

XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán, 2007.

¿Nueva relación salarial en la industria automotriz cordobesa? La experiencia de Fiat en los ´90.

Gordillo, Mónica (UNC / CONICET).

Cita:

Gordillo, Mónica (UNC / CONICET). (2007). *¿Nueva relación salarial en la industria automotriz cordobesa? La experiencia de Fiat en los ´90. XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-108/975>

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>.

**XI° JORNADAS INTERESCUELAS/ DEPARTAMENTOS DE HISTORIA
Tucumán, 19 al 22 de Septiembre de 2007**

Mesa Temática Abierta: N° 108 “ Empresarios, trabajadores y relaciones laborales durante el siglo XX: reflexiones teórico-metodológicas y estudios de casos”

Título: “ ¿ Nueva relación salarial en la industria automotriz cordobesa? La experiencia de Fiat en los '90”

Autor/res-as: GORDILLO Mónica B. Prof. Titular Ordinaria, UNC. Investigadora Adjunta S/D CONICET.

Lawrence 7728. Córdoba, 5147. TE: 03543-429086. Fax: 0351-4235942. Mail: gordillo@ffyh.unc.edu.ar

Los primeros años del gobierno de Menem fueron escenario de reformas estructurales tendientes a conformar un nuevo régimen de acumulación. Para ello era necesario modificar las instituciones existentes y generar un nuevo modo de regulación que “codificara” las relaciones sociales creadas. Ha sido ya destacada por varios autores¹ la dificultad encontrada por el gobierno para avanzar en las referidas al ámbito laboral, fundamentalmente en los proyectos de reforma que afectaban el monopolio de la representación sindical y su control sobre las obras sociales, así como la negociación centralizada de los convenios colectivos. Los cambios entonces se concentraron, al comienzo, en los que implicaban derechos individuales, tales como las modalidades de empleo, los accidentes de trabajo y los montos salariales. En 1993 se retomaron con fuerza iniciativas de reforma laboral integral y modificaciones en el sistema previsional, lo que fue objeto de una fuerte resistencia en el ámbito legislativo y por parte de los sindicatos, impidiéndose concretar el objetivo del gobierno. Sin embargo, más allá de los mínimos cambios en la normativa que regulaba las relaciones laborales, de hecho comenzaron a producirse transformaciones importantes, al comienzo de manera subrepticia hasta que encontraron coyunturas favorables para institucionalizarse, sobre todo en algunos sectores dinámicos

¹ - Cfr., entre otros, Sebastián ETCHEMENDY y Vicente PALERMO “ Conflicto y concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1994)” *Desarrollo Económico* V. 37 N° 148, enero-marzo 1998 pp. 559-590, Héctor PALOMINO “ Quiebres y continuidades de la acción sindical” En ACUÑA Carlos *La nueva matriz política argentina*. Buenos Aires, Nueva Visión, 1995 y Mónica Gordillo “ El modelo cordobés y su crisis: la caída de Angeloz en 1995”. *Anuario de la Escuela de Historia*. Córdoba, Escuela de Historia, Facultad de Filosofía y Humanidades. UNC. Año III N° 3, 2003 pp. 249- 269.

de la economía.² Es por esto que se torna relevante analizar la “relación salarial” instituida luego de consolidado el modelo propuesto por el primer gobierno de Menem; señalando que al hablar de relación salarial lo hacemos en el sentido sostenido por la teoría francesa de la regulación (TFR) que la considera como el conjunto de instituciones adoptadas históricamente entre asalariados y propietarios de los medios de producción, como el sistema de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado y el modo de existencia de los trabajadores, lo que incluye el tipo de medios de producción y los procesos de trabajo, la división social del trabajo, la modalidad de movilización y organización sindical, los determinantes y formas de pautar el salario y las pautas de consumo.³ Ahora bien, para analizar las características de esa relación salarial se hace necesario considerar las especificidades sectoriales que permitan cotejar las transformaciones macroestructurales con las tradiciones laborales y las particularidades locales, o sea la resultante histórica específica de modelos o paradigmas generales. Para ello en esta ponencia nos aproximaremos, de manera todavía muy preliminar, al tipo de relación salarial existente en el sector metal-mecánico de Córdoba, concentrándonos fundamentalmente en el análisis de la política de la empresa Fiat hacia su mano de obra entre 1997 y 1999. La delimitación temática y temporal se justifica por varias razones: 1) en 1997 comenzó la puesta en producción de la nueva planta instalada en Ferreyra, luego del regreso de la empresa al país con el paradigmático convenio celebrado con el SMATA en 1996, siendo éste renovado a comienzos de 1999, 2) la nueva radicación de Fiat significó a su vez romper con la política de encuadramiento sindical de sus trabajadores dentro de la UOM o en sindicatos de planta (los emblemáticos SITRAM y SITRAC), aplicada desde el momento de su primera instalación en Córdoba en 1954, para incorporarlos ahora a un sindicato con una importante tradición sindical combativa en la ciudad, 3) el período representa el momento de máxima expansión de la industria en Córdoba, iniciándose a comienzos de 1999 su retroceso, lo que permite – por lo tanto- analizar la relación creada en un momento considerado “óptimo”, lo que hace posible valorar los cambios operados como resultado de la adopción deliberada de un nuevo paradigma y no como mero resultado de variables derivadas de coyunturas desfavorables, y 4) en 1999 debía renegociarse el “régimen automotriz” que había mantenido regulaciones favorables para la industria, lo que permite considerar los intereses en

² - Esto es lo que analizo en otro trabajo titulado: “¿ Flexibilización institucionalizada? Los cambios operados en la industria metal-mecánica de Córdoba”, ponencia presentada en las XX JORNADAS DE HISTORIA ECONOMICA, Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, 18 al 20 de octubre de 2006

³ - Cf. Robert Boyer e Yves Saillard , *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos. V. I* Buenos Aires, Universidad Nacional de Buenos Aires, 1996 y Julio C. Neffa *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina. (1880-1996)*. Buenos Aires, Eudeba, 1998 p. 364

juego y, a su vez, evaluar ese momento como de cierre de las condiciones generadas durante toda la década.

