

RELACIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ DE CÓRDOBA (ARGENTINA): CONDICIONES PARA LA SUBORDINACIÓN, POSIBILIDADES PARA LA REBELIÓN

Avance de Investigación en curso

Grupo de trabajo N° 18. Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Elisabetta Della Corte
Susana Roitman
Mari Falvo
Paula García Schneider

Resumen

Analizaremos las relaciones laborales en el sector automotriz de Córdoba (Argentina), en particular en Volkswagen. En la provincia, la industria metalmecánica tiene importante incidencia económica y pone su impronta en la dinámica del mercado de trabajo y la cultura obrera. Las empresas orientan la producción y organizan del trabajo conforme a estrategias de largo alcance del capitalismo global y obtienen ventajas de los gobiernos locales. .

Puertas adentro desarrollan políticas de subordinación sobre los trabajadores con un abanico de técnicas disciplinarias que aseguran el control patronal sobre el proceso de trabajo y el incremento de la productividad.

Hay resistencia en conflictos no dirigidos o prácticas individuales; el esfuerzo de organizar al colectivo persiste a través de algunos delegados y núcleos de trabajadores que procuran explicitar la confrontación, generar solidaridades y representaciones comunes en torno a él

Palabras clave: conflicto – automotrices – resistencia

Introducción

En Europa, con un mercado reducido considerablemente debido a la crisis, la mayoría de los grandes fabricantes de automóviles como Fiat, Renault y Peugeot amenazan con cierres y despidos, después de años de fondos de desempleo para los trabajadores e incentivos para las empresas invocando nuevas ayudas y políticas dirigidas, a nivel europeo.

Los datos sobre la crisis en la industria automotriz no son alentadores y las declaraciones de los CEOs de los principales fabricantes europeos de automóviles dejan entrever un posible traslado de la producción a lugares donde beneficios, incentivos gubernamentales (subsidios, desgravaciones impositivas, etc) y paz social sean garantizados. Uno de ellos es precisamente América Latina, donde a diferencia de Europa, la producción está sólo levemente en descenso y se sigue pensando en términos de desarrollo del sector, gracias a la capacidad de expansión del mercado latinoamericano y la continuidad de las ventas, con Brasil a la cabeza. Aquí se innova, se mejoran los centros de producción ya existentes, o se implantan nuevos. Según el punto de vista dominante, construido también gracias al apoyo de los gobiernos, la industria automotriz es una ventaja para el país; las declaraciones de presidentes, ministros de industria y gobernadores provinciales ayudan a construir un "orden del discurso" que protege y elogia a las multinacionales automotrices como una oportunidad en términos de crecimiento y empleo. Sólo en Argentina durante el período Postconvertibilidad, la industria

automotriz ha experimentado un crecimiento sostenido desde 2003 hasta 2007 aproximadamente del 8% anual. Resultados tan alentadores hacen caer a algunos en la ilusión de seguir confiando al desarrollo industrial -y automotriz en particular- un papel clave en los procesos de acumulación capitalista, como lo había sido con Perón, sin tener en cuenta las diferencias entre el actual modelo de acumulación y la acumulación centrada en la sustitución de importaciones de aquel momento. Si pasamos de los aspectos macroeconómicos al estudio micro de las realidades de las fábricas, vemos cómo estas transformaciones que acabamos de mencionar, tienen un impacto material en la vida de los trabajadores.

El modelo de producción ajustada (*lean production*), resultado de la reestructuración de la producción a partir de los años 80, desempeña un papel importante en términos de productividad, ganancias y disciplinamiento de la fuerza de trabajo. La relación capital-trabajo en esta etapa no cuenta con un movimiento sindical fuerte respaldado por un partido o un sindicato combativo. Los términos de la comparación están invertidos. La historia del movimiento obrero es la del sindicato que había encarnado -a veces más por conveniencia política que por convicción- las instancias reivindicativas. Hoy contra las cuerdas, relegado al papel de proveedor de servicios.

Por supuesto, también las fábricas se han transformado desde los años de la gran rebelión de trabajadores y estudiantes de los '60-70. El modelo de fábrica imponente de los '90, surgida en la planta de Toyota en los años 40 del siglo pasado, rompió con las rigideces del modelo toyotista-fordista; es más flexible y capaz de adaptarse a los riesgos y los costos de la evolución del mercado mundial; "promete" una mejora sustancial de las condiciones de trabajo; y responde, paródicamente, a algunas de las reivindicaciones de los trabajadores en la fase de conflicto de los años 70: el enriquecimiento del contenido del trabajo, y la polivalencia.

