 70 personas, 70! (...) Hicieron el padrón con toda esa gente laburando ahí. Las elecciones fueron el 17 de noviembre, miércoles. (...) y yo perdí por 10 votos. El jueves, ya se los llevaron todos [de vuelta a la planta de origen]”. (Fabián)

Otro aspecto particular, es que VW combina suspensiones y horas extras. La empresa mantiene suspendidas a las mismas 60 personas desde abril y hasta marzo de 2018. Contrario a la ley, los suspendidos tienen más de 20 años de antigüedad y cargas de familia, y jamás rotaron las suspensiones dentro de la planta. La justicia al momento sólo se expidió mediante cautelares en 3 casos, por condiciones que ameritaban su vuelta de manera urgente. A estos, la empresa resolvió pagarles su salario completo pero los mantienen fuera de la fábrica. El resto de los suspendidos espera resolución judicial y cobran un 60% de su salario de bolsillo. “Ellos nos tienen afuera porque saben que si entramos volvemos a armar una lista y nos volvemos a presentar” (Ariel, ex delegado, 13/12/2017)

Paralelamente se hacen horas extras, incluso en la MQ250, que a mediados de noviembre de 2017 cumplió con el stock anual previsto. Esto no es tan contradictorio como parece. Las horas extra y el miedo a la suspensión mantienen e incluso aumentan el nivel de producción; las suspensiones son intimidatorias también porque buscan eliminar las posibilidades de organización y protesta.

⁹ Los integrantes de “La 24”, agrupación sindical oficialista, visten dentro de planta una remera con el nombre de su agrupación.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

V. Conclusiones

Las relaciones de trabajo en el sector automotriz se vieron afectadas por los procesos globales de reestructuración productiva, si bien adquirieron características propias en cada localización, en relación con el grado y los modos de resistencia de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Los trabajadores de las automotrices en Argentina han sido considerados “aristocracia obrera” por sus condiciones de trabajo y salario preferenciales. En términos generales han actualizado sus ingresos para mantener su diferencia con el resto de la industria manufacturera. Sin embargo, en los últimos años, ciertos sectores que tradicionalmente tenían ingresos iguales o levemente menores, han superado largamente los niveles salariales de los trabajadores de las automotrices. En VW, las condiciones de ingreso han variado, reduciendo la evaluación e incrementando la discrecionalidad de criterios para ingresar, pero el personal que ingresa es calificado, tanto por experiencias laborales previas como por sus estudios.

Proceso de reestructuración productiva ha sido continuo en VW: incorporación de maquinaria, reorganización del diseño de planta, reducción de puestos de trabajo, modificación del horario laboral y la remuneración, recarga de trabajo para cada puesto, etc. Su herramienta principal es el Turbo Plan, que mediante los círculos de calidad logró reducir los tiempos muertos e identificar los puntos clave de la distribución de las maquinarias en el espacio, llevando a los trabajadores a operar entre 3 y 5 máquinas cada uno. A esta acumulación de tareas en un mismo puesto se sumó el achicamiento de la escala jerárquica, la tercerización de algunos procesos y la no asignación de ciertos puestos luego de que sus trabajadores se jubilaran o accedieran al retiro voluntario; la consecuencia de esto es la sobrecarga de trabajo por puesto y la disminución de la cantidad de operarios. Luego, se forzó al personal a renunciar a sus derechos adquiridos de trabajar 8 horas, para pasar al régimen de 6 horas. Con esto, de 3 turnos diarios se pasó a 4, los tiempos de descanso y comida se redujeron drásticamente y el solapamiento de unos minutos entre cada turno permitió la transmisión de los avances y dificultades evitando “volver a empezar”. Además, los despidos y suspensiones son intentos de ajustes de la producción y la demanda en toda la industria automotriz.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Si se analiza desde el punto de vista productivo, VW sin dudas hizo avances. Sin embargo, los logró mediante la práctica sistemática de acciones contrarias a la legislación y a los acuerdos institucionalizados (convenios homologados y resoluciones judiciales), persiguiendo y despidiendo a quienes intentaban ejercer libremente la actividad sindical. Muchas de estas acciones no logran explicarse cabalmente en términos de productividad, sino que parece primar la necesidad de disciplinamiento basado en el miedo y la persecución, sobre todo porque los trabajadores que más se han opuesto a sus prácticas y a las de la conducción sindical son catalogados como excelentes trabajadores por sus pares y jefes.