A manera de hipótesis para orientar la investigación, postulamos que las características de los trabajadores y el grado de institucionalización de las relaciones laborales incidieron en las estrategias empresarias y en las respuestas de sus trabajadores.

Características y tipo de crecimiento industrial: el “Régimen automotriz”

El año 1990 comenzó con el retraimiento general de la economía y del sector metal-mecánico en particular, situación que no lograba revertirse al iniciarse 1991. De este modo, en el marco de medidas tendientes a frenar la inflación y generar condiciones para el crecimiento, un primer paso fue el Acta acuerdo entre entidades representativas de las firmas terminales (ADEFA), las concesionarias (ACARA) y los sindicatos del sector (SMATA y UOM). Si bien el acuerdo se limitó a una reducción de impuestos por parte del gobierno, precios y comisiones por parte de las entidades empresarias y de la presión sindical sobre las negociaciones salariales en curso⁴, sin que se plantearan cambios en la organización del trabajo, en el manejo de las relaciones laborales o en las políticas de empleo de las empresas, instaló como cuestión la situación de crisis de la industria y la necesidad de generar un régimen especial con concertación de todos los actores implicados para su recuperación.

Los efectos de esta política se notaron inmediatamente. Los datos referidos a producción total y ventas de vehículos (incluidos automóviles y camiones) en Argentina muestran un constante crecimiento a partir de 1991, luego de superar una caída en los valores en el año 1990 con relación a los de 1989. Esta línea ascendente continuará hasta 1995, a partir de entonces se observa un brusco descenso que no podrá ser revertido completamente con posterioridad, a pesar del crecimiento operado desde 1996 que llegó a su punto máximo en 1998. Este comportamiento es diferente al seguido, por ejemplo, por Brasil que vivió un proceso de lento pero permanente crecimiento desde 1992, luego del descenso en su producción operado entre 1990-1991, con relación al valor de 1989. ⁵ Si además

⁴ - Marta NOVICK y A. M. CATALANO "Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina" *Estudios del Trabajo* N° 11, primer semestre 1996 p. 73

⁵ - La producción total de vehículos en Argentina y Brasil entre 1989-1998 en miles de unidades fue la siguiente:

PAIS	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
ARG.	128	100	139	262	342	409	285	297	313	338
BRASIL	1013	914	960	1074	1391	1581	1636	1806	1877	2.010

Fuente: FITIM *Informe del automóvil de la FITIM. Año 1997*. Ginebra, FITIM, 1997 p. 17

consideramos la variación en el empleo en la industria del automóvil, se observa para el caso argentino un comportamiento similar al ocurrido con la producción. En efecto en términos globales la ocupación había caído del tope de 57.400 trabajadores en las terminales en 1975 a unos 20.000 en 1989⁶, con un crecimiento constante entre 1991-1994 y posterior caída en 1995⁷.

De este modo el Acuerdo de 1991 y su renovación en 1994, así como los proyectos de integración regional que se formalizaron ese año, hicieron del año 1995 un momento de inflexión en la industria, nuevos proyectos de inversión con pautas flexibilizadoras comenzaron a plantearse en el país, y en Córdoba en particular, en consonancia con los planes de expansión de las principales empresas transnacionales, excedidas en su capacidad de producción. La etapa que se abrió entonces entre 1995-1998 se caracterizó por nuevas inversiones, tanto de las empresas ya existentes en el país como de otras que llegaron, todas con planes de inversión en tecnología para la renovación integral de la oferta de modelos y mejorar la calidad, lo que llevó también a una reestructuración del sector autopartista.⁸ Un incentivo fundamental para esta nueva ola de inversiones fue el “Régimen automotriz” que reguló la importación anual de nuevos modelos de vehículos para uso personal no producidos en el país en una proporción del 15 al 20% sobre el total de la producción nacional, pero aplicándoles un arancel superior al máximo general. Además, las empresas automotrices radicadas en el país podían importar una cierta cantidad de modelos no fabricados en Argentina sin pagar aranceles, en una relación fija de uno a uno con sus respectivas exportaciones, es lo que se conoció como reintegro por exportaciones, pagando además un 2% por la importación de autopartes; mientras que los autos traídos de países fuera del MERCOSUR tenían un arancel que iba del 18 al 35% y cupos determinados. Del mismo modo, para favorecer la integración regional, se autorizó por cada línea de cilindrada la importación de hasta un 40% de componentes y autopartes, por lo que los que se importaban desde Brasil dentro del comercio intrafirma se consideraban argentinos luego del proceso

⁶ - Martha Roldán *¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género*. Buenos Aires, EUDEBA, 2000 p. 205

⁷ - Variación del empleo en la industria del automóvil, 1990-1995

PAIS	DESDE	1990	(%)			DESDE	EL	AÑO	ANTERIOR	(%)
	1995	1994	1993	1992	1991	1995	1994	1993	1992	1991
ARG.	25.3	47.7	32.2	27.6	5.2	-15.2	11.7	3.6	21.3	5.2
BRASIL	----	-----	-9.2	-10.6	-6.8	-----	----	1.5	-4.0	-6.8

Fuente: FITIM *Informe del automóvil de la FITIM. Año 1997*. Ginebra, FITIM, 1997 p. 23

