

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

Suspensiones en el ámbito de la industria automotriz.

Débora Vassallo.

Cita:

Débora Vassallo (2015). *Suspensiones en el ámbito de la industria automotriz. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/302>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Título: Suspensiones en el ámbito de la industria automotriz

Autor: Débora Vassallo

UBA – Carrera Sociología

Correo electrónico: deboravassallo2015@gmail.com

Resumen

El análisis de la negociación colectiva desarrollada durante los últimos 10 años permite identificar las nuevas formas que asume la precarización laboral, entendida en tanto que pérdida de derechos en el marco contractual – legal. En este sentido es necesario, a su vez, interrelacionar actividad sindical e intereses empresariales, lo que implica incluir la perspectiva del sindicato como aliado estratégico para la consecución de objetivos tanto productivos como de compensación¹ económica. En este contexto, las suspensiones de trabajadores sin la mediación del Procedimiento Preventivo de Crisis hace posible tanto el reconocimiento de prácticas en vías de normalización —en la que ya no sólo se hace necesario el acuerdo entre dirección empresarial y cúpula sindical, sino que requiere de la participación activa de las Comisiones Internas para su implementación— así como también la oposición de delegados de base. La propuesta de esta ponencia es el análisis pormenorizado de los mecanismos institucionales que permiten la legalización de este tipo de suspensiones y las consecuencias derivadas en la relación capital – trabajo.

Palabras clave: suspensiones – sindicato – SMATA – precarización laboral – negociación colectiva

¹ Entiéndase como objetivos de compensación económica todos aquellos que implican la transferencia de recursos dinerarios —que podrían ser destinados a salario— otorgados a la entidad sindical para generar actividades o servicios a los afiliados que de no existir dicha oferta deberían ser adquiridos en el intercambio mercantil. Esta serie de servicios de diverso tipo permiten el acceso de los trabajadores a un bagaje de actividades que hacen posible una autopercepción del propio status no relacionada con el ingreso real percibido —efecto similar al generado por la utilización de recursos financieros (capital ficticio)—. La producción de los mismos centralizada en el sindicato que lo constituye, en parte, como organización pseudo capitalista, permite a un precio ‘de costo’ compensar la inconclusa recomposición salarial de los trabajadores y la primacía de la venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor.

Estrategias de cooperación

Empresa – sindicato – Estado

En los últimos años una perspectiva que ha cobrado relevancia en la política empresarial local es la del sindicato como aliado estratégico. Esta forma de aproximación a la presencia de lo sindical en el lugar de trabajo plantea la necesidad de trabajar de manera mancomunada con los dirigentes sindicales tanto para la consecución de los objetivos productivos —que conllevan el control de la fuerza de trabajo a nivel celular² mediante la actividad de las Comisiones Internas (CI)— como la provisión de servicios de las entidades sindicales hacia los trabajadores como compensación de negociaciones salariales a la baja, que responden a las necesidades de reproducción financiera de la empresa.³

Otro elemento que conforma esta perspectiva es la legitimidad de provocar coyunturas o escenarios de crisis cuando se generan situaciones en las que se pierde el control de la dirección del proceso productivo, entre las que se incluyen las tentativas de organización basista o independientes del sindicato oficial que se enfrentan o buscan limitar las reformas en las condiciones de trabajo que permitirían lograr una mayor productividad y rentabilidad mediante el incremento de los ritmos de trabajo y/o reformas del proceso productivo⁴.

En estos contextos se debe contar, indefectiblemente, con la participación del Estado a través de las políticas de mediación⁵ del Ministerio de Trabajo (MTEySS) y, de ser preciso, la de fuerzas represivas —necesarias para garantizar el cumplimiento del Plan de Crisis— cuya negociación se realiza de manera directa con funcionarios del poder ejecutivo provincial o nacional. En este marco estratégico, las suspensiones de trabajadores sin exigir la presentación del Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) cobran relevancia no sólo por su impacto cuantitativo sino también político, ya que excede a la necesidad de adaptar el precio de la fuerza

² Entiéndase nivel celular como remitido al lugar de trabajo.

