aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

1, 2 y 3 de agosto de 2001

Autores

Marcela Jabbaz

Angel De Mendonça

Analía Jaime

Natalia Gonzalez

Artículo

Industria automotriz: reconversión, crisis y cambios en la relación laboral.

INDUSTRIA AUTOMOTRIZ: RECONVERSIÓN, CRISIS Y CAMBIOS EN LA RELACIÓN LABORAL.

Jabbaz, Marcela

De Mendonça, Angel

Jaime, Analía

Gonzalez, Natalia

INTRODUCCIÓN

Los cambios en las modalidades de negociación llevadas adelante por el SMATA en el sector de terminales automotrices se refieren a, por un lado, la consideración de una serie de nuevas temáticas que exceden lo estrictamente laboral y, por otro, la creciente especificación de la negociación por empresa.

En el primer aspecto, la implantación territorial de las firmas transnacionales ha impuesto heterónomamente una nueva lógica a la acción sindical que puede visualizarse en el retorno de General Motors y Fiat a nuestro país (producidas en 1994 y 1996, respectivamente) y la instalación por primera vez de Toyota en el año 1998. Estas firmas han presionado para que se incluyan una serie de cláusulas en los convenios laborales so pena de su no instalación. Si bien la toma de decisiones de la corporación pone bajo consideración otras macro-regulaciones que resultan prioritarias para producir la inversión (estímulos directos e indirectos), la "cuestión laboral" es presentada a los sindicatos como pre-requisito esencial de su instalación.

En esta etapa, los actores sindicales pierden una gran porción de poder para la definición de las agendas de negociación, cuestión que va a ser profundizada a partir de la crisis del sector de fines de 1998.

Lo que a priori aparece como esencial para el arranque de estos establecimientos por parte de la trasnacional es la instalación de un modelo de organización flexible basado en grupos semi-autónomos de trabajadores polivalentes que traslade sin mayores resistencias la cultura corporativa y ponga en movimiento, rápidamente, la producción en un "mercado emergente" donde la ocupación del territorio forma parte de una competencia internacional de marca mayor por los mercados. Sin embargo, ello contrasta con la negociación de salarios muy bajos, la mitad de los pagados en las terminales de vieja data en el mercado local[1].

En el segundo aspecto, se rompe la idea de que la negociación de un convenio sirve de modelo para las negociaciones sucesivas en las demás terminales y como consecuencia de lo dicho precedentemente, aparecen cláusulas diferenciadas de acuerdo a las demandas específicas de cada locación.

[1] Pese a que sólo represente un 8% de los costos de producción de la terminal.

Esto va a generar enormes conflictos para el propio sindicato que suscribe los convenios colectivos de trabajo, ya que las terminales de vieja data en la Argentina van a presionar "a la baja" para equiparar las condiciones de todos los trabajadores de la industria terminal.

La nueva negociación se produce en el marco del Régimen Automotriz que plantea protecciones arancelarias regionales y mecanismos de compensación de importaciones y exportaciones con otros países del Mercosur, en particular, Brasil, con el objetivo de lograr una mayor competitividad del sector para incrementar paulatinamente grados de apertura de las economías hacia países de extrazona.

Esta ponencia presenta algunos resultados de una investigación más amplia, tratando de mostrar la incidencia de variables contextuales en la toma de decisión de los actores, particularmente el impacto de la crisis brasilera de fines de 1998, y de otras vinculadas a la organización interna y las estrategias de las terminales automotrices en la Argentina.

Breve historia de la industria terminal automotriz argentina

La industria automotriz comienza a desarrollarse en nuestro país a partir de la década del ´60 con una fuerte presencia de capital transnacional que instala filiales en la Argentina. Se inicia en ese momento una fase de gran expansión industrial, con una alta protección contra la competencia de productos importados.

Podríamos establecer cuatro fases de desarrollo en el sector automotriz:

1. Desde 1960 hasta 1974, la fase caracterizada como "etapa de implantación, expansión y consolidación del sector automotriz y de la red de autopartistas". La misma coincide con lo que los economistas denominan segunda fase de industrialización dentro del patrón sustitutivo de importaciones.

En relación a los procesos de trabajo, podríamos describirla como la etapa de "organización fordista de la producción".

El predominio del desarrollismo da una impronta a la economía donde a la influencia de capitales externos se suma la importancia otorgada a la integración nacional de la industria, lo cual permite un desarrollo de los sectores conexos, en nuestro caso, de los autopartistas y concesionarios.

El incremento del personal ocupado fue acompañando el desarrollo de la industria, manteniendo niveles constantes de productividad, relación que se mantuvo hasta comienzos de los años 90.

2. Desde 1975 hasta 1990: Es la fase de la crisis del patrón de acumulación. En el año 1974 se alcanza el pico máximo de empleados, aproximándose a los 60.000 ocupados. Sin embargo, el "shock" del petróleo incidió en el modelo de acumulación argentino, comenzando una etapa que podemos caracterizar como de indeterminación, con fusiones de empresas, y poca claridad respecto de los escenarios a futuro.

Durante la década de los 80s, en un contexto económico fuertemente recesivo, la mayoría de las terminales extranjeras que habían dado origen al sector en la Argentina se inclinaron por retirar sus filiales del país o por reducir su presencia como forma de enfrentar la contracción del mercado interno. Tal es el caso de General Motors, Fiat, Citroen, Chrysler y Peugeot. Las marcas son consecionadas a grupos con control accionario local y surgen Ciadea (Renault) y Sevel (Fiat, Peugeot y Citroen). Asimismo, se fusionan en una alianza estratégica a nivel regional Volkswagen y Ford, creando Autolatina.

La industria automotriz argentina se caracterizaba a finales de la década de los 80 por tener un considerable atraso tecnológico y un alto nivel de contracción de la producción. Prácticamente no se realizaban exportaciones, como tampoco se adquirían vehículos importados. La demanda del mercado interno se satisfacía casi en su totalidad con la producción nacional y, a su vez, la producción nacional estaba casi exclusivamente dedicada al mercado interno.

La reactivación de los años 85-87 se efectúa a través de una expansión de la jornada horaria de los operarios (a través de la realización de horas extraordinarias). En 1987 puede verse un punto de inflexión. A partir de ese año y hasta 1990 la situación es totalmente la opuesta: desciende la ocupación, pasando de 21.820 ocupados a 17.430, lo cual implica una reducción del 20%, paralelamente a lo cual, quienes se encuentran empleados trabajan menos horas.

3. Entre 1990 y 1994: En términos generales se puede afirmar que a partir del año 1991 se verifica un incremento importante de la productividad. Este crecimiento se debe en parte, a la incorporación de tecnología de avanzada tanto material (robots, control numérico) como inmaterial (nuevas tecnologías de gestión) y en parte, al creciente proceso de tercerizaciones que incide en el nivel de productividad. Dada la creciente desmarcación de las fronteras que atestiguan las organizaciones modernas, con movimientos constantes entre "el adentro y el afuera" de la organización, resulta compleja actualmente la medición de la productividad.

