

Flexibilización y precarización laboral en la industria automotriz cordobesa

del convenio Nissan-Renault a Vaca Muerta (2014-
2016)

Año
2017

Autor
Barraza, José Alberto

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Barraza, J. A. (2017). *Flexibilización y Precarización laboral en la industria automotriz cordobesa*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Flexibilización y Precarización laboral en la industria automotriz cordobesa. Del convenio Nissan-Renault a Vaca Muerta (2014-2016)

Autor: Barraza, José Alberto. UNC

Introducción

En el último Congreso celebrado en Davos (2016), representantes de la burguesía argentina y del capital extranjero coincidieron que el mantenimiento de la competitividad internacional en Argentina dependía por disminuir el “costo laboral”. En este sentido, saludaron el reciente convenio laboral en Vaca Muerta por parte del gobierno nacional, la cámara empresarial y el sindicato petrolero, como la metodología a seguir para imponer una reforma laboral al conjunto del movimiento obrero argentino. En particular, sectores alineados a la industria automotriz exigen que dicho convenio sea replicado en todo el sector metalmecánico. ¿Por qué este convenio era considerado de carácter estratégico no solamente para el sector petrolero, sino en todas las ramas industriales del país? ¿Existen antecedentes de una línea de este tipo en la industria automotriz?

Sin embargo, en la industria metalmecánica existe un anticipo de Vaca Muerta. Entre 2014-2015 el sindicato metalmecánico firmó junto a la empresa Nissan-Renault un convenio que implicaba una disminución en los salarios y modificaciones en el régimen del trabajo para asegurar el incremento de la productividad. No obstante, debemos destacar que el convenio de Vaca Muerta constituye la principal “cabeza de playa” para impulsar toda una reforma laboral para eliminar conquistas laborales y desarticular al colectivo obrero en las respectivas ramas industriales del país. Es decir, no solamente tiene un carácter de incrementar los beneficios de la clase capitalista para contrarrestar la tendencia decreciente de su tasa de ganancia, sino para quebrar la organización independiente de la clase obrera en los lugares de trabajo en dirección a sus sindicatos. Por ello, el acercamiento de las cámaras empresariales con las cúpulas de los sindicatos ha resultado clave en la presente etapa.

El presente trabajo pretende exponer los cambios y las continuidades en la industria automotriz argentina, por un lado a partir del reclamo de las terminales por imponer un programa de incremento en la explotación del trabajo. Por el otro, el desenvolvimiento de la

resistencia por parte de los trabajadores para enfrentar un convenio que amenaza con liquidar el régimen laboral de los operarios automotrices.

Cambio de frente (2014)

El desenvolvimiento de la crisis internacional influyó de manera considerable sobre el continente americano, y en particular sobre la estructura económica de la Argentina. En el verano del año 2014, el Ministro de Economía Axel Kiciloff anunció un paquete de medidas, entre las cuales la principal era la devaluación de la moneda nacional en un 30%. Esta medida vino asociada con un aumento de las tarifas de los servicios públicos entre un 40-50% y de los combustibles de alrededor del 60%. La inflación interanual entre 2013-2014 fue de alrededor del 40% frente a un incremento salarial del 25% aproximadamente. A su vez, la devaluación se traslada al ámbito financiero con el ascenso de las tasas de interés –hasta un 50%- lo cual retrajo el consumo y generó una recesión en la industria automotriz.

El costo de la devaluación no sólo se tradujo en una reducción del poder adquisitivo y el incremento del costo de vida de los trabajadores sino que, planteaba toda una orientación por parte del arco patronal, encabezado por el capital extranjero y los sectores vinculados a la burguesía industrial cuyo fin implicaba avanzar sobre las conquistas históricas de la clase obrera y aumentar sus niveles de explotación en el trabajo. Es bajo este contexto en el que debe situarse la declaración de un miembro de Tenaris-Techint, en un coloquio convocado por la Unión Industrial Argentina a mediados del año 2015: “Los empresarios tienen que poder contratar empleados tercerizados, porque los costos laborales son excesivos y eso afecta al crecimiento de las inversiones” (La Nación 13 julio 2015)

En pocas palabras, significaba que la clase capitalista planteaba un nuevo rumbo cuyo resultado fuera el incremento de la tasa de productividad y de explotación del trabajador. Esta situación fue perfectamente relatada por Luciano Fiorelli, delegado de Volkswagen Córdoba en el año 2014:

En una reunión en la planta MQ 250, el mensaje del gerente de Calidad y del gerente de Producción fue claro: “la producción de MQ 250 se encuentra gravemente amenazada por múltiples reclamos de calidad; Skoda ya no quiere nuestro producto;

España tampoco. Estamos produciendo mala calidad y es por falta de compromiso de todos; la corporación nos amenaza con cerrar la planta; todos ustedes deben dejar la vida por la empresa” (...) Como dice el Secretario Gremial (SMATA) el hilo se corta por lo más delgado” (Prensa obrera 8 de mayo de 2014).