³ Su consecuencia directa es la prioridad de realizar transferencias dinerarias hacia las entidades en lugar de aplicarlas a salario.

⁴ En este punto es importante señalar que los procesos de organización basista o independiente en el lugar de trabajo son considerados como una de las posibles coyunturas entre las que se puede perder el control de la fuerza de trabajo y, por ende, del proceso productivo. No la única. La necesidad de recuperar la materialización de la planificación sistemática que implica la posibilidad real de cumplir los objetivos proyectados se ubica como el objetivo al que deben confluir las diferentes acciones impulsadas por la dirección empresarial que requiere de la participación activa del sindicato oficial ya que éste es el responsable de controlar la acción política de los trabajadores en tanto tales al reconducirla hacia intereses que confluyan con los empresariales.

⁵ Estas mediaciones, en la práctica concreta, funcionan como intervenciones políticas que permiten el disciplinamiento de la fuerza de trabajo reforzando la legitimidad de la perspectiva e interés del capital, reificándolo en la ininterrumpida construcción del marco legal.

de trabajo a los ciclos productivos o evitar las restricciones financieras aplicables a las empresas.

Marco regulatorio vigente

Elusión coordinada

En 1988 se llevó a cabo el reordenamiento legal de la actividad sindical y, por tanto, se rehabilitó la negociación colectiva institucionalizada como mecanismo regulatorio y de mediación en la relación capital – trabajo. Comenzaron a renegociarse los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) fueren los mismos por rama o por empresa⁶. En ese contexto se realizó una revisión del cuerpo legal en lo referente a las potestades empresariales ya que según el texto de la ley 20.744 —reglamentada por el decreto 390/76— las mismas eran ilimitadas.

En ese marco, en el año 1991 se reformó la legislación laboral en lo referente a la suspensión de contratos por motivos económicos, es decir, a períodos en los que las empresas enfrentan coyunturas de baja de la rentabilidad que pondrían en riesgo su continuidad⁷. Para restringir esta práctica que afecta a la estabilidad laboral —y consecuentemente a la salarial—, en el Capítulo 6 de la ley 24.013 se fijaron límites a este tipo de suspensiones —resultando estos proporcionales al tamaño de la empresa⁸— exigiendo el pedido y homologación del denominado Procedimiento Preventivo de Crisis. Dentro de sus requisitos se encuentra la presentación de los estados contables⁹ —que posteriormente fueron mensurados en el decreto 265/02 que lo fija en 3 años¹⁰— de lo que se infiere que la caída de la rentabilidad debe observarse a lo largo de ese lapso. Por último, este marco regulatorio se integra con lo

⁶ Recordemos que los últimos CCT reformados a la fecha eran los de 1975, última oportunidad en la que se negoció salarios con la participación de los trabajadores en el marco de la política económica del gobierno de Isabel Perón cuyo ministro de economía era Celestino Rodrigo. A su vez es importante destacar que en ese contexto se produjeron gran cantidad de medidas de fuerza de los trabajadores organizados mediante CI de base que confluyeron en el paro general del 7 y 8 de julio. La renegociación de CCT realizada entre 1988 y 1989 se realizó tanto en los de rama o actividad como en los de empresa. En la década de 1990 los nuevos CCT por empresa fueron los correspondientes a las empresas extranjeras que se radicaron en el país en ese período. Una de las diferencias existentes en la actualidad es la negociación de CCT por empresa en aquellas que, previamente, tenían CCT por rama de actividad.

⁷ En este tipo de coyunturas se ve obstaculizada la realización de la plusvalía.