A partir de 1991, surgen nuevas regulaciones orientadas a introducir cambios que permitan potenciar la competitividad e inserción externa del sector. Con esta finalidad, el 20 de diciembre de 1991 se promulgó el decreto 2677/91 conocido como Régimen Automotriz, el cual establece reglas para la comercialización de automotores y autopartes y otorga ventajas especiales a las terminales automotrices, que irían disminuyendo progresivamente hasta fines de 1999, donde se volvería a discutir un nuevo régimen para el sector.

En este régimen, al igual que en los anteriores, el principal instrumento de incentivo lo constituye la protección arancelaria. A ello se le suma la posibilidad de acceder a un arancel preferencial a la importación de bienes terminados, insumos y piezas, en el marco de esquemas de intercambio compensado, así como también la excención del pago de algunos impuestos externos. El nivel de protección comercial ha sido, sin embargo, reducido en relación a décadas pasadas. Esto busca someter al sector automotriz a una mayor presión competitiva que asegure su modernización.

Sin embargo, al generarse capacidad instalada para abastecer al mercado interno, no se revirtió la "sobre-importación" de vehículos. Como veremos en el punto siguiente, la vulnerabilidad del sector frente a las crisis externas (tequila, asiática) se fue construyendo a

partir de una participación de las importaciones que ha ido creciendo con el tiempo. Incrementar las exportaciones a partir de un comercio compensado tenía como contrapartida que el peso del sector externo incidiría mucho más en Argentina que en Brasil (por el tamaño del mercado interno de las diversas economías)

En 1990 el mercado interno se satisfacía en un 98,77% con producción nacional, mientras que en 1994 sólo lo hacía en un 70,99%.

En síntesis, durante este periodo el incremento de la producción automotriz fue del orden del 309% alcanzando su pico máximo (457.957 unidades en 1998), la ocupación sólo se incrementó un 48%, lo cual significó un crecimiento sin precedentes tanto de la productividad horaria que se elevó un 77% como de las horas obrero trabajadas que lo hicieron en un 131%. Paralelamente, se produce una importante apertura del sector externo que comienza a cobrar relevancia, aunque lo hace con fuertes desbalances entre importaciones y exportaciones. Todos estos indicadores están dando cuenta de importantes cambios que se produjeron en esos años en el sector.

A nivel de la producción se incorporan los primeros robots y comienzan a experimentarse nuevas formas de organización de la producción.

4. El cuarto periodo podríamos ubicarlo desde 1995 en adelante: En este periodo se producen dos grandes crisis (la del tequila y la asiática). El gran crecimiento registrado en el periodo anterior se interrumpe, pero las proyecciones auspiciosas generan un incremento notable de la competencia entre las diversas corporaciones transnacionales.

En ese año se produce la separación de Autolatina y Ford y Volkswagen pasan a operar como firmas independientes. Aparecen nuevas transnacionales como General Motors que se instala en el año 1994, Chrysler en 1996, Fiat en 1997 y Toyota en 1998.

En los casos de Fiat y General Motors se integran fuertemente con Brasil para la producción de autos de última generación. Mientras que Toyota, previendo una mayor competencia con la paulatina desregulación del sector, busca insertar su producción como estrategia sobre los gustos del consumidor, planteando como prospectiva un posible mercado que pueda absorber su producción en un contexto de globalización.

Pese a las expectativas que generaron un incremento de la competencia que transforma de modo radical al sector duplicando el número de empresas (entre 1991 y 1996 se pasa de 6 a 12 terminales); en 1995 se produce una caída en todas las variables.

En el año 1995 las ventas del mercado interno caen abruptamente (-35,45%) como consecuencia de las crisis económica mexicana. La mayor cantidad de agentes no se ve acompañada por un crecimiento de la producción, lo cual multiplica la capacidad ociosa de esta industria. En esta etapa se genera un flujo exportador superior al promedio de la industria argentina (medido sobre el PBI), se amplía el nivel de penetración de las importaciones en el mercado doméstico y aumenta la capacidad y el nivel de competencia de la producción.

El comercio compensado implica a nivel de firma la instalación de filiales en los dos países con industria automotriz del Mercosur, produciendo productos complementarios, lo cual les permite generar economías de escala.

Producción en unidades de automóviles y utilitarios por empresa – Año 1999[2]

Empresas	Argentina		Brasil	
Fiat	48690	17%	362477	27%
GM	36099	12%	363649	27%
Honda	- -	- -	20568	2%
Renault	60181	21%	57383	4%
Toyota	13211	5%	16456	1%
Volkswagen	53205	18%	431267	32%
Ford	52305	18%	80442	6%
Mercedes Benz	- -	- -	15681	1%
Sevel	26549	9%	- -	- -
Crysler	1394	- -	- -	- -
Total	291634	100%	1347923	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ADEFA y ANFAVEA.

Como puede observarse en la tabla la producción brasilera es cuatro veces y media más importante que la de Argentina. En algunas plantas como GM la relación pasa de 1 a 10, en Volkswagen es de 1 a 8; mientras que en Ford es de 1 a 1 y ½. Sólo Renault Argentina superó en ese año (aunque escasamente) a Renault Brasil.

También cabe señalar la escasa participación de Toyota en este contexto.

En los gráficos que siguen puede observarse:

1) En Brasil: a) Más allá del tamaño global del mercado, la importancia porcentual que este tiene para la producción local brasilera es muy relevante, en otros términos, entre el 70 y 80% de los producido en Brasil se vende en ese mismo territorio (Gráfico 1) y b) Cabe remarcar la escasa penetración de las importaciones en ese territorio, que en ningún momento del período superó el 20% (Gráfico 2).

[2] Los datos del año 2000 de Argentina referidos a la producción por empresa, recién estarán disponibles en Agosto de este año.