Convenio Nissan-Renault con SMATA (2015)

Los convenios firmados por empresas en la industria automotriz fueron la huella de tercerización y la precarización laboral en la Argentina. En abril del 2015, se dio a lugar la firma del convenio de trabajo entre Nissan-Renault con el SMATA en la provincia de Córdoba. El convenio fue saludado tanto por la empresa como por la propia dirección del sindicato mecánico.

El clima en el cual fue celebrado el convenio fue de una latente amenaza por parte de la patronal por incrementar su política de suspensiones y despidos en el sector. Sólo durante el año 2014, Nissan-Renault se había desprendido de doscientos trabajadores a través del retiro voluntario. Con el anuncio de una crisis en el sector metalmeccánico, la empresa obtendría del gobierno de la provincia un aumento de sus exenciones impositivas: al consumo de la energía eléctrica, obras de infraestructura, planes de capacitación de los operarios y una parte del salario de los operarios contratados partiría de un subsidio estatal. Lejos de representar una reversión de la crisis del sector, el convenio tenía como esencia el beneficio de la empresa en materia de subsidios y la mediación por parte del Estado en la remuneración de un porcentaje de la mano de obra.

Pero los elementos más importantes del convenio se remiten en cuanto al carácter del salario y las condiciones de trabajo. En primer lugar, plantea una reducción del 15% del salario para los trabajadores de la primera categoría. Es decir, del valor de una hora de trabajo –que se encontraba en los \$80- los trabajadores pasaron a percibir \$68 por hora. Por lo tanto, el convenio constituye una especie de “avanzada” en materia de aplicar una reducción salarial de conjunto a todos los operarios de la industria automotriz, quienes justamente se encuentran entre los salarios mejores remunerados de la rama industrial.

En el mismo sentido, el acuerdo introduce un cambio en el bono que los operarios perciben cada año con las vacaciones con un equivalente a ciento noventa horas. El mismo

consiste en un sistema escalonado que parte de cien horas para los ingresantes en adelante. Estamos ante la presencia del comienzo de una reducción de una conquista laboral lograda por los trabajadores y una mayor estratificación dentro de la planta de acuerdo a la escala jerárquica de los operarios. Como primera conclusión, el convenio introduce como norma a seguir una pauta que ya se aplican en los convenios de trabajo en los países europeos y los Estados Unidos. La misma consiste en establecer el recambio de los trabajadores con mayor antigüedad por operarios más jóvenes que pasan a percibir salarios reducidos y la eliminación de varios derechos laborales.

Otro aspecto importante del convenio, es el relacionado con la prolongación de la jornada laboral a partir de la modificación del horario de ingreso a la planta. Los operarios pasan a ingresar una hora antes (seis de la mañana). A través de un nuevo esquema de horarios, en el convenio se estipula el incremento de la explotación del trabajo a partir de la intensificación de los ritmos de producción. Por ejemplo, en el horario de comida que transcurría a la mitad de la jornada se lo traslada a la última hora con el objeto que la producción no sufra ninguna interrupción.

El convenio Nissan-Renault forma parte de la necesidad por parte de la burguesía industrial en reformular las leyes laborales y las negociaciones colectivas para adaptar los acuerdos a las particularidades de cada empresa, imponer nuevas cláusulas de productividad y la pérdida de las conquistas laborales. En el año 2016, la productividad de los trabajadores en las terminales automotrices ha alcanzado un 98% con relación a finales del período menemista. El titular de la seccional cordobesa del SMATA fue muy explícito al respecto: “Estamos convencidos de que sin nuestro aporte la inversión no se concretaba. Hay que ser inteligentes y, en determinadas condiciones, saber flexibilizar” (*La Voz del Interior* 15 de Abril de 2015).

Los salarios en la industria automotriz

Los salarios en las plantas automotrices se fueron modificando con el transcurso de los años, y ha motivado a permanentes tensiones entre la patronal y los trabajadores. El salario real de los trabajadores metalmecánicos ha venido sufriendo un retroceso en los últimos 8

años, donde cada aumento salarial fue otorgado por debajo de los índices inflacionarios de acuerdo a un esquema interanual.

Año	Aumento % (interanual)	Inflación Promedio (interanual)
2008-2009	26	30
2009-2010	27	35
2010-2011	25	35
2012-2013	24	40
2013-2014	19	35
2014-2015	21	32
2015-2016	19	40

Cuadro de elaboración propia en base a recibos de sueldos de trabajadores (Categoría 1), datos suministrados por el SMATA, y el cálculo de la inflación fue elaborado en base a los datos suministrados por el Sindicato de la Alimentación de Córdoba.