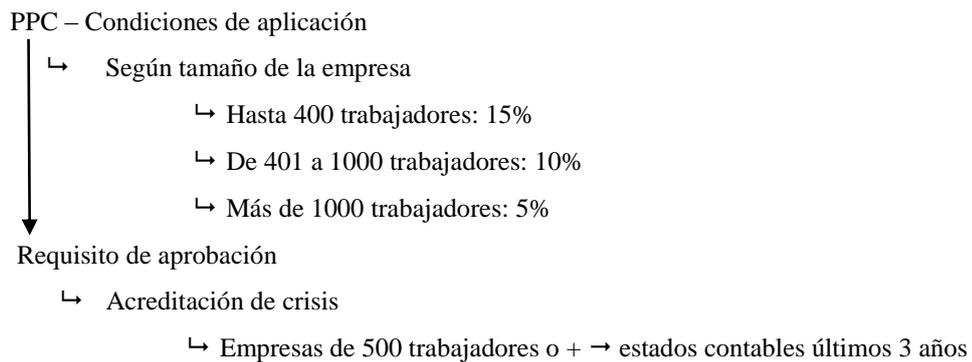
⁸ Entiéndase tamaño de la empresa como cantidad de trabajadores.

⁹ Esta presentación es obligatoria para aquellas empresas que cuentan con 500 trabajadores o más según lo establecido en la ley 23.014.

¹⁰ Este período es el exigible a empresas de 500 trabajadores o más.

establecido en el decreto 1135/04 en dónde se establece la negociación de un CCT de crisis que reformularía las condiciones de trabajo y salariales en pos de superar la coyuntura crítica.

A partir del marco regulatorio vigente —que es el previamente sintetizado—, si una empresa decide suspender y/o despedir trabajadores por motivos económicos¹¹ debe solicitar el PPC acompañado de sus estados contables y, luego de su homologación, aplicar las medidas. Al mismo tiempo se debe negociar y homologar el CCT de crisis correspondiente.



Esquema I: Condiciones de aplicación del PPC

A partir de 2008 este marco legal fue reiteradamente eludido, sustituyendo el PPC por la aceptación de la dirigencia nacional del sindicato de las suspensiones en tanto que reconocimiento de la crisis, tal como consta en todos y cada uno de los acuerdos homologados por el MTEySS

“Que si bien se encuentra vigente lo regulado en Ley N° 24.013 y el Decreto N° 265/02 que impone la obligación de iniciar un Procedimiento Preventivo de Crisis con carácter previo al despido o suspensión de personal, atento el consentimiento prestado por la entidad sindical en el acuerdo bajo análisis, se estima que ha mediado un reconocimiento tácito a la situación de crisis que afecta a la empresa, toda vez que con el mismo se logra preservar los puestos de trabajo, resultando la exigencia del cumplimiento de los requisitos legales un dispendio de actividad”.¹²

¹¹ Esto es aplicable a partir de las proporciones especificadas en este mismo párrafo.

¹² Cita transcripta de la Resolución 304/2011 que se encuentra presente en todas las resoluciones referentes a suspensiones sin PPC.

Este considerando que habilita la homologación no sólo elude la exigencia del PPC sino que reforma la interpretación de las leyes no aplicadas, las que habilitan a la entidad sindical para solicitar el PPC pero no para sustituirlo con su declaración testimonial. De manera complementaria —y como parte de los términos en los que se desarrollan las relaciones de cooperación— la provisión de fondos a la entidad sindical se realiza mediante el compromiso empresarial de transferir no sólo los montos correspondientes a la Obra Social Sindical (OSS) —obligatorios en el marco de un PPC— sino también los referentes a la cuota sindical tanto de los afiliados como de los no afiliados.¹³

Más allá de que el considerando previamente citado reconoce que las suspensiones acordadas eluden el procedimiento exigible por ley, se verificó que el porcentual de trabajadores afectados según tamaño de empresa excede los límites legales en todas y cada una de ellas, lo que se cuantifica en el siguiente cuadro

Cuadro I: Cantidad de empresas que aplican suspensiones según tamaño de empresa y % de trabajadores afectados¹⁴

Tamaño empresa	% suspendidos	5% a 40%	41% a 75%	76% a 100%	Totales
Hasta 400 trabajadores		5	11	11	27
De 401 a 999		4	2	1	7
Más de 1000		-	1	1	2
Totales		9	14	13	36

Cuadro de elaboración propia a partir de los datos presentes en las Resoluciones del MTEySS y los datos de tamaño de empresa de Trade Nosis Argentina.