Gráfico 1

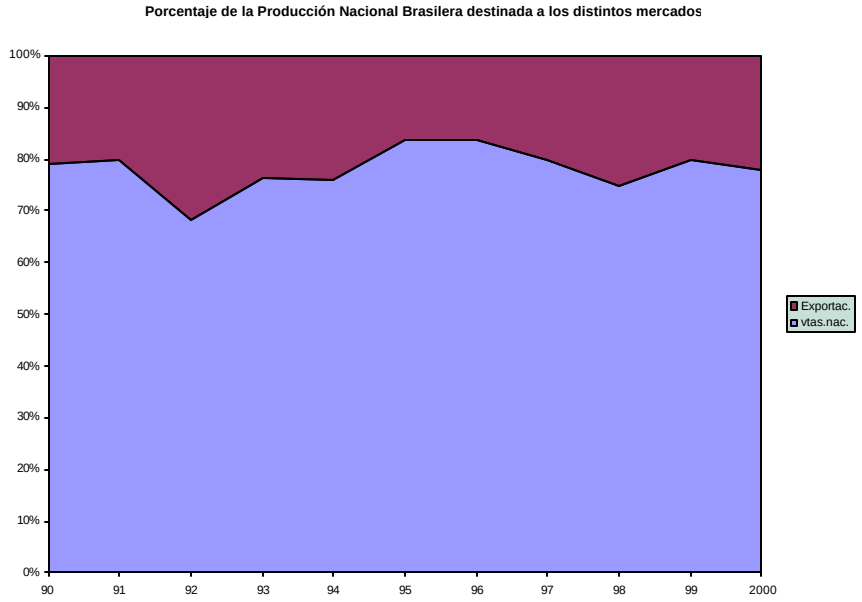
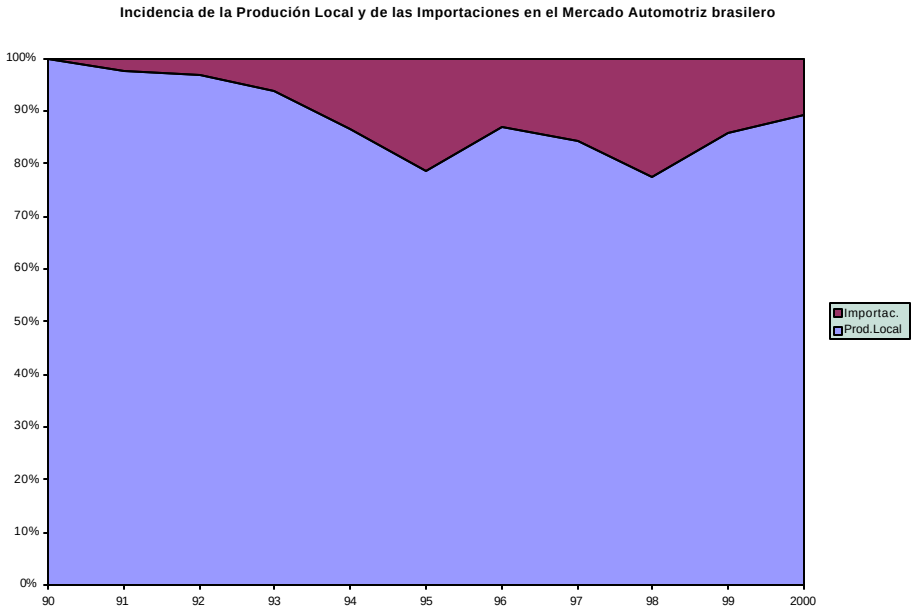


Gráfico 2.



2) En Argentina en 1996 se produce un cambio cualitativo tanto en las exportaciones como en las importaciones: a) Hacia los mercados externos se orienta un 33,63% de la producción nacional y b) un 42,8% del mercado local es abastecido con importaciones. En otras palabras, un tercio de la producción es dedicado a la exportación (Gráfico 3), y casi la mitad del mercado local es satisfecho a través de importaciones (Gráfico 4).

Gráfico 3.

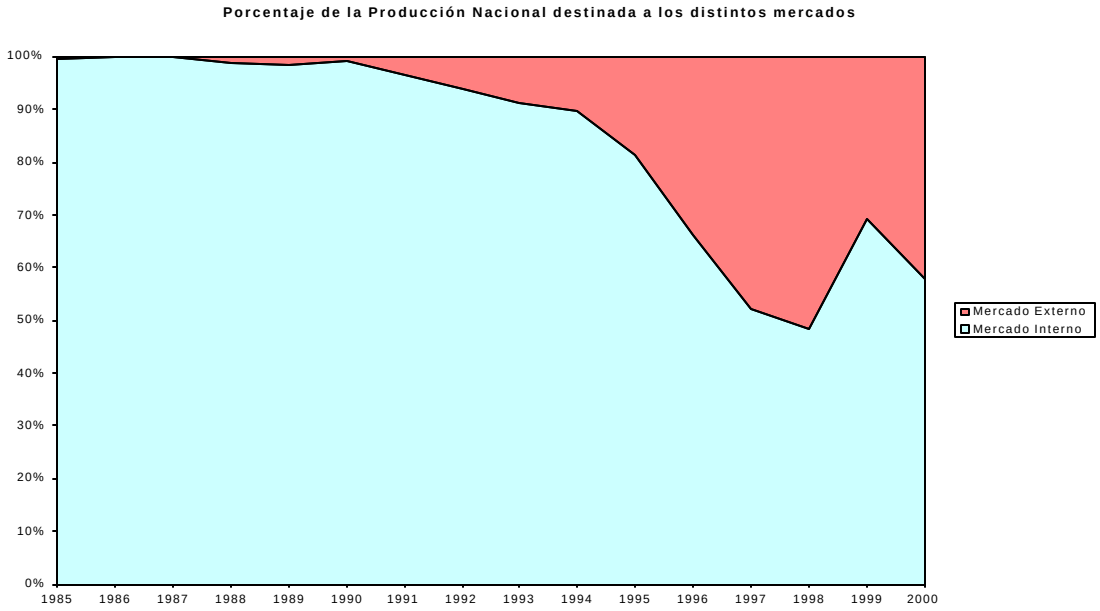
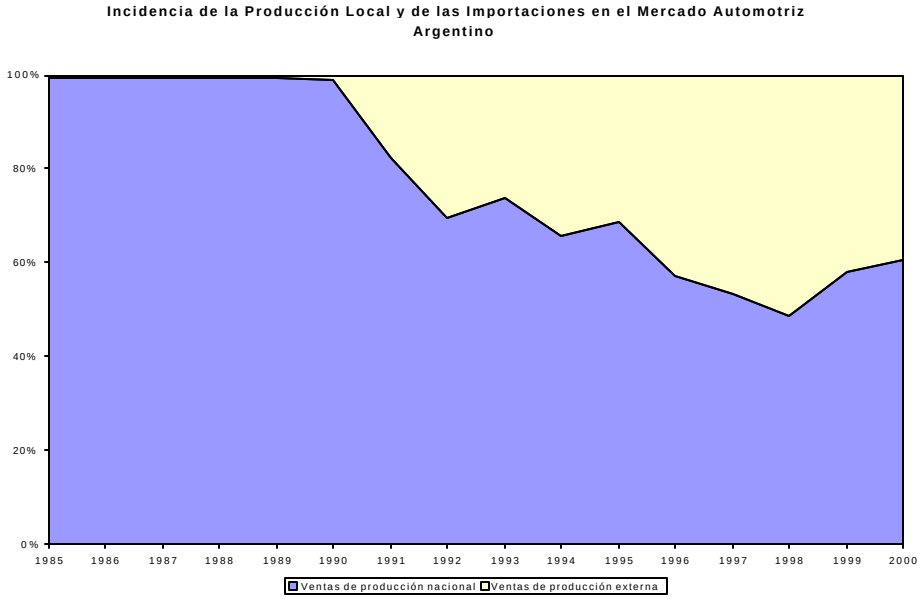


Gráfico 4.



Estrategia de negociación del SMATA

El SMATA participa a nivel internacional de agrupaciones sindicales como la FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas y Mineras) y la FLATIM (Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, Mecánicas y Mineras). El secretario general del SMATA preside a esta última.