Si analizamos la tendencia desde un punto de vista de larga duración, el salario real de los trabajadores automotrices “se ubica por debajo del nivel de 1998” (Pinazo, 2014). El retroceso del salario real permite crear un clima “extorsivo” por parte de la patronal para que los trabajadores se sometan a la prolongación de la jornada laboral a partir del régimen de horas extras.

Sin embargo, en las sucesivas reuniones entre la UIA, la cúpula de los sindicatos industriales y los funcionarios del Estado se concluye que el retroceso del salario real es la variable para permitir la introducción de nuevas cláusulas de productividad en las negociaciones colectivas.

Horas Extras

El incremento de la producción de vehículos motivó a las terminales automotrices a ampliar el régimen de “horas extras”. Las horas extras constituyen una necesidad por parte de la empresa por seguir atendiendo la demanda sostenida de vehículos. Según los convenios de trabajo, su valor se estipula por un 50% del total de la hora normal de trabajo durante los días hábiles y un 100% durante los fines de semana. El salario básico de los trabajadores mecánicos los obliga a aceptar las horas extras, lo cual produce una prolongación de su

jornada laboral y la eliminación de su descanso. La necesidad de la empresa por aumentar el uso de la fuerza de trabajo sin variar el número de trabajadores ocupados lo hace parecer como “un favor” para que los operarios puedan engrosar su ingreso.

Pero en convenios colectivos, como el de Mercedes Benz y Ford, se encuentra el “Banco de Horas de la empresa”. El mismo se trata de una suerte de depósito de horas que a través de un sistema de débito y crédito por parte de los trabajadores, las horas pueden distribuirse entre cada jornada diaria en función de las horas que se deban o que la disposición patronal establezca. Puede ocurrir el caso que el trabajador “deba” horas a la empresa y por lo tanto tenga que compensarlas bajo distintas modalidades que suponen una nueva extensión de jornada sin pago de horas extras. Otro caso puede ser la pérdida de horas producto por acción directa de protesta por parte de los operarios. La empresa –con el acuerdo del sindicato- puede exigir la devolución de las horas correspondientes.

En Fiat se emplea el sistema *time card*. Se trata de una ficha que se llena virtualmente todos los días al finalizar la jornada laboral y es manejada por la casa central en Italia. Allí, se verifican las tareas y horas efectuadas realmente por cada operario, y si coinciden éstas con la misma cantidad de horas que establecen los estándares de la empresa. De no haber coincidencias, el trabajador debe compensar las horas que le falten, o que fichó pero que no trabajó.

En síntesis, el pago de horas extras constituye una necesidad por parte de las terminales automotrices. Pero de acuerdo a la composición del salario del trabajador mecánico le hace parecer como una necesidad para incrementar su ingreso. Se trata de una forma de “fetichización” de la mercancía, cuyo resultado es la prolongación de la jornada laboral del obrero. Pero también, a través de varios mecanismos (por ejemplo el “banco de horas”) las terminales automotrices han remplazado el sistema de horas extras (con su bonificación del 50-100%) a cambio de la devolución de horas de trabajo.

Cláusulas por productividad

Se debe remarcar que dentro de los acuerdos firmados, las terminales automotrices en connivencia con la dirección de los gremios automotrices fueron introduciendo una serie de

cláusulas de productividad con el objetivo de consolidar la flexibilización laboral. En la planta de Volkswagen en Pacheco (provincia de Buenos Aires) hace una década que se produce a través de un esquema denominado “Programa de las 200 horas”. El mismo consiste en la polivalencia de los operarios y la adecuación de su jornada laboral para alcanzar la meta mensual de producción correspondiente a 200 horas por trabajador.

En Iveco, desde 2008 funciona un “premio a la productividad” cuya suma depende de que los trabajadores superen un piso de producción estipulado por la gerencia; en los hechos, debido a que los propios operarios no conocían relativamente los topes que exigía la empresa, raras percibían el premio. En Fiat, el “salario por productividad” es calculado de acuerdo a tres niveles organizativos: UTE, la célula, y el establecimiento. El porcentaje de aumento varía de uno a seis meses de acuerdo a las “fenómenos contingentes” que puede haber en el tiempo.

En las plantas productoras del neumático se otorga un “premio celular” a la producción. Este premio consistía en un porcentaje –en algunos casos podía alcanzar el 40% del salario- calculado en proporción a los índices de producción y la productividad de cada célula. Entonces, el salario de cada operario se encuentra compuesto por una suma fija y la otra parte varía según la producción de cada célula.