⁸ - ASOCIACION DE FABRICAS DE AUTOMOTORES (ADEFA) *La industria automotriz en la Argentina: Estado de situación y escenarios de desarrollo futuro*. Buenos Aires, ADEFA, abril 2001. p. 8

de ensamblaje para su posterior exportación, por lo general hacia el mismo país.⁹ La adopción del plan “Real” a mediados de 1994 incrementó la demanda de las importaciones provenientes de Argentina, pero luego de 1995 la política proteccionista adoptada por el gobierno brasileño frenó esa tendencia en cuanto a los bienes de consumo durables. A pesar de que la política pretendió impulsar las exportaciones, la relación entre éstas y el PBI total descendió del 6,3% al 5,7% entre 1991-1994, mientras que el porcentaje de las importaciones sobre el PBI aumentó rápidamente del 4,4% al 7,8%.¹⁰ El tipo de industria automotriz que se desarrolló fue entonces una protegida, destinada fundamentalmente al mercado externo, bajo la forma de una ampliación del consumo dentro de un bloque regional, integrada horizontalmente lo que permitía reducir el tamaño de las plantas, con permanente innovación de modelos y adaptabilidad de la mano de obra a los procesos de trabajo.

Dado que el régimen automotriz vencía el 31 de diciembre de 1999, desde comienzos de 1998 se iniciaron las conversaciones para su renegociación, de este modo las políticas empresarias durante el período bajo análisis estuvieron condicionadas no sólo por el movimiento coyuntural del mercado sino también – como veremos- por las expectativas generadas en torno a cuál sería el contenido del acuerdo. Comenzaron a evidenciarse las distintas posiciones entre las fábricas terminales – nucleadas en ADEFA - y las autopartistas, en el caso de Córdoba integrantes de la Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba (CIMC). La primera asociación acordó con su par brasileña ANFAVEA la implementación del libre comercio dentro del bloque sólo para las compañías instaladas en ambos países y un arancel del 35% para las importaciones realizadas por terceros desde otras zonas y defender un arancel diferenciado de 17,5% para sus propias importaciones de vehículos externos al bloque. Asimismo se estableció la posibilidad de importar hasta el 40% en autopartes en relación al valor del vehículo salido de fábrica.¹¹ Obviamente el acuerdo beneficiaría a las empresas grandes que pudieran sostener sucursales en ambos países. Esta posición no era compartida por la CIMC que consideraba que la liberalización del comercio sería “una catástrofe” dado que la subvención de Brasil llevaría a las terminales a importar todo.¹²

La cumbre de presidentes en Ushuaia, reunida en el mes de julio de 1998, tampoco pudo avanzar en la definición de un arancel externo común con Brasil¹³. Esto, así como la continuidad de

⁹ - Cfr. Julio C. Neffa *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina. (1880-1996)*. Buenos Aires, Eudeba, 1998 p. 364

¹⁰ - *Ibíd.* P. 365

¹¹ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 15/4/1998 p. 9 A

¹² - *La Voz del Interior*. Córdoba, 17/5/1998 p. 12 A

¹³ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 25/7/1998 p. 6 A

los subsidios que aplicaba ese país, amenazaban desalentar los futuros proyectos de inversión, dado que la mayoría de las empresas radicadas en el país, y en Córdoba en particular, lo tenían como su principal mercado exportador.¹⁴

El temor ante el futuro de la industria, de no prosperar un acuerdo, llevó a los tres sectores involucrados: terminales, autopartistas y SMATA a unificar posturas en torno a lo esperado del futuro régimen, acordándose que los vehículos debían contener al menos el 30% de componentes nacionales¹⁵ Finalmente, en el mes de diciembre, los socios del MERCOSUR acordaron una política automotriz común (PAC) a partir del 1° de enero del 2000, que no exigía un porcentaje mínimo de componentes nacionales sino sólo que el 60% de cada unidad fuera fabricada en el MERCOSUR; también preveía un período de transición entre 2000 y 2003 antes de ingresar en el libre comercio en 2004.¹⁶ Esta decisión contrariaba los reclamos de los autopartistas y comenzó a incidir en el ajuste de la variable mano de obra, ante la expectativa de contracción de las ventas. Frente a ello y para frenar los despidos y suspensiones que, como veremos, comenzaron a implementarse con más fuerza desde fines de año, así como los reclamos de los gobernadores de Córdoba, Santa Fe y Buenos Aires, el gobierno nacional decidió en abril de 1999 afrontar durante seis meses el 70% del costo de las viejas unidades entregadas por los compradores de vehículos cero kilómetro, dentro de lo que se conoció como “Plan Canje Plus”, esto sin embargo benefició sólo a algunas empresas productoras de vehículos considerados más económicos.¹⁷ Esta decisión significaba una subvención encubierta tendiente posiblemente a atenuar los conflictos en un período pre-electoral. Finalmente el gobierno nacional garantizó el 51% de partes nacionales permitiendo, sin embargo, que los autos brasileros ingresaran al plan canje, siempre y cuando se hiciera extensivo un régimen similar en ese país; también mantuvo el arancel del 35% para las unidades importadas de terceros países y decidió incluir a las autopartistas en el intercambio compensado.¹⁸

¹⁴ - La única excepción era la planta de TRANSAX cuya producción de cajas de velocidades estaba diversificada en mercados extra MERCOSUR, que se exportaban a nivel mundial, principalmente a Alemania, España y México.

¹⁵ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 28/8/1998 p. 13 A

¹⁶ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 27/4/1999 p. 8 A

¹⁷ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 24/4/1999 p. 13 A. La empresa Ford manifestó su disconformidad por haber sido marginados sus modelos de mayor venta producidos en Brasil.