El SMATA es un sindicato de primer grado, esto significa que representa a nivel nacional a todos los trabajadores del sector, con una conducción central que es elegida por el voto directo de los trabajadores.

En otras organizaciones, como Federaciones y Uniones, el Secretariado Nacional es elegido por los representantes de los sindicatos zonales (que serían los de primer gado).

En el plano territorial, tendríamos representaciones de nivel de fábrica, zona y nacional.

A nivel Nacional se encuentran: la Asamblea General de Delegados Congresales, el Consejo Directivo Nacional, el Secretariado y la Comisión Revisora de Cuentas. La primera es la máxima autoridad del Sindicato y fija las políticas generales del mismo.

En la zona, pueden existir Seccionales o Delegaciones. La decisión de la existencia de cualquiera de éstas es atribución del Consejo Directivo. Si existen Seccionales sus autoridades son elegidas por el voto directo de los trabajadores de la zona. No obstante lo cual, si las Seccionales incurrieran en desacato de las resoluciones de la Asamblea de Delegados Congresales, del Consejo Directivo Nacional o del Secretariado, o que realizaren actos de indisciplina gremial, pueden ser intervenidas por el Consejo Directivo Nacional con el voto de las ¾ partes de sus miembros. Esta medida es apelable ante la Asamblea General de Delegados.

Por su parte, las Delegaciones son una extensión del Consejo Directivo Nacional y por ende, sus cargos son designativos.

En la fábrica los trabajadores eligen al Cuerpo de Delegados y éste a una Comisión Interna de Reclamos. De acuerdo a la cantidad de trabajadores del establecimiento varía la cantidad de delegados en la fábrica. Asimismo, la proporción es materia de negociación. A modo de ejemplo, en Ford en el año 1996 era de 1 delegado cada 58 trabajadores, luego fue de 1 a 70 y actualmente, la empresa demanda que sea de 1 cada 100 trabajadores.

Las distintas instancias que participan de la negociación son: delegados, comisión interna de reclamos (CIR), seccional, delegación, Comisión Paritaria y Consejo Directivo Nacional (Secretariado). La CIR tiene autonomía para tratar cualquier tema con la parte empresaria, no obstante, necesita del aval del Secretariado.

Las negociaciones son por empresa en el caso de las terminales del sector automotriz, las grandes autopartistas y el ACA y de rama en el referido a las consecionarias y los talleres mecánicos.

La negociación según surge de los testimonios es escalonada, de acuerdo a la conflictividad y amplitud de los temas, éstos son tratados a nivel de los delegados, Comisión Interna o Secretariado Nacional. Cabe remarcar que, más allá del nivel, existe

una fuerte articulación y control por parte del Secretariado Nacional de todo lo que se acuerda en el sector.

Análisis comparativo de los convenios colectivos de trabajo

Para el análisis comparativo de los convenios colectivos de trabajo hemos tomado en cuenta una serie de variables: Categorías salariales, Antigüedad, Vacaciones, Tiempo de comida, Otros tiempos de descanso, Horas trabajadas (duración de la jornada), Horas extras (existencia y formas de remuneración), Premios, Flexibilidad horaria, Promoción, Modalidades no remunerativas (tickets, seguro de vida, útiles escolares – que otorga la empresa), Cantidad de delegados, Comisión Interna, Comisión de Higiene y Seguridad, Contribuciones al sindicato, Turnos de trabajo, Productividad, CYMAT, Relaciones laborales (comisiones especiales para el seguimiento de convenios), Cláusulas referidas a procesos de racionalización.

Nos interesaba conocer si existían acuerdos diferenciados (según las variables enunciadas) en función de tratarse de empresas con reciente o antigua instalación en el país. Este supuesto partía de la evidencia según la cual los sindicatos y las nuevas empresas negociaban sus acuerdos antes de la contratación de los trabajadores que irían a operar las nuevas instalaciones. Esta situación facilitaría la incorporación de los nuevos parámetros de la organización flexible, sin las resistencias que se observan cuando se pasa, en una empresa existente, de un modelo de organización a otro.

En lo que hace a la negociación colectiva, el sector metalúrgico se encuentra dividido entre dos sindicatos que frecuentemente se han disputado la representatividad del sector: la Unión Obrera Metalúrgica (este sindicato, la UOM, sólo representa a los trabajadores de la terminal automotriz Sevel) y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA). En nuestro país, las negociaciones que llevaban adelante estos sindicatos han sido tomadas como referente para lo que sucedería en el resto de los sectores, convirtiéndose –de algún modo- en negociaciones testigo. Sin embargo, este análisis se concentrará en las terminales representadas gremialmente por el SMATA.

La centralidad de estos actores gremiales quizá haya constituido el motivo para que se abriera un debate público en torno a las nuevas instalaciones de las terminales automotrices en nuestro país. Lo cual queda ejemplificado en un artículo periodístico que el entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Armando Caro Figueroa escribe para el diario Clarín (22/4/94), del que extractamos algunas partes:

"El reciente convenio colectivo firmado entre General Motors de la Argentina y el SMATA para el centro de trabajo que esta empresa posee en Santa Isabel (Córdoba) constituye, sin lugar a dudas, un hito importante en la historia de la negociación colectiva en Argentina .... puede calificarse de emblemático para el futuro de las relaciones de trabajo en nuestro país, ya que rompe con una larga tradición de esclerosis en los contenidos de la negociación colectiva, al incorporar –al lado de un conjunto de regulaciones modernas y flexibles- un sólido compromiso de las partes alrededor de valores fundamentales y de

objetivos compartidos, que ha de calificarse como inédito en nuestra tradición de negociaciones"[3].

Como puede observarse, se postula un nuevo modelo de organización o un nuevo paradigma que estaría "encarnado" en las nuevas terminales automotrices.

Los grupos de comparación estarían integrados de la siguiente forma:

1) Antigua instalación: Ford, Volkswagen, Renault. Cabe mencionar que el convenio actualmente vigente de Ford y Volkswagen es el firmado por Autolatina del año 1989 ya que esas empresas no renovaron tras la separación sus convenios.

2) Reciente instalación: General Motors, Toyota y Fiat.

Hemos excluído a Chrysler ya que durante el transcurso de la investigación cerró su planta industrial.

Los enunciados de este acápite serán de tipo comparativo y se consignarán los cambios de las empresas de reciente instalación en relación a las de antigua instalación. Se presentan a continuación algunos de los resultados de la comparación.

En relación a las **categorías**, podemos observar que se produce una disminución en el número de peldaños. Es decir, las antiguas tenían entre 8 y 10 peldaños, mientras que las nuevas entre 2 y 4. Esta reducción puede interpretarse como correlativa a un proceso de desespecialización del trabajo, donde los trabajadores pasan a integrar células de producción y un achatamiento de las jerarquías obreras que son acompañadas de formas autogestionarias. Estos cambios se corresponden con realidades heterogéneas ya que los modelos de organización son diferentes en las terminales y se vinculan con los adoptados en sus casas matrices, con grados disímiles de adaptación local.