La mayor parte de las suspensiones se implementan en pequeñas y medianas empresas, lo que permite que cobre relevancia el hecho de que la representación legal de estas sea la misma que la de Cámara Empresarial que las nuclea¹⁵. Tomando la totalidad de actividades en las que SMATA interviene como entidad representativa de los intereses de sus trabajadores, la representación legal se distribuye entre tres holdings de abogados, según rama. Esta situación respalda la presunción de que estas medidas se encuentran coordinadas entre empresas, sindicato y Estado con una finalidad que excede la económica. Esto se encuentra reforzado por

¹³ Recordemos que a partir del decreto 1135/04 Néstor Kirchner reactualizó el Aporte Solidario de los Trabajadores (AST) ya vigente en la ley 14.250 de 1953.

¹⁴ Para el caso de las empresas de hasta 400 trabajadores el porcentaje supera el 15%, para las de 401 a 999 el 10% y, por último, para las de 1000 trabajadores o más el 15%.

¹⁵ Si bien los abogados que representan a empresas y cámara empresaria no son los mismos, ambos fijan como domicilio legal la misma dirección. Esta es la correspondiente a un único estudio de abogados.

homologaciones llamativamente posteriores¹⁶ a la aplicación de las medidas, lo que permite inferir que la publicación se realiza una vez confirmado que las suspensiones implementadas no produjeron conflictos en el lugar de trabajo que trascendieran públicamente¹⁷. La neutralización de la trascendencia pública de los conflictos es considerada como un elemento fundamental en el marco de la estrategia empresarial de aplicación del Plan de Crisis.

La gravedad de la normalización de estos procedimientos no sólo se relaciona con el éxito en el disciplinamiento de los trabajadores sino también con la cantidad a los que ha afectado, generando un clima de inestabilidad laboral que refuerza la sumisión y la fragmentación del colectivo de trabajadores. Si bien estos datos sólo remiten a las empresas cuya negociación se realiza con el SMATA, se han observado —de manera no sistemática— este tipo de procedimientos en la negociación colectiva de otros sindicatos —por ejemplo UOM y Alimentación— lo que incrementaría las cifras aquí consignadas.

Cuadro II: cantidad de trabajadores suspendidos según año de aplicación de la medida¹⁸

Año	Empresas	días de suspensión			Trabajadores suspendidos
		1 – 30	31 – 180	181 – 365	
2008	7	7	-	-	3661
2009	23	8	12	3	9645
2010	6	1	3	1	691
2011	5	2	2	-	350
2012	7	5	2	-	1343
2013	7	5	2	-	429
2014	27	11	15	-	6500

Cuadro de elaboración propia a partir de los datos relevados en las 140 Resoluciones en las que se habilitaron las suspensiones sin PPC¹⁹.

Cuadro III: Cantidad de resoluciones y acuerdos publicados según año. Período 2009 – 2014

Año de publicación	Resoluciones	Acuerdos
2009	31	42
2010	9	13
2011	4	6
2012	9	9
2013	13	13
2014	78	83
2015	6	6

Cuadro de elaboración propia según los datos consignados en las resoluciones referidas a la aplicación de suspensiones en el periodo 2008 – 2015.

¹⁶ El período de homologación y publicación de los acuerdos de suspensiones se realiza entre 6 meses y 1 año después de aplicadas las medidas.

¹⁷ Esta situación explicaría, a su vez, la prescindencia de la aceptación explícita de los trabajadores mediante la firma de las actas que la respalden.