¹⁸ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 15/6/1999 p. 10 A

La situación de la industria en Córdoba:

En otro trabajo he destacado que el problema del desempleo comenzó a instalarse fuertemente en la agenda pública en la segunda mitad de la década¹⁹, a pesar de las buenas perspectivas de crecimiento que ofrecían algunos sectores de punta de la economía. Tal era el caso de la industria metal-mecánica en Córdoba que desde comienzos de 1997 inició un incremento constante en su producción²⁰. Sin embargo los cambios ocurridos en los procesos y organización del trabajo que priorizaban la incorporación de capital y tecnología, a diferencia de otros momentos cuando el crecimiento fue acompañado de incorporación de mano de obra, no hicieron posible absorber la liberada en otros sectores de la economía cordobesa desde 1995 como consecuencia fundamentalmente de las políticas de ajuste aplicadas.²¹

Los datos para el período comprendido entre julio de 1995 y julio de 1997 muestran que el porcentaje de desempleo había continuado en ascenso, saltando desde 7,8% en 1994 al 15,2% en 1995 y al 18,6% en 1997, a pesar de las cuantiosas inversiones en el sector metal-mecánico que ascendían a 2.421 millones de dólares, seguidas por las del sector servicios que alcanzaban los 639 millones.²² Para el último trimestre del año se evaluaba que las empresas autopartistas y automotrices habían aumentado su producción en un 38,5% con respecto a igual período del año anterior, destacándose que para toda la industria las empresas que más habían crecido eran las de más de cincuenta empleados, con un alza del 80% con relación al segundo período del año 1997²³; por su parte, para noviembre de 1997 las plantas cordobesas habían ensamblado 113.902 vehículos, superando el record de 110.997 unidades del año 1994, el hasta entonces mejor de la década para la industria. Dentro de ese total, CIADEA (Renault) fue la planta con mayores niveles de producción, seguida por Fiat, GM, Chrysler e IVECO.²⁴ Sin embargo, un dato relevante para entonces eran las expectativas negativas de las empresas frente a la

¹⁹ - Cfr. Mónica Gordillo “ Acción colectiva y construcción de nuevas agendas en el marco de los ajustes provinciales: Córdoba, 1995-1997”. *Anuario de la Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes. UNR, N° 21*, 2006 pp. 123-155

²⁰ - La producción en Córdoba saltó de 1587 unidades producidas en enero de 1997 a 6.810 en febrero, para llegar en octubre a las 19.767 unidades. *La Voz del Interior*. Córdoba, 11/11/1997 p. 9 A

²¹ - *Ibíd*em y Mónica Gordillo “ El modelo cordobés y su crisis: la caída de Angeloz en 1995”. *Anuario de la Escuela de Historia*. Córdoba, Escuela de Historia, Facultad de Filosofía y Humanidades. UNC. Año III N° 3, 2003 pp. 249- 269. Según fuentes del propio gobierno provincial, desde que Mestre asumió su gobierno entre 7000 y 15.000 personas dejaron de formar parte de la planta de trabajadores del Estado. *La Voz del Interior*. Córdoba, 27/7/1997 p. 2 E

²² - *La Voz del Interior*. Córdoba, 27/7/1997 p. 2 E. El titular de la nota destaca: “Llueven inversiones, brota desempleo” marcando la aparente contradicción que, sin embargo, no es más que la síntesis de un modelo reconocida por el presidente de la CIMC al señalar que la misma industria se había transformado en expulsora de empleo mientras que el sector servicios la había reemplazado como tomadora del mismo.

²³ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 10/11/1997 p. 13 A

²⁴ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 11/11/1997 p. 9 A

crisis bursátil brasilera que las llevó a detener sus planes de expansión productiva, manteniendo por el momento los niveles alcanzados.²⁵ La dependencia del mercado brasilero, el grado de integración de las autopartistas instaladas y las consecuencias de la fabricación “justo a tiempo” se pusieron de manifiesto también en las críticas de los talleres de reparación que destacaban la dificultad de conseguir repuestos para autos de menos de un año de fabricación: “ parece que las terminales quieren autos descartables”²⁶, señalaban ante las demoras de meses para conseguir repuestos de autos fabricados en el país. Esta “brasil-dependencia” fue levemente atenuada en el primer trimestre de 1998 por las ventas efectuadas dentro del mercado interno, donde las marcas que encabezaban esas ventas eran Fiat, Ford y Renault, seguidas por VW y Audi.²⁷ Aunque en ese período también se incrementó la venta de autos importados (53,3% sobre el total), la incidencia de los fabricados en Córdoba fue muy notable; en el mes de marzo los primeros lugares en ventas al mercado interno lo ocuparon Fiat y Renault, luego seguidas por Ford y VW que no producían en la provincia.²⁸

Luego del temor desatado por la situación de Brasil, las conversaciones iniciadas para renovar el “Régimen automotriz” produjeron expectativas favorables que acompañaron nuevos planes de inversión en las plantas de Córdoba: Renault decidió invertir 80 millones de dólares en la línea de montaje del utilitario Kangoo que comenzaría su producción en serie en febrero de 1999, más otras inversiones programadas para entonces por 70 millones más. También en Santa Isabel, GM invirtió 12 millones de dólares en la producción de la Chevrolet Grand Blazer y FIAT IVECO ampliaría su planta de camiones en Ferreyra dentro de un plan de inversiones por 66,4 millones de dólares durante 1998.²⁹ Lo anterior permitió batir el record de producción hacia el final de 1998, superando los totales alcanzados en el excelente año 1997. Los datos disponibles muestran que las ventas en las principales marcas superaron lo producido, lo que pone en evidencia que se completaron con vehículos importados como parte del comercio intrafirma con Brasil. En lo que se refiere a las marcas más vendidas se

²⁵ - Resultan muy interesantes los resultados de las encuestas presentadas en el “Coloquio de Idea” en el que participaron Fiat, Chrysler y GM dado que, comparando los de octubre y noviembre, se observa el pasaje de las expectativas favorables del 67% al 28%, de los que creen que seguirá igual del 22 al 38% y de los que creen que irá peor del 11 al 36%. *La Voz del Interior*. Córdoba, 14/11/1997 p. 12 A