Seguridad e Higiene en el trabajo

En la huelga general de junio y julio de 1975, en varios convenios colectivos de trabajo se introdujeron una serie de mejoras sobre las condiciones laborales. Por ejemplo, se establecía la protección de la salud de la mujer, el reconocimiento de los certificados médicos de los trabajadores y se les impusieron a las patronales normas de seguridad que tenían como objeto la eliminación de los accidentes laborales, se controlaban los ritmos de producción, no se permitía el “presentismo” y se establecía un cupo limitado de horas extras con el objeto de incorporar más trabajadores.

La degradación de las condiciones de higiene y seguridad en el colectivo obrero se fue sucediendo durante las últimas décadas. En la década de los noventa fueron introducidas las Agencias Reguladoras de Trabajo (ART) que se constituyeron en las grades evasoras por

parte de las patronales del daño integral a la salud de los trabajadores. En el año 2013, fue votada en el Congreso de la Nación la ley 26.773. El eje de la ley consiste en la profundización del régimen heredado de los noventa que permitía el negocio capitalista a partir de la salud de los trabajadores. Por ejemplo, se introduce la figura de “desconocimiento” del certificado médico del trabajador reemplazándolo por el médico que responde a la patronal.

En un informe realizado en el año 2016 por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, se concluyó que el incremento de los accidentes y enfermedades laborales subió un 25% desde el 2012. Es decir, de un total de 8 millones de trabajadores, existe alrededor de 830 mil infortunios laborales. En el marco de las enfermedades laborales, existe un desconocimiento por parte de las ART de las reparaciones de un gran número de enfermedades laborales.

Si abordamos la industria automotriz, las enfermedades laborales más comunes son la lumbalgia, las hernias y las várices, todas ellas desconocidas por la ART. Lo mismo ocurre con aquellas patologías laborales como el estrés, como ocurre en un 20% de la plantilla de trabajadores de Toyota. En el caso de la hipoacusia, se obliga al trabajador a realizar un examen cada dos años y por consiguiente la reparación del daño. Lo mismo ocurre con el accidente laboral en el que se ha reducido la tarifa de la indemnización por incapacidad laboral. Al no cumplir con los exámenes médicos, ni establecerse los criterios a seguir en materia de resarcimiento, permite la evasión fraudulenta por parte de la Empresa y el deterioro de la salud del trabajador.

En los convenios colectivos firmados entre el SMATA y las terminales automotrices se establece la creación de “comités de higiene y seguridad del trabajo”. Éstos son conformados por representantes de la empresa y del gremio. En el caso del SMATA, los miembros son alcanzados por la tutela sindical y no son electos de manera directa por sus compañeros de trabajo. Los comités de higiene y seguridad se encuentran circunscriptos al seguimiento y análisis de los accidentes, mientras que la programación de las instancias y acciones operativas para resolverlos es dirigida por la empresa. En el mismo sentido, y amparados por la ley 26.773, se permite la creación de las llamadas ART-Mutuas. Éstas consisten en la formación de un emprendimiento entre las cámaras empresariales y el SMATA en el marco

de la negociación colectiva. Por lo tanto, la salud del trabajador se es tercerizada hacia la ART-Mutua evadiendo a la propia obra social y los aportes patronales.

Además, mediante un decreto presidencial del año 2014, estableció el cálculo de las indemnizaciones y su actualización mediante el RIPTE (un índice que toma los salarios declarados en el INDEC y no de acuerdo a los salarios reales o el costo de la canasta familiar) el cual era menor que los índices inflacionarios según el Congreso o de los propios gremios.

En octubre de 2016, fue presentado en el Congreso de la Nación un nuevo proyecto de reforma de las ART. La reforma “fue conversada previamente con las cámaras empresariales, la conducción de la CGT y las aseguradoras del sistema” (El Cronista, 21/10). Uno de los principales aspectos de la ley, es la eliminación de la doble vía por la cual es trabajador realiza un litigio producto de un accidente laboral: por la ART y a través de los Tribunales. Sin embargo, la ley plantea la creación de toda una vía administrativa compuesta donde el trabajador debe recurrir hacia una comisión médica (incluyendo a representantes de la ART) antes de litigar ante los tribunales. Esta situación presiona al trabajador a “un arreglo” con la patronal y las ART. *La Nación* titulaba el 22 de octubre de 2016:

“La propuesta que ingresó en la Cámara alta establece que, cumplido el paso de la comisión médica local, el trabajador podrá optar entre apelar ante la Comisión Médica Central (CMC), que es la instancia administrativa superior, o ir directamente a la Justicia. La iniciativa determina también que si las decisiones de las comisiones médicas no son apeladas en los plazos correspondientes, se convierten en cosa juzgada, es decir, ya no pueden plantearse ante la Justicia”

Esta formulación constituye una extorsión hacia el trabajador accidentado o enfermo, ya que una vez emitido el dictamen de la comisión médica, el trabajador puede apelar ante una nueva comisión del mismo carácter y esperar su resolución para ir un juicio cuyos tiempos exceden a los de las necesidades del propio empleado.