Argentina ha sido, con razón o sin ella, objeto de un discurso que se construyó a partir de 2001 como un laboratorio para un posible cambio de paradigma en el horizonte consolidado del capitalismo dominante. De hecho, "Cambiar el mundo sin tomar el poder", según el famoso libro de Holloway no es tan fácil, y han cambiado más los discursos que las condiciones materiales de explotación y alienación. A partir de estas premisas parte nuestra reflexión sobre el poder, la crisis, la subjetividad, el sometimiento y resistencia en el trabajo, entendida aquí como un dispositivo de dominación sobre la vida, razón por la cual, si no se rompe la cadena que une a los hombres a la producción bajo patrones, será difícil cambiar el mundo, no importa lo que digan.

¿Cómo se componen los eslabones de la cadena del modelo laboral?, qué implicaciones tiene en la producción de subjetividad adecuada para este modelo?.

El trabajo de campo

La contribución que aquí se propone, parte de las condiciones laborales de los trabajadores de VW, que se han podido reconstruir a través de sus narraciones, lo compartido en las instancias asamblearias y las movilizaciones de los activistas, en los meses de enero a marzo de 2013. Meses en los que, a partir del caso de 19 trabajadores de Volkswagen despedidos en los primeros días de enero, poco a poco, toman la forma de acciones de protesta contra la empresa y en oposición a la política de la burocracia sindical de SMATA. Además de las voces de estos trabajadores, las de otros que trabajan para Renault y Fiat, o en industrias relacionadas, nos dan elementos para reconstruir la historia de la industria automotriz, así como las transformaciones en curso. Han sido de ayuda las conversaciones con algunos interlocutores involucrados en los distintos niveles en la producción: los ingenieros que se ocupan de la innovación de las plantas, y los representantes de base de los trabajadores, y otras personas que habían participado en el movimiento obrero de los años 60-70 en Córdoba. El lector encontrará en la primera parte de una breve reconstrucción de la trayectoria de la industria automotriz en la Argentina y los cambios en las últimas décadas. En el segundo, sin embargo, del reciente caso de

movilización contra VW en Córdoba, se abordará el tema de la crisis de la subjetividad de los trabajadores en relación con el papel desempeñado en esta etapa por el sindicato y la nueva configuración de la producción global.

Córdoba: Biografía de insubordinación

La historia del desarrollo de la industria metalmecánica en esta provincia se remonta a más de medio siglo, cuando a partir de la estatal IAME (Industria Aeronáutica y Mecánica del Estado) crece y se consolida el sector metalmecánico. En los años 50, bajo el signo de las políticas desarrollistas, la ciudad se transforma. Se instalan Fiat y Renault. El mercado laboral se expande, en especial el empleo en la industria de metalmecánica- así como la cultura obrera. Los jóvenes vienen del interior a la ciudad de Córdoba para formar parte del engranaje de las empresas transnacionales, junto con otros jóvenes nativos de la ciudad.

Alrededor de las fábricas crecen los barrios obreros. Después del trabajo, se vuelve a casa en grupo, y con los vecinos sigue compartiendo la vida cotidiana y la política. Los barrios son lugares de la organización de la propia clase en sí. (El Torno y la Molotov, 2010).

El movimiento obrero se reúne con el estudiantil, suma consentimientos, tiene sus raíces y se expande, crea alianzas.

Durante los años 60 el conflicto de la clase obrera se expresa en huelgas, piquetes, sabotajes, desaceleraciones de la línea. La disciplina de fábrica se ve comprometida. Cuerpos de delegados y comisiones internas hacen posible una cultura política de la insubordinación en la negociación colectiva. La variante cordobesa del movimiento obrero escapa del control de la dirección nacional de la CGT de Buenos Aires; es diferente, escucha y da poder a las bases.

En este clima se desatan dos grandes revueltas: el Cordobazo de mayo de 1969 y el Viborazo en marzo de 1971.

La dictadura de Videla viene a hacer un corte brutal en esta etapa de sindicatos clasistas, y restaurar las palancas de mando en las empresas (El Torno y la Molotov, 2010).

Hoy en día, en la fábrica de Fiat en Córdoba, una placa con los nombres de los trabajadores desaparecidos, así como los murales en frente de la entrada de la VW y muchos otros lugares, son huellas de la memoria traumática de historias difíciles de compartir -el terror impuesto por el régimen: 30.000 detenidos desaparecidos, 10.000 presos políticos, 300.000 exiliados, 500 niños sacados a sus familias, 40 millones de dólares de deuda externa.

Neoliberalismo: La vuelta menemista de los años 90

En los años 90, bajo el gobierno de Menem, con el Plan de Convertibilidad (1 dólar = 1 peso), se inicia una profunda reestructuración de la producción dictada por las necesidades cambiantes de las empresas multinacionales. Una serie de reformas neoliberales encuentran en el bloque de poder en el gobierno y en el consenso que esta provocó entre los argentinos, un soporte válido para la aplicación. No son escasas las resistencias desde abajo. Sin embargo lo que predomina es la llamada “hegemonía menemista” que disciplina a los rebeldes (Bonnet, 2004). Es la era de la privatización y el desmoronamiento de los convenios colectivos, la fragmentación y el sindicalismo a la defensiva.