²⁶ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 1/12/1997 p. 11 A

²⁷ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 5/2/1998 p. 9 A

²⁸ - Las marcas fabricadas en Córdoba que ocupaban los primeros puestos eran el Fiat Palio, el Fiat Siena, el Renault 19, Clío y Megane; entre las otras marcas más vendidas no fabricadas en la provincia se encontraban el VW Gol, VW Polo, Chevrolet Corsa y Ford Escort. *La Voz del Interior*. Córdoba, 4/4/1998 p. 11 A

²⁹ - *La Voz del Interior*. Córdoba 3/6/1998 p. 7 A

corresponden con las más producidas ese año y siguen ocupando los primeros lugares Fiat, Renault, Ford y VW.³⁰

Sin embargo, el ciclo de casi dos años de prosperidad en la industria se vio totalmente interrumpido a comienzos de 1999 como consecuencia de la caída de las ventas a Brasil por la devaluación del real, lo que repercutió también en las autopartistas. El mes de febrero fue crítico por las suspensiones de prácticamente todo el personal ocupado en las terminales. El siguiente cuadro refleja la situación:

FABRICA	CANT. OPERARIOS	SITUACION
FIAT	2.460	2460 suspendidos
RENAULT	2.800	1.200 suspendidos hasta el 31 demayo
GM	200	Paralizada hasta el 31 de marzo
IVECO	300	Jornada reducida
Perkins	500	500 suspendidos, 40 despidos
TOTAL	6260	Suspendidos: 5360

Fuente: Cuadro elaborado en base a la información provista por *La Voz del Interior*. Córdoba, 20/2/1999 p. 7 A

El cuadro social se agravó más en marzo por la suspensión de cerca de 1.500 trabajadores de empresas autopartistas, entre ellas se destacó la de 700 trabajadores de Delphi Packard -ubicada en Río Segundo – que producía cableado para Fiat, Peugeot y VW Brasil y la de Zanello y otras empresas en las localidades de Las Varillas y San Francisco³¹ A las cifras de suspensiones se sumaron además,

³⁰ - La ADEFA señala los siguientes totales, producción: 456.649 unidades en 1998 contra 446.306 en 1997 y ventas: 455.371 contra 426.338 en 1997, lo que contrasta con la disminución del 20% en las ventas en el mercado brasileño. La distribución por marcas en 1998 fue la siguiente:

Marca	Ventas	%Mercado	Producción	% Mercado
FIAT	84.799	18,6%	84.799	19,4%
RENAULT	79.682	17,5%	79.682	18,3%
FORD	74.691	16,4%	72.022	16,5%
VW	61.800	13,6%	61.535	14,5%
GM	43.142	9,5%	42.201	9,7%
PEUGEOT	38.731	8,5%	32.705	8,9%

Fuente: *La Voz del Interior*. Córdoba, 7/1/1999 p. 8 A

³¹ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 4/3/1999 p. 9 A

como veremos, despidos que alcanzaron en el gran Córdoba las 1.298 personas, siendo los gremios más golpeados el SMATA y la UOM.³²

La relación salarial en Fiat:

La firma de proyectos de integración regional en diciembre de 1994 entre los países que habían suscripto el Acta de Asunción en 1991 inició una nueva etapa donde los sectores productivos del MERCOSUR debían lograr competitividad internacional en base a proyectos conjuntos. El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se reforzó con el Acuerdo con Chile, que entró en vigencia en octubre de 1996 y que incluyó un Protocolo de integración física, por el cual Argentina y Chile se comprometieron a invertir en infraestructura en una serie de pasos fronterizos; lo que se evaluó como avances concretos hacia una integración productiva que consistiría en abandonar total o parcialmente la producción del bien final en el mercado pre-existente para pasar a producir partes para el mercado ampliado del bien final en el MERCOSUR. Se entendía que la empresa sería más eficiente y tendría una inmensa ventaja de escala produciendo bienes para el mercado ampliado, lo que implicaría alternativas de complementación industrial.³³

En ese contexto, la empresa Fiat decidió reasumir directamente la producción en Argentina con una inversión prevista para 1996 de 600 millones de pesos destinados a la fabricación de automóviles, superior a la que realizaría en Brasil en 1998 que sería de \$500 millones para la producción de motores y del automóvil Palio.³⁴ Para ello y luego de negociaciones frustradas con la UOM, decidió reinstalarse en Córdoba generando un verdadero parque industrial a condición de concertar primero un convenio que regulara las relaciones con su personal. Este fue acordado con el SMATA que por décadas había reclamado la representación de los trabajadores de Fiat. Pero los cambios que la Fiat estaba dispuesta a

³² - Evolución de los despidos en el Gran Córdoba por meses

	Sept. 98	Octubre 98	Nov. 98	Dic. 98	Enero 99	Feb. 99	Marzo 99
Cant.de trabajadores	125	298	242	69	S/D	892	1298

Fuente: *La Voz del Interior*. Córdoba, 15/4/1999 p. 10 A

³³ - Cfr. KESMAN Carlos V. *Las transformaciones mundiales: Argentina y las regiones del país en las próximas décadas*. [s/d de edición]. P. 30-31

³⁴ - FITIM *Informe del automóvil de la FITIM. Año 1997*. Ginebra, FITIM, 1997 p. 41 La Ford pensaba invertir en Argentina en 1998 \$1000 millones para la renovación y expansión de la planta y para nuevos productos, la que también era mayor a la de Brasil que iba a ser en 1997 de \$850 millones para la producción de vehículos Fiesta y Ka. Por último, en Argentina también la General Motors tenía proyectos de inversión para 1997 por un monto total de \$400 millones destinados a la producción del automóvil Corsa y motores; en Brasil el monto a invertir en 1998 sería de \$500 millones para motores y \$600 para vehículos pequeños. Los proyectos de inversión total para Argentina alcanzaban así los \$2000 millones. Por su parte en Brasil los proyectos ascendían a \$ 5.508 millones, incluyendo además de los señalados los de las empresas Asia Motors, BMW- Chrysler, Mercedes Benz, Renault, VW y VW- Audi.