Las leyes nacionales en favor de una reforma al régimen de seguridad y higiene laboral se fueron sucediendo sin derogar la ley del año 1995 (la que introduce las Agencias Reguladoras del Trabajo). La sustancia de la Ley es la de incrementar los beneficios a partir de la reducción de los aportes patronales, la explotación del trabajo y sobre todo la creación

de una figura del obrero como “un material reciclable”. Miguel Angel Ponte, secretario de empleo del Ministerio de Trabajo de la Nación, se refirió a esta problemática de la siguiente manera: "La posibilidad de entrada y salida del mundo laboral es una esencia del sistema laboral, como lo es en el organismo humano comer y descomer" (*Página 12* 10 de enero de 2017).

División del colectivo de trabajadores

La mayoría de los convenios colectivos firmados por empresa en la industria automotriz establecen de manera directa la división y estratificación entre los trabajadores dentro de la unidad fabril. Dicha división se da especialmente entre aquellos operarios que cumplen una misma labor con aquellos provenientes de empresas contratistas pero sometidos a condiciones salariales y laborales menores, desplazados del plantel permanente o efectivo según el caso. Siguiendo una línea histórica, las filiales automotrices continuaron introduciendo trabajadores “descalificados” por lo que, a partir del proceso gradual de producción, se va generando una división interna en el colectivo de los trabajadores: entre trabajadores calificados, semicalificados y sin calificación.

Por otra parte, la propia estructuración de las plantas automotrices tiene como objeto generar una idea de división de los trabajadores a partir de secciones por producción o unidades fabriles dentro de un mismo complejo. Por ejemplo, en VW Córdoba operan tres unidades: MQ 250 y MQ 200 para la fabricación de cajas de cambios. La primera va dirigida a Brasil y México; la segunda se produce con destino a China. En cambio en Nissan-Renault, la casi totalidad del complejo fabril se encuentra ubicado, históricamente, en el barrio Santa Isabel en la Ciudad de Córdoba, salvo el sector de fundiciones que se ubica en la zona norte de la ciudad. Muchos activistas comentan que al sector de fundiciones van a parar todos aquellos operarios contestatarios y opositores a las políticas de la patronal. En Gestamp Córdoba, su complejo se compone de dos naves. La nave sur que produce componentes para VW; y la nave norte quien provee piezas a Fiat y a Nissan-Renault. En cada nave, los trabajadores se encuentran divididos según el color de su mameluco.

En la industria automotriz, la división del colectivo de trabajadores puede darse entre aquellos pertenecientes al propio convenio de la terminal, y aquellos provenientes de las empresas subcontratistas que operan dentro de la propia fábrica y realizan labores tales como limpieza, informática, logística, cocina, etc. Por ejemplo, en Nissan-Renault hay trabajadores enrolados a los gremios mecánicos (SMATA), logística (Camioneros), gastronómicos (UTHGRA) y metalúrgico (UOM) en la misma planta.

También en las autopartistas, o las medianas y pequeñas que rodean a las grandes terminales automotrices, sus empleados poseen salarios y condiciones laborales inferiores en relación a un operario de planta automotriz. Podemos citar los casos de grandes autopartistas como Valeo, Montich, Resortes Argentinos, Pilkington que proveen de piezas y componentes a las terminales. Pero también existe una gama de medianos y pequeños talleres que a su vez proveen a las autopartistas.



Es importante destacar este aspecto, ya que alrededor del 45-60% de la plusvalía que extrae los grandes grupos automotrices provienen de esta estructura que parte desde el pequeño taller (con salarios y condiciones laborales menores) y se transfiere hacia las terminales automotrices.

Por último tenemos a las ramas siderúrgicas, proveedoras de la materia prima para la industria automotriz. En el año 2014, se realizó una asamblea general en el interior de la planta de Acindar en Villa Constitución. Los trabajadores denunciaban la situación penosa de sus compañeros tercerizados, los que alcanzaban –hasta ese momento- el 50% de la planta. Sólo en Acindar trabajan alrededor de mil doscientos empleados en fábricas satélites. Estos se encargan de preparar la “chatarra” antes de que ingrese a la acería, la limpieza, el acabado de cada producto, y la logística no sólo terrestre sino también en el puerto. En Siderar trabajan alrededor de cuatro mil quinientos tercerizados. Por ejemplo, los operarios de planta trabajan desde un gabinete con computadoras; en cambio en la fundición de metales se encuentran los empleados de las empresas contratistas, quienes a su vez se encuentran expuestos a riesgos de accidentes laborales.