¹⁸ Véase Anexo 1: Listado de empresas que suspendieron trabajadores.

¹⁹ En 2010, 2011 y 2014 no existe especificación acerca de días de suspensión o cantidad de trabajadores suspendidos en, al menos, una Resolución, motivo por el cual esos datos no están consignados.

Crisis de 2008 y emergencia de una nueva práctica

El alto grado de transnacionalización de la industria automotriz permitió la legitimación argumental²⁰ de las primeras suspensiones en un contexto en el que también se había suspendido la negociación salarial como estrategia de estabilización financiera de la actividad. Sin embargo, de la lectura de los primeros acuerdos se puede deducir que la negociación de suspensiones comenzó previamente al desencadenamiento de ésta —a fines de 2007— sin establecer las excepciones consignadas en el considerando previamente analizado.

Lo que caracterizó a las suspensiones de 2008 fue que se aplicaban a la totalidad del personal por periodos prolongados —en algunos casos llegando al año de duración— y que se estipulaba el despido de una importante proporción de trabajadores a la finalización del periodo. En este marco se produjo una importante transferencia de trabajadores de Mercedes Benz y General Motors a la terminal de Volkswagen, contratados a través de una Agencia de Personal Eventual (APE) y perdiendo la antigüedad.

En el transcurso de 2009 las suspensiones siguieron aplicándose y se dio inicio a un proceso gradual de reforma de las condiciones de trabajo vía CCTs de empresa que aún no ha concluido. Las suspensiones sin PPC comenzaron a sustituir al banco de horas como mecanismo de adaptación del precio de la fuerza de trabajo a los ciclos productivos ya que el beneficio económico estaba acompañado tanto de la sumisión de los trabajadores ante la posibilidad de perder la fuente de trabajo como por el mantenimiento e inclusive incremento de los ritmos de trabajo en los periodos de actividad normal. El impacto que genera el cierre de planta o de sector —aunque sea temporal— tanto para los suspendidos como para los que continúan trabajando produce la percepción de una posibilidad concreta de perder la fuente de trabajo, muy diferente a la que provoca el cumplimiento de una jornada reducida que, a su vez, produce una deuda de horas del trabajador para con la empresa. Esto establece un compromiso tácito para la mejora del desempeño laboral —entendida como intensificación de la aplicación de la fuerza de trabajo— que garantizaría la continuidad de la producción y, por tanto, de la relación contractual con la empresa.

La aplicación de suspensiones, a partir de 2010, es contemporánea a la negociación de aumentos salariales y premios por productividad —generalmente calculable al trabajo por

²⁰ En los acuerdos homologados durante 2008 – 2009 se hace explícita la referencia a la crisis internacional como coyuntura que produce la necesidad de la aplicación de estas medidas.

célula, no pudiendo superar el 8% del salario básico de cada trabajador individualizado—. Desde 2013 la negociación de actualizaciones salariales en los CCT de empresa se realiza de manera trimestral —en torno al 6%²¹—, atando la siguiente negociación al cumplimiento de los objetivos de producción. A su vez, se producen modificaciones en la asignación de períodos vacacionales —generalmente se adelantan— lo que disminuye la cuantía de días de suspensión²². Esta situación entra en contradicción con las modificaciones vía reforma de los CCT que fijaban el fraccionamiento de los períodos vacacionales superiores a 21 días de forma obligatoria. Actualmente, la reprogramación de las vacaciones no incluye el fraccionamiento y se complementa con días de suspensión para unificar los cierres de planta programados entre terminales y autopartistas.

Caracterización del proceso

Para poder mostrar algunas de las características de las suspensiones sin PPC en el período 2008 – 2014 se describirá el desarrollo observado en una empresa representativa por rama de actividad. Los casos seleccionados son Faurecia por autopartismo, Metalpar por terminales, Siroc por talleres mecánicos y Díaz por concesionarias.