realizar en Córdoba incluían otra innovación. Una vez homologado el convenio e iniciados los trabajos de instalación de la nueva planta en Córdoba, la empresa decidió incorporar a la nueva empresa al personal de la CORMEC - que seguía produciendo motores para Fiat con cerca de mil setecientos empleados- y de este modo al pasar a formar parte de Fiat Auto, encuadrar a sus trabajadores en el convenio con el SMATA. El primer paso para esto fue la desvinculación de Sevel que era propietaria de gran parte de CORMEC, comprando en mayo de 1996 una parte del paquete accionario.³⁵ El argumento de la empresa era que quería establecer un polo industrial en Ferreyra y tener dos sindicatos diferentes le podía traer problemas con la producción, con posibles boicots.³⁶ El monto de las indemnizaciones era interesante, además recibirían un plus pagadero en ocho cuotas y los trabajadores traspasados quedarían efectivos, sin afrontar períodos de prueba, aunque con la pérdida de la antigüedad que tenían.³⁷

Los cambios introducidos en el convenio Fiat fueron importantes porque explicitaron y servirían para institucionalizar prácticas que ya se producían de hecho en otras plantas. Ya en las “premisas generales” quedó clara la concepción que regiría las relaciones laborales: la de “fábrica integrada” que implicaba la adaptabilidad en la gestión de los factores de producción.³⁸ De este concepto se derivaron modificaciones en la organización del trabajo y en la determinación de las categorías ocupacionales, ya que instituía la figura de trabajadores aptos para distintos puestos de trabajo cuya categoría no estaba determinada por el conocimiento de un oficio o de las tareas requeridas para un puesto de trabajo, sino por conocimientos generales que permitieran su rotación. Se incorporaba también la figura de “conductores de procesos integrados” (CPI), cuya tarea era la de realizar el adiestramiento de los trabajadores, verificar que éstos estuvieran siempre en condiciones de efectuar la actividad asignada y realizar las actividades de prevención de defectos en conjunto con las otras figuras profesionales y el responsable de la UTE (Unidad tecnológica) o tramo de línea. Este trabajo en equipo y la introducción de “cartas de control”, que podían llevar a producir paradas en la línea, tenía como objetivo controlar y realizar intervenciones correctivas antes que el proceso y/o el producto sufrieran un degrado no aceptable.³⁹

³⁵ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 7/5/1996 p. 7 A

³⁶ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 18/ 9/1996 p. 9 A

³⁷ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 19/ 9/1996 p. 9 A. El diario comenta: “hecho inédito en las relaciones laborales del país, los 1700 operarios de la autopartista CORMEC SA fueron despedidos, indemnizados e incorporados desde hoy a Fiat Auto SA por su propia voluntad”. El día de pago de las indemnizaciones sería el 24 de septiembre.

³⁸ - *Convenio Colectivo de Trabajo Fiat Auto Argentina- SMATA Córdoba*. 185-E/96 p. 5

³⁹ - *Ibidem*. P. 18-23

La concepción de “fábrica integrada” implicaba también mayor flexibilidad en la jornada de trabajo y, sobre todo, una total disponibilidad para los requerimientos de la empresa. En vez de las 48 horas semanales, que incluía el sábado inglés en Córdoba y que regía en CIADEA, el convenio estableció un ciclo plurisemanal (de tres semanas) que permitía alcanzar un promedio de 44 horas pagas por semana. La reducción salarial, entre el 14 y 18 % menos, no estaba dada sólo en los montos de las escalas salariales sino también en la determinación de la conformación del mismo. La política de la Fiat desde su radicación en Córdoba había sido la de establecer un “premio a la productividad”, cuya derogación progresiva e incorporación al básico fue establecida en el convenio firmado con los sindicatos “clasistas” en los ´70. En el nuevo convenio de Fiat el “premio por competitividad” fue incorporado como la parte “variable” del salario, cuyo porcentaje máximo se fijó en el 15%.⁴⁰ Otra diferencia la marcaba el menor porcentaje en los adicionales por antigüedad, que sería del 1% por año sobre el jornal básico de la categoría, mientras que en CIADEA – por ejemplo- era del 1,5% por año. De todos modos esa antigüedad se pagaría recién al renovarse el convenio, a los tres años, dado que la empresa arrancaba con antigüedad cero. También la disminución se observaba en los adicionales por vacaciones, donde el monto en las horas fijadas por este concepto era también inferior al de otras plantas. Con respecto a las relaciones sindicales había también algunas diferencias. En ese sentido parecía dar más importancia a estructuras nuevas de consulta que a las Comisiones Interna de Reclamos, que si bien estaban reconocidas en el convenio, su funcionamiento quedaba un tanto ambiguo, al no estipularse, por ejemplo, reuniones sistemáticas y periódicas⁴¹ y por indicarse entre sus funciones la de derivar gran parte de los asuntos a la Comisión Mixta de Consulta y Prevención que, de alguna manera, aparecía con mayor importancia que el mismo sindicato. La existencia de ésta última encajaba bien con la finalidad declarada por la empresa de “desarrollar modelos innovadores que