Congreso de Davos (2016)

Durante el mes de enero de 2016, se celebró la 46° edición del Foro Económico Mundial, el mismo reúne a los principales mandatarios y empresarios donde se debaten las principales estrategias para abordar la situación actual caracterizada por el desenvolvimiento de la crisis capitalista internacional, los programa de recortes llevado a cabo por los presidentes y las olas de protesta popular como respuesta a las políticas de ajuste. En lo que atañe a América Latina, y en particular a la Argentina, el Congreso de Davos respaldó la gestión del presidente Mauricio Macri, pero principalmente lo apoyan en todas aquellas medidas tendientes a “multiplicar las inversiones y bajar los costos laborales” (*El Cronista* 24 de enero de 2016).

A mediados de 2016, en Capital Federal se desarrolló el *Argentina Business & Investment Forum* quien pretendía ser la versión local del Congreso de Davos. El objetivo del mismo consistía: por un lado, mantener el respaldo del capital internacional y de la burguesía nacional al gobierno nacional para resolver la caída de la producción industrial, la recesión económica y la reducción del consumo de bienes percederos. Por el otro, consiste en otorgar, por parte del gobierno, de las garantías necesarias para reducir los costos laborales. Un analista del diario *Clarín* expuso que el MiniDavos constituyó “una pantalla (...) donde las grandes corporaciones para ingresar sus capitales para garantizar la tan esperada “lluvia de inversiones” exigen una serie de pre-requisitos como la creación de una nueva reforma impositiva y laboral” (*Clarín* 13 de setiembre de 2016).

En este contexto tanto las cámaras empresariales y los sectores nucleados en la UIA saludaron el relanzamiento del proyecto de Vaca Muerta y la posibilidad de trasladarlo al resto de las industrias. Entre ellas la automotriz.

El acuerdo de Vaca Muerta y los trabajadores

El 31 de enero de 2017 fue finalmente rubricado el relanzamiento del convenio de Vaca Muerta. El mismo contaba con dos ejes esenciales. El primero, el otorgamiento por parte del gobierno nacional de un precio de \$7.50 por cada unidad calórica, cuando es de \$2.50 a nivel

internacional. Es decir, que se le otorga un beneficio superior al 200% a las empresas petrolíferas y gasíferas.

El segundo eje, se refiere a la modificación del convenio de trabajo en la rama industrial petrolera. A continuación expondremos las principales características de la “Adenda a los convenios colectivos de trabajo 644/12 y 641/11 para extracción de yacimientos de hidrocarburos no convencionales relativo a las regiones de Río Negro, La Pampa y Neuquén”.

En primer lugar, el artículo 1 del convenio establece a la actividad “no convencional cuyas propiedades requiere de un trabajo de estímulo intensivo”. Es decir, el ritmo de la jornada laboral se establece en función del ritmo de extracción y no de la capacidad física e intelectual del operario. El artículo 7 plantea que dado “el caso específico de la actividad” queda exceptuado el régimen de horas extras.

El artículo 2 plantea que la actividad no convencional al encontrarse en un punto de desarrollo y requiere de “una alta inversión” impulsa la aplicación de un “Instructivo para la implementación de la Productividad” hacia el conjunto de los trabajadores petroleros. Dicho instructivo establece la reducción del descanso del trabajador y la prolongación de la jornada de trabajo. Anteriormente en el convenio colectivo la jornada laboral se complementa con el descanso hebdomadario (el fin de semana) y el descanso entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente. En cambio, con el “Instructivo” se rebaja ese período de descanso entre jornada y jornada a 8 horas. Es decir, se establece una reducción de un 30%, la cual no se compensa con un incremento del salario del operario. La adenda establece que si el trabajador usa ese descanso de 8 horas fuera de su domicilio particular, cobrará un adicional del 20% (no especifica sobre qué) por “cada día efectivamente de descanso”. Las empresas por este “Instructivo”, además, cargan sobre la responsabilidad del obrero el registro de las horas de descanso, en su planilla de novedades (Punto 1 y 3). Y cualquier duda en su confección habilita a la empresa a no liquidar el salario correspondiente, hasta que no se corrija (punto 4).

El artículo 2 permite la contratación temporal de trabajadores bajo cualquier modalidad. Es decir, permite la implantación de la tercerización a partir de la incorporación de trabajadores con otros convenios (por ejemplo la UOCRA) cuyos salarios son menores a los

que perciben en la rama petrolera. Incluso la finalización del contrato no implica la efectivización del trabajador, sino la “desvinculación del personal contratado bajo esta modalidad sin que tenga más nada que reclamar una vez pagada las indemnizaciones legales”. Por lo tanto, el convenio no plantea un incremento de la mano obra especializada, sino la flexibilización y contratación de trabajadores con salarios menores a los que perciben en la rama industrial.