Entre las de reciente instalación, podemos decir que Toyota es la que ha llevado el esquema de polivalencia a su máxima expresión en el sentido de que existen sólo dos categorías: la del empleado polivalente y la del líder. En la práctica se han suprimido las categorías y los estímulos ya no son por una carrera obrera individual al interior de la empresa, sino que se vinculan con la célula a través de una prima por productividad (incitación económica). Sin embargo, dado que la experiencia y los conocimientos de los trabajadores no son nunca idénticos, esta modalidad de trabajo transfiere la gestión de los conflictos suscitados alrededor de las responsabilidades y ejecución de las tareas al interior de la célula de trabajo.

El objetivo de muchas de estas tecnologías de organización se vinculan con una "socialización forzada de saberes" ya que para que la igualdad se materialice y "todos realicen las mismas tareas" es necesario que los operarios más capacitados revelen sus "secretos" a sus compañeros de célula.

En Toyota no se habla de pago de diferencias por los trabajos que se realizan dentro de la célula. Además, apelando a la multifuncionalidad (característica relevante de los trabajadores de Toyota de Argentina según art. 20) cualquiera está preparado para realizar otra tarea según un "mapa de habilidades". Si se ausenta algún trabajador el team leader reemplaza o ayuda. Cada uno realiza su tarea pero además se les puede asignar otras tareas

[3] Cabe acotar que este centro industrial fue desactivado, como veremos, tras la crisis de fines de 1998.

en otro sector. Se pueden movilizar entre células sin que esto implique variaciones en su remuneración.

En el caso de Generals Motors se identifican cuatro categorías al igual que en Chrysler.[4]

Renault posee 8 categorías y los mensualizados se categorizan en 11, 13,15 y 16. En Fiat[5] actualmente se registran 6 categorías. En segundo lugar, General Motors también tiene un esquema de células de trabajo, pero mantiene cuatro categorías.

Respecto de las promociones, observamos entre las nuevas instalaciones tres situaciones: 1) en Fiat un abandono del criterio de antigüedad como único parámetro para el ascenso de categoría y la aparición de requerimientos en torno a la capacidad y los antecedentes laborales, 2) Toyota donde no hay promoción ya que se busca un empleado polivalente, es decir, la filosofía de la empresa se orienta hacia una igualación de saberes entre los trabajadores y 3) en GM se indica en el convenio como *preferente* cubrir vacantes con personal de la empresa. Para evaluar a los postulantes se tiene en cuenta el informe del facilitador y del líder de célula. Luego, se realiza un módulo de inducción no mayor a 3 meses para acceder a tal categoría (si no cumple las expectativas, vuelve al puesto anterior), si la promoción se produce, cobra retroactivamente desde su postulación. En este último caso, queremos destacar la participación del líder de célula para la evaluación del candidato a la promoción ya que ello crea nuevas relaciones sociales entre pares.

En el caso de las instalaciones de vieja data, el modo de accionar respecto de las promociones gira en torno a las **suplencias.** Según el CCT de Autolatina los trabajadores que reemplazan a sus pares de una categoría superior cobran la diferencia del jornal aunque no se hagan "propietarios" de la categoría. Pasadas las 400 horas contínuas o 500 alternadas en ese puesto de trabajo en los últimos 18 meses, si el trabajador reemplazado no se reincorpora quien lo estuvo suplantando quedaría con el puesto, lo que podría denominarse PROMOCION AUTOMATICA. Similar situación encontramos en el caso de Renault, donde el personal que se encuentre relevando a otro trabajador será recategorizado cuando cumpla 300 hs continuas.

En los últimos convenios negociados se prevé la creación de Comisiones de seguimiento de convenio, interpretación y autoregulación, conformadas por 2 miembros de la empresa y dos del sindicato, a fin de evitar malas interpretaciones. Ante un inconveniente el delegado o integrante de la comisión interna debe en primera instancia hablar con el líder de equipo. Se espera en todo momento el éxito de las negociaciones a través de reuniones y diálogos para el mantenimiento de buenas relaciones laboral por lo cual se hacen evidentes las cláusulas de paz social.

Respecto de las **modalidades de contratación** las empresas de última instalación se basan en la Ley Nacional de Empleo sancionada en 1991, poniendo en práctica las modalidades promovidas de contratación (actualmente derogados). El tiempo de prueba es elevado a 6 meses, tal cual lo permite para los convenios la legislación.

En forma contrastante, en el mismo ítem en el convenio de Autolatina (vig.89/90) se establece un período de prueba de 20 días prorrogables a 10 días más, y en el caso de

[4] En el CCT (71) la empresa tenía 8 categorías
[5] En el CCT (71) la empresa tenía 8 categorías

Renault se establece que luego de la entrevista el solicitante tendrá una prueba de capacitación que llevará como máximo dos semanas.

Las **remuneraciones** en Generals Motors, Toyota y Fiat constan de una parte fija y una parte variable[6]. En el caso particular de Toyota se realiza un pago por productividad (hasta un 15%) utilizando parámetros de medición para la célula y objetivos específicos de la empresa en su conjunto. Además existe una bonificación del 10% por especialización que adquirirán los operarios polivalentes que conozcan varias tareas y/o sean seleccionados líder de célula.

En Fiat Auto la remuneración consta de la parte fija más la variable que la constituye el Premio de Competitividad que es valorizado a nivel de Unidad Tecnológica Elemental, Unidad y Establecimiento. Tiene un porcentaje máximo del 18%.

En GM la parte variable está relacionada con un sistema de premios en reconocimiento de las tareas de la célula y según objetivos de la empresa que son determinados trimestralmente por técnicos, gente de manufactura, y la empresa en general. El premio máximo alcanza un 20% del salario básico y se distribuye un 60% para los objetivos de la célula y 40 para los generales.

En contraste con las anteriores, en Volkswagen y Ford no se advierte recompensa con esta modalidad, solo se establece la remuneración de acuerdo a la categoría que puede ser actualizada según las variaciones presentadas en la canasta del consumidor por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. En el caso de Renault, la empresa apela en este sentido a la legislación vigente.

Se presentan de esta manera grandes diferencias "aparentes" en cuanto a la forma de producción entre estas empresas y las de nueva instalación. Sin embargo se percibe un alejamiento entre la letra de los convenios vigentes por ultractividad y lo que efectivamente se produce en los lugares de trabajo de las empresas de antigua data en nuestro país. En este sentido, son visibles rasgos de modernización en lo que al sistema productivo se refiere. En Ford, por ejemplo el System Production Ford que se adopta en 1997 es indicativo del proceso de cambio. En Volkswagen aparece por ejemplo la fabricación modular y tercerizada, como así también la figura del monitor que se asemeja a la del líder de equipo de Toyota. En Ford aparece también "el facilitador", que desplaza al supervisor en el nuevo sistema de producción.