Son años de avance de un nuevo modelo empresarial, reestructuración del Estado y proceso de tercerización y precarización laboral; cambios en la composición de la fuerza de trabajo; crecimiento de la pequeña y mediana empresa, aumento del desempleo y disminución del espíritu de solidaridad; políticas de desregulación del mercado de trabajo en beneficio de la flexibilidad interna y externa. Las multinacionales obtienen los cambios necesarios para iniciar la reestructuración productiva y organizativa en el vasto mar de la competitividad global. Una foto detallada de la debacle en los

derechos de los trabajadores nos la brinda la evaluación de los nuevos contratos firmados en la industria automotriz en Argentina en los años 90 y el papel desempeñado por el sindicato SMATA. Los efectos son los de un trabajo fragmentado y "flexibilizado", con un fuerte refuerzo del poder patronal en la fábrica y un debilitamiento significativo de la resistencia de los trabajadores ya signada desde la dictadura.

Los contratos firmados en la industria automotriz en este período presentan los siguientes puntos nodales: aumento del tiempo de trabajo, reducción de los costos no salariales del trabajo, incentivos al rendimiento, reorganización del trabajo, aumento de la capacidad de producción existente, subcontratación y flexibilización laboral.

“Lean manufacturing”: entre la retórica y la realidad

Allá por los años 30, Antonio Gramsci comprendió que el impacto de la reestructuración productiva del fordismo no es sólo técnico sino también político. El nuevo contrato social entre las empresas y los trabajadores se sustenta en la dedicación de los obreros al trabajo y en los salarios altos, una mezcla de coerción y consentimiento. A unas pocas décadas de esta intuición gramsciana, en los años 70, el modelo fordista de producción en serie se caracteriza por la rigidez del proceso de producción, el descenso del rendimiento y el alto costo de mano de obra, por las garantías contractuales obtenidas a partir de las luchas del movimiento obrero, rubricadas por el sindicato. La relación capital-trabajo se juega en el equilibrio de poder, y depende -más que de la enunciación de los derechos-, de la capacidad de resistencia y conflicto de la clase obrera. En los años 60 y 70, se rompe el patrón consensual al dar a luz ciclos de luchas que son comunes a diferentes lugares del mundo.

Es en la crisis de gobernabilidad de esos años, alimentada por la rigidez creciente en las relaciones que la empresa tuvo con el mercado y con el trabajo, que toma forma un nuevo modelo de producción que tiene como objetivos superar las concentraciones industriales elefantiásicas, las rigideces y la ingobernabilidad obrera para satisfacer un mercado en crisis y segmentado.

La organización industrial vive en esos años una fuerte crisis de legitimidad. El cuestionamiento de los aspectos alienantes y el trabajo duro, la gestión autoritaria, la disciplina de la fábrica, son una fuente de comparaciones entre trabajadores y capital que fuerzan un cambio en las relaciones laborales.

Las soluciones de gestión buscaron en vano la introducción de tecnologías de ahorro de mano de obra, en un intento de automatización total, reducción del trabajo y eliminación de las fuentes más gravosa de malestar y quejas de los trabajadores. La fase de impulso de la automatización, sin embargo, no resolvió los problemas de la variabilidad de la demanda ni los relacionados con la diversificación o reducción de los costos de producción, los altos costos del capital fijo y la rigidez de funcionamiento. A finales de los años 80, el sistema capitalista de producción se encuentra en el modelo desarrollado por Toyota en Japón, una poderosa herramienta para superar la rigidez de interior y exterior.

A finales de los años 80, las innovaciones organizativas y de gestión están codificadas bajo la fórmula de "lean manufacturing".

Desde entonces la historia ha seguido su curso. La nueva forma de organización del trabajo se ha convertido en uno de los pilares del paradigma neoliberal.

Los cambios organizativos y de gestión giran en torno al “just-in-time”, que ha alterado la relación con el mercado y la misma filosofía productiva: inventario cero, cero defectos, calidad total, fabricación sólo de lo ordenado por el cliente, son elementos de este modelo, orientado por la demanda.

La combinación de innovación tecnológica y recursos humanos, junto con un flujo constante de información, permite la gestión integral del proceso de producción, una mayor capacidad de previsión, control y coordinación de las operaciones. Para los trabajadores, el modelo proporciona versatilidad,

enriquecimiento del trabajo. La relación con las figuras jerárquicas se convierte en colaboración horizontal en línea con los esfuerzos conjuntos para la solución de problemas.

Este modelo ideal se ha implementado con algunas variaciones. Por ejemplo, el modelo japonés, Toyota, aseguró la conservación del empleo y la promoción profesional en base a cuestiones de antigüedad que no se aplican a otras empresas que se han centrado en los incentivos vinculados al rendimiento individual o de grupo.

Analizaremos más adelante cómo este modelo se diferencia de los hechos a través del caso de Volkswagen después de repasar brevemente en la historia de esta gran casa automotriz en Argentina.