El artículo 4 establece la creación de una “Comisión Especial de Interpretación y Resolución de Conflictos” (CEI). La misma estudia y analiza todo conflicto gremial que surja al interior de la industria petrolera y bajo su tutela se incorpora el sindicato. Entonces, la organización sindical de los lugares de trabajo, las negociaciones paritarias y los conflictos que pueden desarrollarse se circunscriben bajo la órbita de la CEI. El mismo artículo plantea el cercenamiento del derecho de huelga, donde al desarrollarse alguna medida de acción directa, el sindicato debe garantizar “la permanencia de dotaciones mínimas, para evitar la interrupción de la producción de hidrocarburos”.

La adenda fue acordada por “mutuo acuerdo” entre representantes de la cámara empresarial petrolera y el sindicato de la rama. Es por ello, que la adenda se encuentra bajo 7 llaves en la sede del gremio, sin la participación del conjunto de los trabajadores, y fue filtrada a los medios de comunicación por un trabajador que se apropió de una copia del mismo.

El relanzamiento del convenio de Vaca Muerta fue celebrado en presencia de representantes de la cámara empresarial de extracción y perforación de hidrocarburos, el secretario general del gremio petrolero (Guillermo Pereyra) y funcionarios del gobierno nacional, entre ellos el presidente Mauricio Macri. En una conferencia en la sede de la UIA a finales del 2016, el propio presidente había afirmado: “para adaptarnos al nuevo cambio tecnológico, las nuevas realidades productivas y un mundo más competitivo no podemos salir a él con los convenios del Siglo XX” (*Ámbito Financiero* 22 de Noviembre de 2016).

El “Nuevo acuerdo automotriz”

En el Congreso de MiniDavos en Capital Federal, sectores alineados a las terminales automotrices y a las cámaras autopartistas exigieron al propio presidente de la Nación, que el convenio de Vaca Muerta sea replicado hacia todo el sector metalmeccánico. Actualmente la industria automotriz no ha podido superar el *impasse* provocado especialmente por la crisis continental (Brasil) que ha venido golpeando duro y parejo a la industria y reflejada en una contracción de la producción de vehículos y en una recesión que lleva casi una década. Alrededor del 40% de la capacidad industrial se encuentra ociosa.

El 15 de marzo se anunció en “nuevo acuerdo automotriz” entre representantes del gobierno nacional, de la provincia de Córdoba y los referentes del sindicato mecánico (SMATA) y metalúrgico (UOM). El acuerdo fue definido como el “Vaca Muerta sobre ruedas”, cuyo eje estriba en el incremento de subsidios y exenciones impositivas como la reformulación de los convenios de trabajo. Es decir la esencia del acuerdo se resume en “reducir aranceles a la importación de insumos y bajar la tasa de ausentismo” (*Clarín*, 7 de marzo de 2017).

El primer eje del acuerdo es la implementación de la rotación de personal a partir de la incorporación de un contingente de trabajadores con salarios con recorte del 15% y la reducción de las jornadas de descanso. En el mismo sentido, el acuerdo permite la prolongación de los contratos de trabajo, lo cual permite a las empresas incrementar los ritmos de producción con la amenaza latente de la desvinculación del personal.

El segundo eje del acuerdo es la implementación de las suspensiones justificadas por “reestructuración de la planta”. Es decir, le permite a las empresas establecer un sistema de suspensiones rotativas que alcanza a un determinado número de operarios. En el mismo momento que se firmaba el acuerdo automotriz, empresas como General Motors y Ford firmaban en acuerdo con el SMATA, un sistema de rotación de suspensiones que alcanzaba a un 15% de la plantilla laboral. Las suspensiones permiten a las empresas la negociación individual con el trabajador y arreglar su desvinculación vía el “retiro voluntario”. En cambio en VW Córdoba, la empresa impulsó un listado de suspensiones donde incluía a activistas opositores a la actual conducción del sindicato.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos analizado la implementación de reformas en las leyes laborales y convenios colectivos de trabajo principalmente por presión de la burguesía nacional y el capital internacional por incrementar la tasa de beneficio. Pero sobre todo, los nuevos convenios colectivos de trabajo parten por dividir el colectivo obrero creando una lucha interna entre los trabajadores y quebrar su organización en el lugar de trabajo, recuperar sus organizaciones gremiales y colocarlas en función de sus intereses genuinos de clase. En la industria automotriz podemos establecer un hilo de continuidad entre el convenio Nissan-Renault con SMATA y la Adenda del convenio petrolero de Vaca Muerta en materia de eliminación de conquistas laborales y sindicales. Esto se debe, a un cambio de orientación de la burguesía nacional que comenzó a manifestarse en el año 2014.