⁴⁰ - *Ibíd.* P. 25-31. En el título III se dejaba aclarado que la “remuneración consta de una parte fija y una variable”, la parte fija está constituida por el salario básico y la variable por el premio de competitividad “vinculado a indicadores que miden los efectivos resultados gestionales de la empresa” (p. 25). Estos indicadores, a diferencia de prácticas anteriores cuando el premio se había adjudicado discrecionalmente, estaban claramente explicitados y debía ser publicitado mensualmente el que correspondía; la fundamentación del mismo estaba también contenida en el convenio: “ la relevancia de los trabajadores dentro de la organización y su participación con los objetivos de constante mejoramiento de la capacidad competitiva de la Empresa resulta ser uno de los valores distintivos de la nueva filosofía del trabajo (...) p. 26 Este porcentaje era similar al establecido en los otros convenios, salvo en el de la GM que había fijado porcentajes entre el 10 y 25% según las funciones

⁴¹- A diferencia de lo que era la práctica habitual en otras empresas donde las reuniones de CIR se realizaban hasta dos veces por semana en el horario de trabajo, en el nuevo convenio se establecía: “cuando se estime necesario la Comisión Interna y la Dirección de la Empresa establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de las reuniones para considerar los asuntos sometidos por las partes. Estas reuniones se desarrollarán dentro del establecimiento y en las horas de trabajo. *Convenio Colectivo de Trabajo Fiat Auto Argentina- SMATA Córdoba.* 185-E/96 p. 39.

prevén encuentros periódicos durante los cuales se examinarán con espíritu constructivo las cuestiones inherentes a la Empresa, su personal y la organización sindical”.⁴²

Durante el año 1996 se llevó a cabo la instalación de la planta, inaugurada en diciembre, y la capacitación del personal, iniciándose estrictamente la producción recién en 1997. Para entonces la planta de Ferreyra contaba con dos tipos de trabajadores: los que habían trabajado en CORMEC, encuadrados sindicalmente en la UOM hasta su incorporación al SMATA y trabajadores nuevos, jóvenes, en la mayoría de los casos sin experiencia sindical previa, capacitados por la empresa o por programas del gobierno nacional, como el “Proyecto Emprender” del Ministerio de Trabajo, o del gobierno provincial a través de los centros de Desarrollo Regional, establecidos en la capital y en el interior.⁴³ Al parecer la política de la empresa tendió a ir reemplazando progresivamente a los trabajadores de la ex CORMEC por los nuevos, formados bajo los lineamientos de la empresa. Al respecto son sugerentes las denuncias efectuadas por la Seccional Ferreyra de la UOM sobre despidos encubiertos hacia los obreros de la ex CORMEC, que la empresa justificaba con el argumento de la reestructuración de sectores y el rendimiento de los trabajadores desmintiendo cualquier campaña persecutoria o discriminatoria.⁴⁴ Si bien la empresa había comprometido la contratación de 5000 trabajadores, todo cambio o reestructuración en la línea de producción en función de nuevos modelos se acompañaba de suspensiones e incluso despidos, muchas veces injustificados.⁴⁵

Esto adquiere relevancia si consideramos que aunque para 1998 el desempleo había descendido 2,5% en Córdoba, ubicándose en el 16,1%⁴⁶, la precariedad del empleo seguía siendo un tema central de preocupación, así como los importantes cambios operados en los procesos de trabajo. Según una

⁴² - *Ibíd.* Esta Comisión estaría compuesta por dos representantes por la dirección de la empresa y dos por el sindicato y tenía como funciones la de examinar temas relacionados a asuntos estratégicos como programas de inversión y perspectivas productivas, de innovación tecnológica y organizacional, niveles ocupacionales, evolución de las relaciones laborales, entre otros; prevenir y conciliar cualquier controversia de carácter colectivo que haya superado las etapas previstas en el convenio, reconociendo para sí el carácter de ámbito preferencial donde buscar soluciones, fomentar planes de capacitación, etc. p. 40-41

⁴³ - Estos centros fueron transferidos a la cartera laboral junto con 600 docentes que antes dependían del Ministerio de Educación. A la misma sede, donde antes funcionaba la Dirección de Aguas Sanitarias, se trasladó también la Dirección de Promoción del Empleo. La provincia proyectaba capacitar en 1998 a alrededor de 20.000 personas, comenzando con las especialidades en construcción y metalúrgica para seguir luego con otras, estimándose contar con aportes de socios privados. Cerca del 50 a 60% de los capacitados durante 1997 habían conseguido trabajo. *La Voz del Interior*. Córdoba, 8/10/1997 p. 10 A

⁴⁴ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 27/8/1997 p. 12 A

⁴⁵ - Es de destacar la denuncia del SMATA solicitando la reincorporación de cerca de veinte trabajadores “despidos arbitrariamente invocando ausentismo”. *La Voz del Interior*. Córdoba, 16/12/1997

⁴⁶ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 4/1/1998 p. 2 E

encuesta ⁴⁷, en 1997 hubo que trabajar más cantidad de horas y casi el 70% de los trabajadores debieron aceptar recortes salariales a cambio de no perder el empleo, reconociendo menor calidad en el mismo, sobreocupación y estrés – por un lado- y menor poder adquisitivo, por el otro. El 50% de la PEA declaró que necesitó trabajar más, a pesar de tener empleo; el 43% trabajó más de 46 horas semanales y el 35% de esos trabajadores ocupados trabajaron más de 62 horas semanales. La encuesta mostraba que los que tenían menos de 24 años eran los más contentos con su trabajo, seguidos por los de 25 a 39 años; los más disconformes eran los de 40 a 59 años. Una percepción generalizada era el temor, para todos el trabajo era la materia pendiente a resolver, no encontrando diferencias en lo que ocurría en la provincia y la situación nacional general. ⁴⁸ Esas percepciones se correspondían con el comportamiento del mercado de trabajo, dado que si bien la producción industrial subió en el primer trimestre del año en promedio el 9,4% - dentro de ese porcentaje la automotriz y autopartista lo hizo en el 21 %- con respecto a igual período de 1997, la ocupación bajó el 1,2% con relación al último trimestre de ese año. ⁴⁹