Respecto de la **actuación del sindicato a nivel del establecimiento** si bien no se podría decir que se encuentra replegada se evidencian en Toyota y GM los procedimientos que deben realizar los delegados a fin de poder ocuparse de las tareas relacionadas con ese cargo. El delegado debe dar aviso al líder del grupo y solicitar autorización al supervisor del cual dependa. Dada la responsabilidad de la célula y los premios que se obtienen, ¿se producen tensiones entre el delgado y sus compañeros de célula?. ¿El delegado es un integrante que de alguna manera perjudica al grupo por ausentarse de sus tareas, haciendo que disminuya la productividad?

---

[6] El componente variable adquiere más importancia, en algunos casos que el componente fijo (salario básico) Batistini, Osvaldo "Del conflicto social al conflicto por la representación", ponencia presentada al Congreso de ALAST, Buenos Aires, año 2000.

En GM se aclara que el procedimiento se llevará a cabo a fin de que el delegado pueda retirarse *momentáneamente* a realizar tareas del gremio. En Renault no se prevee delegado suplente[7] y de la misma manera el delgado debe informar y coordinar con el supervisor para realizar las tareas gremiales.

En VW y Ford los delegados dedican todas las horas laborables diarias a sus tareas gremiales. Aún más, los integrantes de las Comisiones Internas suelen irse de la fábrica para realizar funciones en la sede del sindicato. Asimismo, en el convenio se prevé el otorgamiento de permisos con goce de sueldo para que los representantes puedan a asistir a congresos y/o reuniones.

¿Cuál es la imagen del delgado frente a sus compañeros de trabajo? ¿En que medida se valora sus función dada la situación de desempleo, crisis del sector?

Una característica que se hace presente en los convenios de todas las empresas terminales es el relacionado a las **contribuciones** empresariales al SMATA que se destinan al fomento de la cultura y actividades gremiales y sociales. En el caso de Renault en la última convención colectiva se establece un monto mensual y actualizado según la variación del índice de los precios al consumidor y en el convenio de Fiat del año 1996 es una suma de 20.000 dólares mensuales, artículo que se sigue registrando en los siguientes convenios. Estas contribuciones restringen los grados de autoridad del sindicato respecto de las patronales, sobre todo ante la crisis de las cuentas gremiales

En cuanto al **personal comprendido** en las convenciones colectivas se percibe una gran heterogeneidad, mayoritariamente con las empresas más nuevas.

En el de Fiat queda incluido el personal jornalizado que se desempeña en tareas de ensamblaje, operación de máquinas, preparación de herramientas y materiales, mantenimiento de los mismos, auditoria de partes y personal administrativo técnico.

En Toyota (98) los operarios polivalentes y los mismos que se caractericen por su nivel de liderazgo (team leader), es decir las dos categorías que expresa el convenio. Se aclara sobre el personal excluido que serán aquellos empleados de empresas proveedoras.

Renault (75 y 89) en contraste con Toyota incluye al personal de contratos (que tengan relación directa con el establecimiento) que se firmen con contratistas de producción, quienes tendrán la responsabilidad de aplicar el convenio, además de a su personal obrero y empleado masculino y femenino. Por su parte, Autolatina aplica el convenio a todo el personal jornalizado, administrativo y técnico.

El convenio de GM (99) rige para todo el personal polivalente, polivalente especializado contando con la salvedad de que se podrán crear otras funciones y en este caso se discutiría con el SMATA su inclusión.

La crisis externa y la reacción de los mercados argentino y brasileño

Tomando como base 100 al año 1997, podemos afirmar que la crisis asiática que se produjo durante el segundo semestre de 1998 provocó una caída en las ventas de autos en

[7] Art. 78 Estatuto Social de SMATA En cada sección o turno del establecimiento o taller se elegirá como mínimo un (1) delegado titular y un (1) suplente por el sistema de voto secreto y directo de todos los trabajadores correspondientes a los mismos.

Brasil del 23% como resultado de ese año. Durante 1999 se profundiza la disminución de la producción, mientras que se produce una importante recuperación durante el 2000, aunque se mantiene por debajo del nivel previo a la crisis (-19%).

En Argentina la crisis no impactó en forma inmediata, siendo los resultados del año 1998 positivos respecto del anterior (+3%). Sin embargo, se manifiesta una persistencia de la crisis mayor a la de Brasil, ubicándose la reducción del año 2000 en -24%.

Evolución de la Producción en Argentina y Brasil durante la crisis

	Argentina		Brasil	
	Producción (miles de unidades)	Evolución Porcentual	Producción (miles de unidades)	Evolución Porcentual
1997	446	100%	2070	100%
1998	458	+3%	1586	-23%
1999	305	-32%	1351	-35%
2000	340	-24%	1671	-19%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ADEFA Y ANFAVEA

Si uno observa la siguiente tabla puede concluir que la crisis acentúa la vulnerabilidad externa de la Argentina. Si bien durante 1998 se incrementan las ventas internas totales en un 7%, se reducen las ventas nacionales (o en otros términos, las ventas originadas en producción local), al mismo tiempo que las importaciones crecen más de lo que lo hacen las exportaciones.

Los años siguientes se asentúa la recesión, y se profundiza la vulnerabilidad en la medida en que las exportaciones decrecen mucho más que las importaciones (-35% y –9% respectivamente).

Evolución de la comercialización de Argentina durante la crisis

	1997		1998		1999		2000	
Exportación	210	100%	237	+13%	98	-53%	136	-35%
Importación	198	100%	233	+18%	160	-19%	181	-9%
Ventas Nac.	228	100%	222	-3%	221	-3%	186	-18%
Vtas.Int.Totales	426	100%	455	+7%	380	-11%	307	-28%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ADEFA.

A la inversa de lo sucedido en la Argentina, en Brasil la crisis de mediados del año 1998 impactó inmediatamente en los resultados de ese año, observándose una caída del órden del 28% de las ventas originadas en producción local, caída que se profundiza durante 1999, notándose una importante recuperación durante el año 2000 (ubicándose la totalidad de caída de este item entre 1997 y 2000 en un 21% frente a un 18% de Argentina).

Sin embargo, cabe remarcar la presencia de una clara política de limitación de las importaciones, que en el año 2000 se reducen en un 49% respecto de 1997.

Evolución de la comercialización de Brasil durante la crisis

	1997		1998		1999		2000	
Exportación	417	100%	400	-4%	274	-34%	369	-12%
Importación	303	100%	347	+15%	179	-41%	154	-49%
Ventas Nac.	1640	100%	1187	-28%	1073	-35%	1300	-21%
Vtas.Int.Totales	1943	100%	1534	-21%	1252	-36%	1454	-25%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ANFAVEA.

En la Argentina, las terminales automotrices y el gobierno van a producir un acuerdo para reflotar el plan Canje (renovación del parque automotriz a partir del canje de unidades en circulación de más de 10 años por otras nuevas, con subsidios del Estado para que el particular pueda realizar la actualización) y el lanzamiento de un auto económico.