Volkswagen -Argentina

La red de Volkswagen Argentina cuenta con dos centros de producción y un total de 89 concesionarios (61 Volkswagen, 15 Audi y 13 Concesionarias de Camiones y Autobuses). El modelo Gol sigue siendo el coche más vendido en el país en los últimos 14 años. El Grupo ha mantenido su liderazgo en Argentina, con una participación de mercado de 24.3% en automóviles, mientras que exporta alrededor del 64% de la producción.

Volkswagen ingresa en Argentina en los años 80, con la compra del paquete accionario de Chrysler Fevre Argentina. En 1983, presenta el modelo Gacel de matriz completa VW. En 1987, para hacer frente a la crisis de la industria, Volkswagen fusiona sus operaciones con Ford en Argentina y Brasil, mediante la *joint venture* "Autolatina SA". En 1995, se rompe el acuerdo y VW continúa su producción en Pacheco (Prov. Buenos Aires), que se encuentra todavía en funcionamiento. Esta instalación está situada a 36 km de Buenos Aires, tiene una superficie de 787.000 m², y la producción de 2012 fue de 107.904 vehículos (Volkswagen Suran GP y Amarok).

El segundo centro de producción es Córdoba, inaugurado en 2001. Tiene una extensión de 225.000 m². Se especializa en la producción de cajas de cambios para varios modelos de VW en el mundo. En 2012, se produjeron 947.118 cajas de cambios. Se exportan a Brasil, México, España y Sudáfrica. La fábrica también fue honrada con un premio y reconocimiento entre los mejores del grupo en términos de calidad y productividad.

La planta de Volkswagen en Córdoba es un ejemplo de producción especializada abierta, a pedido del sistema de producción global. Entre 1995-1998 VW invierte 250 millones de dólares. En 1999 se produce una nueva ola de inversiones en medio de una controversia entre Brasil y Argentina. Al igual que Argentina, Brasil había emprendido una guerra de descuentos e incentivos para atraer a las multinacionales. Los incentivos nacionales y provinciales de Argentina eran mejores, pero la planta de personal más cara aunque más especializado que Brasil. Esta especialización sigue siendo esencial para la producción de cajas de cambio a pesar de las innovaciones tecnológicas.

Incentivos para la industria automotriz

¿Cuáles son los incentivos para los que invierten en América Latina? Como se muestra en varios estudios, las decisiones de localización de las multinacionales extranjeras siguen los siguientes criterios: un bajo nivel de motorización, potencial de crecimiento del PBI, oferta local limitada, mercados relativamente cerrados a las importaciones de vehículos. Se priorizan también las inversiones en los países donde la empresa ya tiene presencia (*path dependency*), las oportunidades de acceso a una zona ampliada de libre comercio, la paz social y los incentivos públicos.

Córdoba, así como otros sitios de producción en el mundo, cumple con estos criterios. Se trata de la segunda provincia argentina de producción de automóviles con un 30% del total argentino. Empresas como Fiat, Iveco, Renault y otras se dedican a ensamblar, automóviles o camiones. VW, en cambio, produce y vende engranajes complejos para los que aún es indispensable el trabajo de precisión.

Dada la importancia de la industria automotriz en el PIB y la creación de puestos de trabajo, la provincia de Córdoba cuenta con una red de normas diseñadas precisamente para estimular este sector.

Las ayudas para el desarrollo industrial y la industria del automóvil se dividen en dos categorías. Por un lado, los convenios Provinciales (aquellos que afectan directamente a la industria autopartista) cristalizados en los siguientes decretos: N° 9500 de Renault, N° 9501 para Volkswagen, N° 9.540 para Fiat Auto y N° 9499 para Iveco Argentina SA. Por otra parte, las leyes de promoción industrial provincial y nacional: Ley Provincial N° 6230, Ley Nacional N° 9727 y Ley Provincial N° 9121 para la promoción y el desarrollo de Córdoba.

Como veremos, estos constituyen beneficios directos para los principales fabricantes de automóviles y el gran capital. Incluyen desde la reducción de los costes laborales y de subsidio a la energía; exenciones de impuestos sobre los ingresos brutos e inmobiliario al menos por 10 años, préstamos a las empresas a través de una línea de crédito a una tasa baja y las condiciones para aumentar el suministro de agua. Además, el suministro de la infraestructura necesaria: carreteras, servicios públicos, vías férreas y puertos y la posibilidad de incluir recortes impositivos para la importación de repuestos de automóviles. Préstamos del Estado a tasas fijas más bajas que las del mercado local.

Incentivos para Volkswagen

Vemos, por ejemplo, lo que la ley N-9501 Volkswagen. Esta ley tiene por objeto consolidar la fábrica de Córdoba como centro de producción mecánica y fabricación de caja de cambios de alta tecnología, aumentando su capacidad de producción, a partir de mayo de 2008. El objetivo es proporcionar un programa de inversión que aumente la capacidad de producción de entre 2.540 a 3.540 cajas de cambio por día (un aumento de aproximadamente 300.000 anuales) y supere la cuota de un millón de caja de cambios.