En esta etapa pudimos corroborar, que no sólo el conjunto de la burguesía nacional apoya las políticas nacionales en materia de “reducir el costo laboral”, sino la cúpula sindical. La burocracia en los sindicatos constituye en la verdadera “garante” de las políticas de ajuste hacia los establecimientos fabriles.

Sin embargo, y dada la extensión de nuestro trabajo, queda pendiente desarrollar con profundidad la tendencia a la resistencia y acción directa de los trabajadores ante el programa patronal en regla. En una primera instancia podemos afirmar que la clase obrera no se ha quedado pasiva ante la descarga de la política de ajuste. Esto pudo evidenciarse en la incipiente ola de ocupaciones de fábricas como AGR-Clarín, Bangho, Textil Neuquén, Conicet, etc. Esta tendencia contó con la ferviente oposición de las direcciones de los sindicatos y en general de la propia CGT aislando cada uno de los conflictos.

En una segunda instancia a pesar del carácter del ajuste sobre los trabajadores, se ha venido desarrollando una corriente independiente en los lugares de trabajo y en los sindicatos. En Zona Norte del Conurbano bonaerense alrededor del “20% de los cuerpos de delegados y comisiones internas, no responden a la dirección tradicional del sindicato” (Barraza 2016 p.187). Queremos agregar el caso del activismo de VW Córdoba, que viene desarrollando una lucha con avances y retrocesos por recuperar el cuerpo de delegados en su respectiva planta. A pesar de los golpes sufridos, dicho activismo acaba de conformar un comité para luchar contra las suspensiones y despidos que nucleando a trabajadores de otras plantas y

gremios sorteando la red de persecución que establece la patronal y la burocracia sindical al interior de los establecimientos fabriles.

En tercer lugar, esta tendencia independiente en algunos casos ha logrado conquistar no sólo posiciones fabriles, sino recuperar sus seccionales y sindicatos a nivel nacional. Este es el caso del Sindicato Único del Neumático (SUTNA) cuyo triunfo se ha convertido en una referencia no solamente local, donde la nueva conducción ha ganado la totalidad de los cuerpos de delegados en las diferentes plantas (Fate, Firestone, Pirelli). En este sentido ha establecido lazos con otras fábricas -como Aluar, Acindar, Unilever, Sealy- comenzando a convertirse en una referencia nacional. Repetimos que esta situación debe ser abordada en una investigación que excede los lineamientos de este trabajo.

Bibliografía utilizada

- J AA.VV (2008) *La trama automotriz, dinámica de empleo y trayectorias laborales desde mediados de los 90*. Ediciones Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, Capital Federal.
- J AAVV (2014) “La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe” *CEPAL*, Buenos Aires.
- J ADEFA (2013-2015) *Anuario estadístico*. <http://www.adefa.org.ar/es/estadisticas-anuarios>
- J Barraza José Alberto (2016) *Entre ejes y fundiciones. Empresarios, burocracia sindical y clase obrera en la industria automotriz argentina*. Ediciones Prosa, Capital Federal.
- J Caputo Paolo, Della Corte Elizabetha (2009) “Mutación de la fábrica y del trabajo en la era de la globalización: el caso Fiat (Argentina e Italia)” en *IX Congreso de Estudios de trabajo*, Buenos Aires.
- J D’Urso Laura (2012) “Conflictos laborales de trabajadores tercerizados del sector automotriz. Cuando la acción colectiva construye identidad”. *VII Jornadas de Sociología*, UNLP, La Plata.

- J Giniger Nuria Inés (2010) “El ojo del amo engorda el ganado. Estrategias de control y disciplinamiento de la fuerza laboral”. *Trabajo y Sociedad N° 16*, Santiago del Estero.
- J Maas Pablo (2011) “Auges y caídas de la industria automotriz”. En *clarín económico*, 19 de junio, pág. 3.
- J Marticorena Clara (2014) *Trabajo y Negociación Colectiva*. En Ediciones Imago Mundi, Buenos Aires.
- J Marx Karl (1976) *El Capital Tomo I y Tomo III*. Editorial Akal, Madrid.
- J Pinazo German (2014) *El desarrollismo argentino*. Ediciones UNGS, Buenos Aires.
- J Presidencia de la Nación (2017) *Adenda a los convenios colectivos de trabajo 644/12 y 637/11 Actividades destinadas a la extracción de hidrocarburos no convencionales en los yacimientos ubicados en las provincias de Río Negro, Neuquén y La Pampa*.
- J Varela Paula (2015) *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. En Ediciones Imago Mundi, Buenos Aires
- J Wydler Agustín (2006) “Mutación del trabajo, identidad y posfordismo: precisiones metodológicas y apuestas conceptuales”. En *VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Capital Federal