1. Faurecia: una empresa autopartista, ha suspendidos a sus trabajadores entre 2008 y 2012 y en 2014. En los primeros 2 años los trabajadores fueron suspendidos durante 1 mes, período en el que se produjeron 3 bajas sin especificación de la modalidad ni los motivos. En 2010 se suspende una quincena por mes entre noviembre y diciembre. Para 2011 se programan los periodos vacacionales entre enero y febrero y los días excedentes se aplican suspensiones. Este mecanismo es justificado para adaptar el uso de la fuerza de trabajo a las paradas de las terminales – cliente. Entre diciembre de ese año y enero de 2012 se suspende a los trabajadores 1 semana por mes. Ya en 2014, entre los meses de abril y diciembre los trabajadores fueron suspendidos durante 2 días todas las semanas.
2. Metalpar: terminal que produce colectivos con un plantel de —aproximadamente— 670 trabajadores, ha suspendido en 2012 al 100% durante todo el mes de febrero, todos los días viernes en marzo y abril y los días jueves y viernes de todo el mes de

²¹ Estas actualizaciones pueden realizarse mediante la aplicación de sumas no remunerativas válidas sólo en el período establecido en el acuerdo o por aumentos remunerativos.

²² Esta práctica se extiende hasta la actualidad.

mayo. En 2014 suspendió entre el 15% y el 50% de su personal: durante el mes de abril 20 días, la totalidad de los meses de mayo a julio y 4 días del mes de agosto. Contemporáneamente a estos procedimientos se realizan acuerdos de incrementos salariales que quedan sin efecto de manera temporaria debido a la aplicación de las suspensiones. Se fijan premios por productividad que incrementan el porcentual percibido por trabajador si se reduce la cantidad de integrantes de la célula —fijada por la empresa— y disminuye si dicho tamaño se incrementa. Se puede inferir que las primeras experiencias de implementación de estos premios en 2013 fueron las que permitieron la aplicación de suspensiones sin afectar los volúmenes de producción programados, lo que daría cuenta de una intensificación del uso de la fuerza de trabajo.

3. Siroc, taller mecánico con 8 trabajadores, ha modificado las condiciones de contratación de 2010 a 2013 con este sistema. Suspendió a cada uno de estos 15 días por mes durante todo el año.
4. Francisco Osvaldo Díaz, concesionario que comercializa vehículos Renault, es uno de los que ha suspendido trabajadores —entre 17% y 32% de la totalidad del personal—, particularmente en septiembre, octubre y diciembre de 2014, contemplando sus 10 sucursales, por lapsos que van desde los 4 días mensuales hasta los 15 días. Estos últimos representan la mayoría de los casos.

Consecuencias ideológico – prácticas de su aplicación

Las suspensiones sin PPC son mecanismos que promueven una situación de inestabilidad laboral estable, se aplican sistemáticamente ante la necesidad de adaptar el proceso productivo a la demanda de los clientes en el marco del modelo imperante en estos sectores: el JIT.

Los beneficios para las empresas son múltiples. En primer lugar permiten mantener constantes e inclusive intensificar los ritmos de trabajo —que hacen a la productividad y rentabilidad empresarial— en los periodos de trabajo efectivo. Si se produjera de manera constante, es decir, sin interrupciones de este tipo, estos ritmos serían variables, generando la posibilidad de acostumbramiento a uno inferior al considerado como deseable u óptimo por la empresa. También permitiría identificar de manera directa el origen de lesiones o enfermedades

profesionales —como tendinitis, hernias, túnel carpiano, etc. — que son muy habituales en terminales y autopartistas. Este tipo de lesiones son atribuidas, tanto por la dirigencia nacional como por los miembros de CI, como una consecuencia de la no aplicación de los procedimientos ergonómicos estandarizados por parte de los trabajadores, individualizando la responsabilidad de una problemática que por su magnitud es propia de la actividad en la actualidad. Otro argumento que refuerza esta posición es atribuir la gravedad de las lesiones a la información tardía que realizan los trabajadores ante el temor de perder la fuente de trabajo.