Para lograr este aumento de la producción y el empleo, el acuerdo prevé una inversión de Volkswagen, directa e indirectamente, de aproximadamente U\$D 100 millones, 1.000 nuevos puestos de trabajo, incluyendo 500 directos y 500 indirectos en la cadena de suministro internos y externos dentro de la provincia de Córdoba, que se aplicarán dentro de 2 años a partir de enero de 2008. La mitad de los nuevos compromisos debían ser a más de 30 años, para los que está programada una subvención del Ministerio de Industria. La indemnización se abonará mensualmente, con base en la documentación que demuestre la existencia de cada nuevo puesto de trabajo efectivamente cubierto. Para los trabajadores más jóvenes, sin embargo, fue acordada por las partes una reducción de los costes laborales y de capacitación, garantizando su inclusión en el Programa Trabajo e Inclusión para la Familia Joven, patrocinada por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, a través del Ministerio de Desarrollo Social. El gobierno de la provincia, sin embargo, contribuye con \$400 al mes por cada nuevo puesto de trabajo, hasta un máximo de 500 trabajadores directos y 500 trabajadores en el ámbito de los proveedores de VW, por un período máximo de dos años.

Volkswagen también aumentaría las exportaciones por un valor de U\$D 100 millones cada año y de forma progresiva, dentro de los dos años a partir del mes de mayo de 2008.

Por su parte, el gobierno se comprometió a otorgar un subsidio de 25% al consumo de electricidad para la producción adicional, y una exención de 100% del pago de impuestos a la propiedad (en su planta de fabricación en Córdoba), e Ingresos Brutos y Sellos por un período de cinco años.

Además, proporciona a los proveedores ubicados en Córdoba que participan en este proyecto, los programas de apoyo a la formación de recursos humanos y el control de las normas internacionales de calidad a través del Programa de Desarrollo de la Excelencia en Gestión Empresarial para las PYME,

en términos y las condiciones establecidas por el Ministerio de Producción como la autoridad competente.

Otro de los compromisos del gobierno es poner a disposición de los proveedores locales y la industria de autopartes -participantes en el proyecto-, una línea de crédito a tasas preferenciales por parte del Banco de la Provincia de Córdoba, para la financiación de máquinas, dispositivos, y para el desarrollo y producción de componentes y proyectos de I+D.

El Gobierno de la Provincia de Córdoba también trata de dar prioridad de compra a proveedores locales, estableciendo procesos paulatinos de nacionalización de los componentes, para la formación de un nodo productivo de fabricantes de automóviles, y ofrecer a éstos asistencia técnica de calidad, para que puedan cumplir con los plazos de entrega.

Siempre es responsabilidad del gobierno llevar a cabo las gestiones necesarias con la concesionaria el agua potable de la ciudad de Córdoba, para asegurar a Volkswagen Argentina SA la disponibilidad de 1.000 m³ por día.

Las relaciones de trabajo en la sombra de *lean production* en VW-Córdoba

Contrato de trabajo: Paz social, Calidad de la vida laboral, Disciplina.

Gracias a la labor de de Goudemar "El orden de producción", la lectura de los aspectos disciplinarios presentes en los contratos de trabajo como dispositivo burocrático, fue tomada en cuenta. Sobre la base de sus indicaciones, prestamos atención al contenido del contrato de trabajo firmado entre VW y el Sindicato SMATA, y en particular en el Artículo 15°, Disposiciones Especiales. En esta parte se definen los objetivos comunes de la empresa y la organización sindical en cuanto a la paz y la disciplina social: "Es mutuo objetivo de la Compañía y la Organización Sindical el de mantener armoniosas y ordenadas relaciones, en beneficio de la calidad y productividad, con el propósito de asegurar la permanencia de la fuente de trabajo y el continuo mejoramiento de la calidad de vida laboral" (p.48)

Estas "relaciones ordenadas y armoniosas" se dividen en seis puntos que incluyen:

- 1.Paz Social,
- 2.calidad de la vida laboral,
- 3.productos de exportación,
- 4.técnicas modernas,
- 5.disciplina,
- 6.protección de la fábrica y la propiedad.

Como puede verse a partir de la lectura, la necesidad de poner fin al conflicto, mantener la paz social se une a los imperativos de producción como objetivo, impuesto por la tecnología moderna, de la producción para la exportación. Y junto a esto viene el nuevo papel de la organización sindical, como socio indispensable en la realización de todos los puntos enumerados.

Las condiciones de trabajo en la voz de los operarios

En VW de Córdoba, en tres plantas diferentes, donde se producen distintos tipos de cajas de cambio, trabajan alrededor de 1.700 trabajadores. La capacidad productiva es de 3.500 cajas de cambio al día organizada según los principios de *lean production* adaptados por la dirección de la empresa.