Se han aplicado recientemente controles institucionales sobre la producción y la actividad social y política de los operarios: la política del miedo, que implica formas diversas de sometimiento a las exigencias de producción y de comportamiento. Esta presión constante se fortalece y extiende en el tiempo por el involucramiento de la conducción sindical como control en el espacio de trabajo para reprimir el conflicto abierto, y como legitimador de la política empresarial al celebrar acuerdos que ponen al trabajador en desventaja frente a la empresa y en relación con el resto de los trabajadores privados.

En función de lo anterior, se vuelve casi imposible el conflicto entre trabajadores y empresa sin abrir otro frente con el sindicato. La idea inicial de disputar el sindicato por parte de una agrupación opositora a la conducción se vio fuertemente limitada, porque todo intento de extender la organización hacia otras empresas fue coartado con el despido de los activistas. En comparación con el resto de las automotrices, la actividad sindical de base que logra representación sindical en VW revierte parcialmente los despidos y reduce las suspensiones, pero los activistas son castigados por el retraso de los planes de reestructuración. Es incierta su continuidad en la planta. Y hoy casi la totalidad de la agrupación está suspendida hasta marzo 2018 (12 meses)



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

VI. Bibliografía

Dirección General de Estadística y Censos. *Series Informes de Coyuntura Junio 2017*. Recuperado de: <https://estadistica.cba.gov.ar/sociedad/>

Gordillo M, Arriaga M, Franco M, Medina L, Natalucci A y Solis A. (2012) *La protesta frente a las reformas neoliberales en la Córdoba de fin de siglo*. Córdoba, Argentina: Ferreyra Editor.

Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744 Recuperado de <http://www.ley20744argentina.com.ar/>

Marx, K. (2002). *El Capital*, Tomo I, Vol I. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.

Neffa, J. (1999). *Crisis y Emergencia de Nuevos Modelos Productivos*. En: CLACSO: Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D2973.dir/5neffa.pdf>

Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba
<https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/>

Palomino, H. (2004) Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. En: <http://campusmoodle.proed.unc.edu.ar/file.php/265/Biblioteca/TrabajoyTeoriaSocial2008Palomino.pdf>

Roitman, S. (2016) *Producción de subjetividades políticas en los trabajadores de Fabricaciones Militares de Villa María y Río Tercero*. (Tesis de doctorado). Fac. Cs. Sociales – UNCu, Mendoza

Entrevistas:

Ariel, [Entrevista realizada en la protesta por las suspensiones, como ex delegado, hoy suspendido, 13/12/17]. Entrevistadora: Marina V. Falvo. Tres archivos de voz digital (28 min, 25 min y 2 min). [Archivo personal de la investigadora].

Fabián, [Entrevista realizada como ex delegado, 08/08/2017]. Entrevistadora: Marina V. Falvo. Tres archivos de voz digital (110 min, 47 min, 21 min). [Archivo personal de la investigadora].



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Juan, [Entrevista realizada como ex delegado y ex trabajador, entrevista realizada el 15/08/17]. Entrevistadora: Marina V. Falvo. Un archivo de voz digital (120 min). [Archivo personal de la investigadora].

Julio, [Entrevista realizada como ex delegado, 11/08/2017]. Entrevistadora: Marina V. Falvo. Tres archivos de voz digital (86 min, 35 min, 5 min). [Archivo personal de la investigadora].

Maxi, [entrevista realizada como ex delegado, trabajador MQ200, año 2013]. Entrevistadora: Elisabetta Della Corte. Dos archivos de voz digital (31 min, 44 min). [Archivo colectivo del OCLC].

Walter S., [entrevista realizada como trabajador despedido y reinstalado, 10/08/2017]. Entrevistadora: Marina V. Falvo. Un archivo de voz digital (150 min). [Archivo personal de la investigadora].