- Cada terminal eligiría un modelo dentro de los que ya fabrica y lo incorporaría a esta categoría. Se trataría de bajar al mínimo precio, siempre que los costos lo permitan (preveen que se alcanzaría un precio de 8.000 $ ayudados por una reducción en el IVA)
- El plan canje reaparecería con nuevas características, el certificado del descuento serviría a los fabricantes para pagar impuestos o para compensar la reducción del IVA. Anteriormente, el certificado de descuento de un 20% para comprar un automóvil 0 km era pagado por el Estado, lo cual se producía con grandes demoras.

Por su parte, las empresas promueven la financiación de las compras con 0% de interés e incorporan sorteos de diversos tipos.

Con fecha 20/11/98 aparece en el diario Clarín el anuncio de una suba en el valor de las acciones de Reanault en un 10% y de Sevel en un 4% como reacción a la posibilidad de que las automotrices aprovechen el proyecto del auto económico.

La crisis se produce en la coyuntura de negociación entre Argentina y Brasil que deben definir el nuevo régimen automotriz para el 1 de enero del 2000. El mismo será bautizado con el nombre de Política Automotriz Común. Ambos países firman un pre-acuerdo cuyos ítems centrales son los siguientes:

1. Arancel externo a la región del 35%
2. Porcentaje de autopiezas de la región en un 40% por automóvil.
3. Un período de 5 años para ir liberando el libre comercio entre los países del Mercosur

Impacto de la crisis sobre la ocupación

A pesar de que a priori pareciera ser que las empresas nuevas que se han instalado en el país serían las menos perjudicadas gracias a los convenios que articulan trabajadores flexibles y un sistema de manejo de horas trabajadas también flexible, son alcanzadas de la misma forma por las fuertes caídas en las ventas y la consecuente acumulación de stocks.

En la tabla que sigue podemos observar que la reducción de personal del sector de la industria terminal automotriz es del órden del 56%, mientras que la ocupación del sector autopartista "registrado" se reduce en un 43%.

El encomillado se debe a dos razones: 1) la información disponible no se refiere a la totalidad del sector, sino que son los datos que estaban en posesión del sindicato, no habiendo podido conseguir estos datos de ninguna otra fuente[8] y 2) el personal precario no es registrado por el sindicato ya que no se encuentra afiliado al mismo. Este último tipo de personal es el primero en perder el empleo.

Pese a lo incompleto de los datos, resulta interesante que el ritmo del impacto de la crisis en este sector, es diferente al registrado en la industria terminal. Comienza gradualmente y se transforma en abrupto en lo que va de junio de 1999 a junio del 2000 (-30%). Mientras que en la industria terminal el impacto es abrupto al principio y se va haciendo más suave con el transcurrir del tiempo.

Otra forma de ajuste de las empresas autopartistas frente a la crisis es no pagar los salarios, produciéndose adeudamientos de entre 2 y 4 meses (Clarín 10/02/99).

DISMINUCION DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ							
Empresa	Cant. de trabajadores Set/98	Cant. de trabajadores Dic/ 98	Cant. de trabajadores Jun/99	Cant. de trabajadores Jun/00	Cant. de trabajadores En/01	Evoluc. entre Set/98 y En/01	
						Personal	%
Terminales	***17567***	***13283***	***10126***	***9164***	***7784***	***-9783***	***80%***
Ev. %	100%	*- 25%*	*- 42%*	*- 48%*	*- 56%*	*-56%*	
Autopartistas	***5573***	***4891***	***4574***	***3218***	***3180***	***-2393***	***20%***
Ev. %	*100%*	*-12%*	*-18%*	*-42%*	*-43%*	*- 43%*	
TOTAL	**23140**	**18174**	**14700**	**12382**	**10964**	**12176**	**100%**
	100%	**-21%**	**-36%**	**-46%**	**-52%**	-47%	

Fuente: Secretaría Gremial de SMATA

En el cuadro de abajo, puede observarse que Chrysler cierra su planta industrial mientras que General Motors levanta su establecimiento de la ciudad de Córdoba, manteniéndose en Rosario.

[8] De hecho, con fecha 19/2/99, aparece en Clarín que medio millar de trabajadores de la fábrica de autopartes "Perkins" de Córdoba se enteraron ayer al ir a trabajar que fueron suspendidos por la disminución de las exportaciones al Brasil. En esa provincia, donde existen fábricas automotrices, hay más de 10.000 empleados suspendidos.

DISMINUCION DE PUESTOS DE TRABAJO EN TERMINALES AUTOMOTRICES REPRESENTADAS POR SMATA							
Empresa	Cant. de trabajadores Set/98	Cant. de trabajadores Dic/ 98	Cant. de trabajadores Jun/99	Cant. de trabajadores Jun/00	Cant. de trabajadores En/01	Evoluc. entre Set/98 y En/01	
						Personal	%
Ford Arg.	**4120**	**3450**	**1908**	**1956**	**1956**	**-2164**	***22%***
	100%	- 16 %	- 54%	- 53%	- 53%	- 53%	
V.W. Arg.	**2345**	**2068**	**1553**	**1690**	**1340**	**-1005**	***10%***
	100%	- 12%	-34%	-28%	-43%	-43%	
G.M.Cba.	**387**	**203**	**154**	**0**	**0**	**-387**	***3%***
	100%	-48%	-60%	-100%	-100%	-100%	
G.M. Rosario	**1226**	**808**	**806**	**857**	**857**	**-369**	***3%***
	100%	-34%	-34%	-30%	-30%	-30%	
Toyota Arg.	**520**	**520**	**459**	**459**	**459**	**-61**	***0%***
	100%	-0%	-12%	-12%	-12%	-12%	
Fiat Auto	**3300**	**2000**	**2200**	**1500**	**888**	**-2412**	***24%***
	100%	-39%	-33%	-55%	-73%	-73%	
Chrysler	**189**	**145**	**150**	**138**	**0**	**-189**	***1%***
	100%	-23%	-21%	-27%	-100%	-100%	
Renault Arg.	**3800**	**2600**	**1500**	**1580**	**1300**	**-2500**	***25%***
	100%	-32%	-61%	-58%	-66%	-66%	
M.B.A.	**1040**	**863**	**770**	**580**	**580**	**-460**	***4%***
	100%	-17%	-26%	-44%	-44%	-44%	
Scania Arg.	**640**	**626**	**626**	**404**	**404**	**-236**	***2%***
	100%	+2%	+2%	-37%	-37%	-37%	
Total	***17567***	***13283***	***10126***	***9164***	***7784***	***-9783***	***100%***
Ev. %	100%	*- 25%*	*- 42%*	*- 48%*	*- 56%*	*-56%*	

Fuente: Secretaría Gremial de SMATA

Lo que se consigna en el cuadro de arriba es la "disminución de puestos de trabajo" producida por la crisis, más allá de la condición en que se encuentren los trabajadores (suspendidos o despedidos). Tras la crisis se van a producir suspensiones masivas y en enero de 1999 se llegará a un acuerdo con el SMATA de mantenimiento del puesto de trabajo, cobrando un 75% del salario, pero en condición de suspendido. No obstante el

acuerdo, la mayor parte de los suspendidos no llegó a retomar el trabajo debido a la persistencia de la crisis.