La organización del trabajo se basa en células productivas, conformadas por operarios que trabajan en equipo. Cada celda está diseñada como una pequeña fábrica en la fábrica con autonomía

operativa, capaz de controlar y ejecutar una producción eficiente y eficaz y que al mismo tiempo controla los costos de producción. Las células base son 7 y en cada una trabajan de 20 a 40 trabajadores. En 4 de estas se ponen a punto las partes de la caja de cambios que luego se ensamblan en la célula 5, que funciona como célula cliente de las otras. Además hay otras dos celdas, una de monitoreo y otra calidad. La producción se organiza en 4 series de 6 horas y 20 minutos, con un descanso de 5 minutos, con la excepción de las posiciones más exigentes, donde la pausa es de 20 minutos. Por cada turno se producen alrededor de 1.000 cajas de cambio.

La cadena de mando de la compañía, tal como lo relatan los trabajadores entrevistados, prevé un gerente general, un superintendente y un intendente de producción. En el trabajo en equipo, sin embargo, hay un jefe al que están sometidas dos figuras de operarios: "Monitores" y "Técnicos" como interfaz entre el jefe y los trabajadores, involucrados en el ritmo de producción y el control de rendimiento en el trabajo.

Con los años, la mano de obra de más edad fue sustituida gradualmente por trabajadores más jóvenes. Quienes entraron en la fábrica después de 2001 tenían entre 18 y 35 años de edad y un nivel medio de escolarización o en algunos casos universitarios incompletos o en curso. El tratamiento salarial varía según el contrato. Para los trabajadores estables, el salario básico es de 3.700 € (según los datos actualizados), mientras que un trabajador con 10 años de antigüedad llega a 5500.

Por lo general, se llega a la fábrica después de otro trabajo, casi siempre precario, y esta elección se hace principalmente por las garantías contractuales y la estabilidad laboral. El paso a planta permanente por ley debe ser después de dos años de trabajo por contrato a término. Los años de "contratado" son aquellos en los que, según lo dicho por el trabajador, se está más expuesto a las exigencias del doble turno, sobretodo en días festivos, con tiempos que oscilan 4 p.m.-5 a.m. del día siguiente. Se aceptan estas condiciones y las presiones de la patronal "que viene a meter miedo" para evitar la no renovación del contrato; en cuanto a las renovaciones, el trabajador continúa, pese a lo que la legislación establece, por plazos superiores a tres años. Después del fracaso de 2001 -observa otro trabajador, cuando el sueldo era de 800 pesos, las luchas posteriores lo llevaron a 1200 gracias a que el Gobierno de Kirchner volvió a introducir la negociación salarial que había sido abolida bajo Menem a mediados de los 90.

La recomposición salarial después de la crisis aumenta el poder adquisitivo por sobre la inflación. "Ahora gano alrededor de 6.000 pesos. Con las horas extras puedo llegar a 12 mil por mes, siempre haciendo el doble turno, ya la hora extra te la pagan el doble, unos 80 pesos la, cuando una hora es de 39 pesos.

Tiempos de trabajo; enfermedad laboral

El acuerdo entre SMATA y la empresa Volkswagen, homologado el 4/10/2006 señala en su artículo 20° (p.70) dice: 3)HORAS EXTRAORDINARIAS: Con el objeto de coadyuvar al logro de los objetivos propuestos por la Compañía y atendiendo a la plena satisfacción de los mercados en los que ésta interviene; el personal jornalizado comprendido en este acuerdo deberá prestar la máxima colaboración toda vez que la Compañía lo requiera, aún en días Sábados, Domingos y Feriados Nacionales. La entidad Sindical interpretando cabalmente lo aquí acordado, se compromete a realizar todos los esfuerzos necesarios para que el personal cumpla con este compromiso. a) La Compañía abonará las horas extraordinarias previa autorización, en los turnos correspondientes a días hábiles, de Lunes a Viernes, con el 50% de recargo sobre el jornal que surja de la escala salarial del convenio vigente. El jornal establecido en la escala del convenio, se tendrá en cuenta tanto para el pago de la hora efectivamente trabajada, como para su bonificación.

Según nuestras entrevistas, es común la exigencia de las horas extraordinarias que en muchas ocasiones se comunican el mismo día, alterando los ritmos circadianos y la vida cotidiana. Las horas

extraordinarias operan por “consenso” (aumento monetario del salario) o por “coerción”, presiones y amenazas más o menos veladas, en caso de denegación.

Al comentar sobre el recurso frecuente del doble turno, observaciones generalmente son "no he visto crecer a mis hijos" o "salgo por la mañana y no sé cuando vuelvo, te piden que hagás doble turno el mismo día y no podés escapar".