A su vez estas suspensiones producen un quiebre de la solidaridad entre trabajadores a nivel del lugar de trabajo desde varias perspectivas: 1. Creando una nueva diferenciación: suspendidos – no suspendidos; 2. Potenciando la sumisión que garantiza la aceptación de las medidas implementadas; 3. Generando el aislamiento de quienes se revelan u oponen a este tipo de políticas, lo que repercute en la neutralización del conflicto; 4. Atribuyendo la crisis a la tentativa de politización del lugar de trabajo, lo que resulta en la demonización de cualquier forma de resistencia y refuerza la perspectiva de la colaboración entre clases; y 5. Creando las condiciones de posibilidad para el desafuero y despido de delegados independientes o no alineados a la dirigencia oficial del sindicato en caso de implementación de medidas de fuerza.

Derivaciones de la cláusula de paz social

El delegado no es intocable

Uno de los elementos que forma parte de la perspectiva del sindicato como aliado estratégico es la elección y continuidad coordinada de los delegados que forman la CI. Un primer aspecto a tener en cuenta es la necesaria habilitación de las candidaturas por la estructura sindical. En estos casos se recurre a diversos procedimientos para inhabilitar candidatos, que van desde los “extravíos” de solicitudes que son informados el día de la elección —situación ante la que nada puede hacer el frustrado candidato— a la comunicación a la empresa, que procede al despido del trabajador sin haberse registrado la solicitud en la sede sindical.

Si la potencial oposición de los postulantes a delegado pasa desapercibida por falta de información o porque en ese momento el trabajador no opone objeciones a la política sindical²³ se implementan mecanismos para lograr el desafuero apoyándose en la cláusula de paz social

²³ Esto puede ser tanto porque el trabajador no percibe motivos para oponerse o porque no se manifiesta en ese sentido.

que forma parte de todos los CCT y que se reafirma en cada acuerdo homologado por el MTEySS. En el marco de las suspensiones sin PPC esta potencialidad se ve exacerbada ya que cualquier forma o medida de resistencia puede ser interpretada como motivo de desafuero. De producirse medidas de fuerza que conllevan la confección de actas por escribano, el registro del incidente en los legajos de los involucrados o participantes, la amenaza de inicio de acciones tanto penales como civiles —con la posibilidad de indemnización hacia la empresa por parte de los trabajadores— e inclusive la presencia de fuerzas represivas que “garantizan el orden” la sumisión de los trabajadores —tanto de los involucrados como de los que sólo presencian los hechos— se logra de manera cuasi mecánica. En este contexto, los responsables de RR.HH. aplican posteriormente los despidos avalados por la premisa de que “La defensa de los derechos laborales [...] no es arbitraria o caprichosa, sino que se funda en el conjunto de normas establecidas, la legislación laboral en general y el Convenio Colectivo en particular [...]”²⁴. Estos procedimientos, a su vez, refuerzan la posición de la dirigencia oficial del sindicato en el lugar de trabajo y la perspectiva de funcionamiento de las CI como gerenciadoras de la fuerza de trabajo.

A modo de balance

Las suspensiones sin exigencia del PPC es un mecanismo que se encuentra en vías de normalización. Requiere, indefectiblemente, de la acción política coordinada entre empresa, sindicato y Estado.

Su implementación beneficia a las empresas en términos económicos y disciplinarios. La continuidad de este tipo de medidas favorece a la dirigencia oficial del sindicato reforzando su representación en el lugar de trabajo y la “legítima distancia vertical”²⁵ entre Comisión Directiva y CI, dejando a ésta última la actividad de gerenciamiento de la fuerza de trabajo.

Promueven la desmovilización, sumisión y fragmentación del colectivo de trabajadores, la demonización de posiciones contestatarias y la imposibilidad de conformación o supervivencia de CI no alineadas o independientes.