En el caso de GM la empresa dijo públicamente que no iba a producir suspensiones debido a que posee un sistema de horarios flexibles por el cual generan débitos (cuando se trabaja menos de 8 horas diarias) y créditos (cuando se trabaja más de esa cantidad)que van a un banco de horas para luego compensarlas en un cómputo anual. Sin embargo, la jornada flexible puede ser de utilidad para atender fluctuaciones de la demanda en épocas de relativa normalidad, pero no resulta un instrumento adecuado para hacer frente a una crisis recesiva como la producida en el Mercosur a fines de 1998. Esto puede observarse en la reducción de puestos de GM que acompaña los producidos en otras terminales.

En el caso de Ford, en 1998 el CEO visitó Argentina y se replanteó la estrategia para que el Ford Production System alcance los objetivos propuestos para el año 2000.

A partir de la crisis Ford se va a plantear dos objetivos de largo plazo: 1) incrementar la intensidad de trabajo, elevando las cadencias en un solo turno de producción (mientras que proseguían suspendidos los trabajadores que laboraban en un segundo turno de producción) y 2) equiparar las condiciones de trabajo respecto de las de las nuevas terminales.

En relación al segundo objetivo, se incluyeron unilateralmente recortes de algunos beneficios que la empresa otorgaba vinculados con el transporte de los trabajadores y el servicio de comedor. Y se comenzó a negociar la supresión de las primas por antigüedad, que no es considerada en los nuevos convenios firmados la última década. Como estas primas constituirían derechos adquiridos serían sólo aplicables al personal nuevo que se incorpore lo cual genera el riesgo de dualizar las condiciones de trabajo en la empresa y una paulatina rotación que desplace a los antiguos portadores de aquellos derechos.

En el caso de Volkswagen, la crisis implicó una pérdida de poder por parte de la dirección local de la empresa y el traspaso a Brasil de su centro de decisión.

En el caso de Toyota, cuya política es la de estabilidad de la mano de obra, redujo el plantel en una sóla oportunidad, y una vez adecuado, dedicó los excedentes de personal a su capacitación.

La que mayor fluctuación tuvo fue Fiat que una vez instalada en el país produjo en el año 1997 un récord de producción ubicándose en el primer lugar de la industria automotriz nacional con 97.631 unidades, mientras que en 1999 produjo sólo 48.690 unidades.

De hecho, junto con Renault son las empresas que más cantidad de puestos de trabajo pierden (Fiat -73% y Renault -66%).

Conclusiones

En primer término querríamos remarcar el contexto adverso en el que los actores toman sus decisiones y la paulatina pero constante pérdida de poder por parte del SMATA teniendo en cuenta que ha sido uno de los sindicatos considerados de mayor peso en las relaciones laborales de Argentina.

Este contexto cobra importancia en la medida en que existen políticas públicas destinadas a promover la competitividad del sector que "calcan" medidas proteccionistas que en lo que hace al sector automotriz se producen en todo el mundo. Sin embargo, para una discusión seria de las potencialidades de este tipo de medidas, cabe señalar la necesidad de una política industrial adecuada que tome en consideración las consecuencias negativas que trajo el intercambio compensado habida cuenta del tamaño disímil de los mercados Argentino y Brasilero. Como queda señalado en el texto, esta política incrementó la vulnerabilidad externa del sector y la crisis selló de forma quizá definitiva la suerte de los actores presentes en el mismo.

Respecto de la especificación de las negociaciones por empresa en un mismo sector, produjo efectos de negociación a la "baja" debido a que las terminales de vieja data presionaron para una igualación de las condiciones laborales en todo el sector, sobre todo en lo que se refiere a la dimensión salarial (nivel salarial, antigüedad, salario indirecto representado por beneficios históricos, que han sido reducidos).

No obstante, en lo que se refiere a la introducción de nuevas modalidades operativas basadas en la implementación de células de trabajadores polivalentes, éstas se produjeron en todas las empresas, más allá de la vigencia por ultractividad de los convenios en las empresas de vieja instalación.

Otra conclusión, se refiere a la modalidad articulada de negociación del SMATA que permitió transitar la crisis con un fuerte control del conflicto social que podría implicar la reducción a la mitad de los planteles de personal.

Finalmente, la modalidad tradicional de negociación sindical oscurece su proyección hacia delante, ya que los temas vinculados al desempleo y la precarización del vínculo laboral resultan muy difíciles de incorporar. La declinación de la relación laboral como forma dominante de inclusión de las personas en el trabajo y en la sociedad, hace declinar también las formas existentes de representación. Tal vez éste sea un ejemplo elocuente en lo que hace a la retracción de un importante actor junto con sus bases de sustentación.

Bibliografía

AAVV, 1993, **Desafíos para el sindicalismo en la argentina hoy**, MORENO, Omar (comp.), Fundación Friedrich Ebert, Legasa, Buenos Aires.

BATISTINI, Osvaldo; FIGARI, Claudia y JABBAZ, Marcela, (1996) "La negociación colectiva: un vehículo para la flexibilización salarial", en el **2º Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo**, San Pablo

BISIO, Raúl y FREYTES REY, Ada, 1997, "Nuevos escenarios de negociación laboral. UOM vs. SMATA: ¿divergentes planteos estratégicos de acción sindical?", en III **Simposio de Análisis Organizacional**, I del Cono Sur, Buenos Aires.

BISIO, Raúl y TOMADA, Carlos A., 1993, "La negociación colectiva a la búsqueda de nuevos consensos y contenidos", en AAVV, **Desafíos** (v.), pp 189-210.

BISIO, Raúl, 1990, "Restablecer plenamente la negociación colectiva: una difícil empresa de la democracia y los protagonistas sociales", Mimeo, Buenos Aires.

CASTILLO Gerardo, GODIO Julio, ORSATTI Alvaro, 1996, **Los trabajadores y el Mercosur**, Ediciones Corregidor, Buenos Aires.

CORDONE, Héctor, 1992, "Apuntes sobre la evolución de la historia sindical en la Argentina. Una aproximación bibliográfica", **Documento de trabajo nro. 32**, CEIL, Buenos Aires.

FERNANDEZ, Arturo, 1995, **Empresas y sindicatos frente a la flexibilización laboral**, CEDAL, Biblioteca Política nº 480, Buenos Aires.

FERRO Horacio, 1995, **La negociación colectiva hoy**, Ediciones Corregidor, Buenos Aires.

FLEURY, Alfonso, 1990, "Análisis del impacto de la automatización sobre la organización de la producción y del trabajo en empresas brasileras", **en Gestao da empresa, automaçao et competitividade**, IPEA-IPLAN, Brasilia.

SENÉN GONZÁLEZ Santiago, BOSOER Fabián, **La trama gremial**, Ediciones Corregidor, Buenos Aires, 1993.

SENÉN GONZÁLEZ Santiago; BOSOER Fabián**, El sindicalismo en tiempos de Menem**, Ediciones Corregidor, Buenos Aires,1999.

Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina, Estatuto Social, Buenos Aires, 1997.