La prolongación del tiempo de trabajo se suma a otros aspectos problemáticos, aunque la retórica empresarial proponga el lema "trabajar más inteligentemente, no más duro", para lograr la reducción del tedio, la apatía y alienación. Lo que se desprende de los testimonios de las personas que trabajan, difiere significativamente del modelo descrito en la literatura de gestión. La lista de enfermedades que el régimen de fábrica instala incluye los trastornos físicos y psicológicos debido a la ejecución de gestos repetitivos que deben realizarse en menos de un minuto durante largos períodos bajo condiciones climáticas insoportables (en verano pueden superar los 40 grados). La exigencia de velocidad de ejecución, la repetición y las actividades que no agregan valor al producto, tales como la porosidad residual de la jornada laboral, ayudan a "inmovilizar" al trabajador durante horas, regular los movimientos de las manos, los brazos, el cuerpo, con el fin de lograr el máximo rendimiento. Los problemas se agravan con el paso del tiempo y los trabajadores comparan la fábrica a una "máquina de picar carne" en el que los trabajadores se vuelven primero "inservibles para la misma sociedad y luego como un tubo de neón se desechan". Las enfermedades profesionales son, de hecho, para muchos trabajadores la antesala del despido que, según se informa, se hace a menudo bajo el disfraz de renuncia a cambio de una cantidad de dinero que se negocia. Los accidentes laborales ocultados y no atendidos en tiempo y forma es otro motivo de malestar.

Este sistema permite a la empresa manipular los datos estadísticos sobre los despidos, “cumplir” las promesas hechas a las instancias estatales sobre la creación de puestos de trabajo y, en general, apoyar la imagen de la fábrica moderna y de partes colaborativas.

Entre la subordinación y el conflicto

La nueva estructura de la fábrica simplifica el poder de mando mediante la integración de viejas y nuevas formas de disciplina. En este nuevo escenario, el esfuerzo analítico en los últimos años ha sido identificar las nuevas formas de poder y los conflictos en los contextos aparentemente pacificados, que son difíciles de detectar mediante los métodos estándar. Así, el sabotaje, la desaceleración, el ausentismo son signos de conflicto implícito, así como la huelga o el corte de rutas en el conflicto abierto (P. Edwards, 1979). La mayor o menor conflictividad de un contexto de trabajo se da en relación con diferentes variables, como la subjetividad del agente, el papel de los sindicatos, la sedimentación de resultados históricos, económicos, sociales, los modelos gestión y las nuevas formas de contratación descentralizada. (Edwards y Sculion, 1982)

Al mismo tiempo, tenemos que identificar cuándo y cómo el poder tiene un carácter visible en las fábricas, que tienden a mostrarse como espacios de producción innovadora: menos control, mayor autonomía, reducción de la jerarquía, objetivos compartidos, etc.

Según las entrevistas, las razones de los trabajadores para el conflicto, como ya se ha señalado, se centran en cuatro aspectos fundamentales: el rendimiento del operario en la línea, el cambio de jornada laboral, los despidos por enfermedad laboral u otras causas, y la democracia sindical.

De las entrevistas emerge que las formas de reaccionar a las exigencias empresarias son diferentes, y a menudo muy individualizadas, tales como el ausentismo o desaceleración. Surgen en el ámbito micro conflictos con los mandos medios del lugar de trabajo, que frecuentemente devienen en concesión de permisos o cargas menos pesadas. Pero también se relatan episodios en los que los trabajadores han sufrido humillación personal. La fábrica se describe como violenta, física y psicológicamente. Los actos de insubordinación se castigan de diversas maneras, a pesar de que es

necesario hacer distinciones. Los castigos van desde trasladar al operario a un puesto que los trabajadores llaman la "celda de castigo", con cargas de trabajo pesadas y saturación mayor que en otros lugares, o el cambio de turno, las pérdidas de promoción profesional, a las formas más obvias, como las suspensiones y despidos.

En el caso que dio lugar al despido de los trabajadores de VW, en enero de 2013, por ejemplo, la tensión se creó a partir de un cambio de representación gremial que una lista de base, con militancia de izquierda, opositora al gremio oficialista promovió logrando adhesión mayoritaria. Una buena parte de los 19 despedidos apoyaban esta lista mientras que otros fueron echados por razones heterogéneas. De ahí el surgimiento de un conflicto que ha tenido visibilidad, y es todavía abierto, a pesar de los intentos de la compañía y de la burocracia sindical de invisibilización.

Conclusiones

Para cerrar sin concluir. El trabajo en la industria automotriz, tal como se desprende de las entrevistas con los trabajadores, sigue siendo difícil, tedioso, con tiempos y ritmos difíciles de mantener, y la presencia de múltiples enfermedades y accidentes laborales. La retórica de la buena relación entre las partes, en nombre de la paz social, la muestra más de una grieta.

Sin embargo, el acuerdo entre la empresa, el sindicato y el gobierno provincial y nacional, favorece el aumento de la tasa de explotación de la fuerza de trabajo. No por casualidad se da a la planta en Córdoba un premio por productividad y calidad.