²⁴ Manual de formación del delegado gremial, Colección Formación Sindical, Manual N° 1, p. 14.

²⁵ Este término es desarrollado por Eduardo Rinesi para justificar las decisiones inconsultas por parte de los poderes ejecutivos durante el kirchnerismo en varios escritos.

En conjunto, estos aspectos caracterizan un modelo de intervención estatal que se ha desarrollado en los últimos 11 años²⁶ y que dejan al factor trabajo poco margen de maniobra ante la primacía dominante del interés del capital.

²⁶ La duración del período se fija exclusivamente en lo referido al ámbito laboral, tomando como punto de partida el decreto 1135/04 que regula la generalización de la negociación colectiva como ámbito de disputa entre capital y trabajo.

Anexo 1

Empresas que acordaron suspender trabajadores si PPC (2008 – 2014)

2008	Faurecia, Faurecia Exteriors, Faurecia Sistemas de Escape, Treves, Spicer, Trico, Volkswagen, Johnson Controls.
2009	Carraro, CRAFTMSA, Deutz Agco, Dist. Shopping, Elettra, Faurecia, Faurecia Exteriors, Fervi Air, Gestamp, General Motors, Johnson Controls, Jtekt, Mercedes Benz, Mithra, Ret, South America Gears, Spicer, TNT, Toyota Tsusho, Treves, Trico, Volkswagen, Work and Service.
2010	Elettra, Faurecia, Mercedes Benz, Perdriel, Siroc, Toyota Tsusho.
2011	Autotest, Faurecia, Renault, Siroc, Toyota Tsusho.
2012	Faurecia, Metalpar, Siroc, Spicer. T.A.Gas, Trico
2013	Dada, Faurecia Exteriors, Sas, Siroc, T.A.Gas, Toyota Tsusho, Trico.
2014	Fransi, Gestamp, Gonvarri, Honda, Jtekt, Lesbleus, Mercedes Benz, Metalpar, Sidway, Spicer, Treves, Trico, Toyota Tsusho, Diaz, Auto Generali, Aback, B.O., Bremen, Espasa, Faurecia, Faurecia Exteriors, Faurecia Sistemas de Escape, Dada, G.V., Volkswagen.

Fuentes:

Decretos: 1135/04, 328/88, 2074/94, 265/02

Disposiciones: 208/2008, 281/2014.

Leyes: 24.013, 20.744.

Manual de formación del delegado gremial, Colección Formación Sindical, Manual N° 1, p. 14.

Resoluciones:

2009: 1759, 1722, 1590, 1478, 1452, 1487, 956, 1432, 870, 898, 1346, 1335, 1371, 953, 954, 958, 1015, 149, 1042, 1258, 1256, 1264, 143, 1099, 924, 818, 815, 814.

2010: 58, 2042, 115, 167, 317, 1989, 847, 1316, 1063.

2011: 1337, 304, 1663, 1664, 211.

2012: 688, 1071, 1085, 1086, 592, 1572, 126, 1201, 256.

2013: 2077, 691, 369, 886, 517, 1408, 539, 1466, 2037, 988, 802, 511, 218.

2014: 1139, 1003, 2582, 2092, 2018, 2031, 2258, 2259, 2306, 1583, 1629, 1350, 1249, 2127, 2019, 2189, 2190, 1995, 1161, 956, 438, 782, 2224, 1591, 1206, 947, 327, 1200, 1638, 2586, 2583, 2254, 999, 1147, 1614, 310, 1585, 974, 1554, 2528, 2448, 1162, 897, 2074, 2076, 2069, 1430, 1119, 1751, 2442, 2515, 281, 1142, 1607, 1617, 2016, 2017, 2191, 2168, 2172, 2186, 2205, 812, 2244, 2173, 2176, 2181, 2170, 2166, 2050, 2274, 2275, 2497, 280, 245, 1722, 1726.

2015: 57, 230, 36, 122, 121.