Las relaciones autoritarias establecidas por la administración, con la complicidad de los auditores, son mal toleradas por los trabajadores. Aunque los conflictos son mayoritariamente implícitos e individuales, aparecen en el horizonte intentos de resistencia colectiva y activa, que fundamentalmente intentan romper la complicidad del sindicato con la empresa procurando prácticas de democracia directa.

El ejemplo de VW pone en entredicho uno de los pilares de la nueva dimensión de las relaciones laborales: la participación y las prácticas consensuales. Los puntos de corte, abarcan los salarios y la organización del trabajo pero es en el plano de la disputa por la representación sindical donde adquiere un espesor colectivo capaz de proyectarse en otras dimensiones y abrir el conflicto. Imaginar la fábrica como un espacio pacificado es una ilusión.

Bibliografía

Barbero Maria Ines, Motta J., Trayectoria de la Industria Automotriz en la Argentina desde sus inicios hasta de la década de 1990. (s/d)

Basualdo Eduardo M. y Arceo Enrique (compiladores) (2004), Neoliberalismo y sectores dominantes: Tendencia globales y experiencia nacionales, Clacso, Buenos Aires.

AA.VV. (2011) America Latina y el Este Asiatico, perspectivas desde Cordoba, Ciecs-Conicet, Cordoba.

Bonnet, Alberto. (2004) "La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en Argentina 1989-2001", Ed. Prometeo, Buenos Aires.

Castilla E., Rosso F. (2006), Industria Automotriz y Clase Obrera en la Cordoba actual, Revista Lucha de Clases, N.6, junio, pp. 119-133.

Escobar Arturo, LATIN AMERICA AT A CROSSROADS: Alternative modernizations, post-liberalism, or post-development?, <http://dx.doi.org/10.1080/09502380903424208>

Edwards P. y Scullion H. (1987) La Organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Foucault, M. (2004) L'ordine del discorso, Einaudi.

Godio J. (2000), Historia del movimiento obrero argentino, vol. I –II, Buenos Aires, Argentina

Hobsbawm, Eric J. (2013) Gente poco corriente: resistencia, rebelión y jazz, Critica, Barcellona.

Luca Germano, Grande impresa e decisioni pubbliche. La Fiat da Campione nazionale atipico a global player, in "Stato e mercato" 2/2007, pp. 245-278, doi: 10.1425/25232.

Naselli D. Empleados y obreros cordobeses. Los trabajadores en Cordoba durante el régimen peronista 1946-1955, Huellas de la Historia, n.2, ano 1.

Roitman Susana. et Al. (2010), El Torno y la Molotov, p. 10, Jorge Sarmiento Editor, Cordoba, Argentina

AA. Vv. (2009), El obrerismo de Pasado y Presente: documentos para un dossier, no publicado, sobre Sitrac-Sitram, Edición literaria a cargo de Hector Schmucler; j. Sebastian Malecki; Monica B. Gordillo, Ediciones Al Marge, La Plata.

Santarcángelo, Juan y Pinazo, Germán. (2009). “La reindustrialización en la posconvertibilidad: una mirada desde el sector automotriz”. Revista Realidad Económica

Nº 247., Buenos Aires.

Stewart Paul et al. (2009), We sell our time no more: Workers' Struggle Against Lean Production in the British Car Industry, Pluto press, London.

Neoliberalismo y Post-neoliberalismo

Heymann Daniel y Kosacoff Bernardo (ed.), La Argentina de los Noventa: desempeño económico en un contexto de reformas, Eudeba, B.A.

Kostzer Ignacio, “Integración económica en América Latina: desafíos en el post-neoliberalismo”, <http://www.madres.org/documentos/doc20130123135623.pdf>

Leiva Fernando Ignatio, Latin America Neostructuralism: The contradiction of Post-neoliberal development,

Peralta Ramos Monica (1978), Acumulación del capital y crisis política en Argentina, 1930-1974, Ed. Siglo XXI.

Peralta Ramos Monica, La economía política Argentina: poder y clases sociales (1930-2006)

Sader Emir (2012), Post-neoliberalismo en America Latina, La Migrana, Revista Analisis Politico. Ano 1/N.2/setiembre.

Vargas Hernandez, Jose Gpe. . *Liberalismo, Neoliberaalismo, Postneoliberalismo*, Rev. Mad. N.17, Septiembre de 2007, pp.66-89.

Instrumentos de Investigación

Alquati Romano (1993), Per fare conricerca, Radio Black out, Torino.

Logística

Jiménez Sánchez José Elías, Un análisis del sector automotriz y su modelo de gestión en el suministro de las autopartes, <http://www.imt.mx/archivos/Publicaciones/PublicacionTecnica/pt288.pdf>

Yoguel, novick, marin (2000) Production network:

<http://www.littec.ungs.edu.ar/pdfingles/productionnetwork2.pdf>

<http://oica.net/category/production-statistics/>

<http://www.sicurauto.it/news/il-mercato-tedesco-dellauto-e-in-crisi.html>