Como podrá apreciarse en el cuadro que sigue, la estrategia de Fiat fue la de manipular permanentemente su mano de obra como variable de ajuste frente a las expectativas de producción. Esta política de ajustes permanentes de la producción recurriendo a las suspensiones, aún en un año considerado record para la producción automotriz, muestra la consolidación del nuevo paradigma productivo “justo a tiempo”, con cero stock, totalmente dependiente de la demanda inmediata, fundamentalmente la brasilera, que a su vez implicaba la innovación permanente de los modelos con los consecuentes problemas para la adquisición de repuestos. Por otra parte, dada la integración del parque industrial desarrollado en Ferreyra por la radicación de Fiat, esa manipulación de la mano de obra repercutía en las empresas autopartistas. En el momento de pleno crecimiento de la empresa se habían instalado casi veinte autopartistas internacionales, empleando cerca de 1500 trabajadores. En total Fiat trabajaba con 140 proveedores, de los cuales 65 contaban también con plantas en Brasil, 70 sólo lo estaban en ese país y 5 pertenecían a otros países. ⁵⁰ La magnitud de esta política durante todo el período se refleja en el siguiente cuadro

⁴⁷ - Encuesta realizada por la consultora “Perspectivas Sociales” sobre una muestra de 320 casos seleccionados por cuotas de edad, sexo y nivel socio-económico, *La Voz del Interior*. Córdoba, 4/1/1998 p. 2 E

⁴⁸ - *Ibíd*em

⁴⁹ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 22/5/1998 p. 13 A

⁵⁰ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 28/4/98 p. 6 suplem. Especial

Jornadas suspendidas en la empresa Fiat

MES	1997	1998	1999
ENERO	-----	2 semanas	Sin actividad
FEBRERO	-----	1 semana	11 días
MARZO	-----	1 semana	9 días
ABRIL	-----	1 semana	12 días
MAYO	-----	9 días	10 días
JUNIO	-----	4 días	S/D
JULIO	-----	6 días	S/D
AGOSTO	-----	-----	
SEPTIEMBRE	-----	12 días	
OCTUBRE	-----	Dif. Por sectores: de 6, 9 y 11 días	
NOVIEMBRE	-----	Dif. Por sectores: de 6 y 12 días	
DICIEMBRE	Una semana	9 a 10 días	

Fuente: Cuadro elaborado en base a la información provista por el diario *La Voz del Interior*, período enero 1997-julio 1999

La política de reducción sistemática de los días trabajados tenía sus obvias consecuencias en los salarios de los trabajadores, ya de por sí inferiores a los de otras terminales. A pesar de que durante 1998 Fiat cumplió lo estipulado en el convenio respecto al pago del 75% de las jornadas suspendidas, el componente por productividad del salario se vio afectado, así como el correspondiente al vale alimentario.⁵¹ Acompañando esta política de suspensiones, a partir de marzo de ese año se acordó un programa de retiros voluntarios con beneficios adicionales para reducir, como mínimo, cien trabajadores en ese mes y no renovar las vacantes que se fueran generando, así como también la eliminación progresiva de los contratos temporarios. Esa política contrasta con la aplicada para entonces por las otras automotrices, por ejemplo ni Renault ni Chrysler suspendieron su personal y señalaron que no habría reducciones; tampoco en GM, aunque ésta comenzó el traslado de algunos operarios hacia la planta de General Alvear en Santa Fe.⁵² Renault recién suspendió por tres días a su

⁵¹ - Para diciembre de 1998 se habían acumulado 100 días de jornadas parciales o sin trabajo en Fiat. *La Voz del Interior*. Córdoba,

⁵² - *La Voz del Interior*. Córdoba, 18/2/1998 p. 9 A. La intención de la empresa era ir concentrando toda la operación industrial allí.

personal a mediados de septiembre, por la caída de las ventas en Brasil y la falta de suministros ⁵³ y volvió a hacerlo por dos días entre el 23 y 27 de noviembre, resolviendo también eliminar el tercer turno y no renovar los contratos de 150 trabajadores eventuales. Asimismo se informó que se pondría en vigencia el “Plan social Renault”, con la intención de generar un esquema social para la implementación de los retiros voluntarios que alcanzaran a 600 personas. ⁵⁴

Para fin de año también Fiat intensificó su programa de despidos y retiros voluntarios. Aunque acordó con SMATA que se abonaría el 100% más una bonificación del 30% a los que se acogieran a él, posteriormente el sindicato denunció presiones hacia los trabajadores por parte de la empresa para obligarlos a renunciar, aduciendo que ya había sido acordado con el gremio. ⁵⁵ A medida que se notificaba la prórroga de las suspensiones se ofrecía la salida con un sueldo extra e indemnización completa, pero de los 300 trabajadores suspendidos en diciembre, 120 fueron citados para solicitarles la firma del retiro “voluntario” de manera compulsiva.⁵⁶

Además de las suspensiones, retiros voluntarios y despidos, otras acciones sobre su mano de obra fue la de tercerizar el mantenimiento de la empresa. Para esto , más de 200 operarios encargados de esa tarea firmaron su pase a la empresa Global Services que se encargaría de ella junto con el de otras compañías ⁵⁷, lo que significaba para esos trabajadores la pérdida del convenio con el SMATA.

A comienzo de 1999 la empresa decidió modificar sus planes productivos y concentrarse estrictamente en lo que demandara el mercado interno, por la pérdida de competitividad frente a Brasil como consecuencia del efecto “caipirinha”. Pero para ello consideraba esencial la puesta en marcha del “plan canje” y la rebaja de los aranceles de importación para las marcas que producían dentro del país. ⁵⁸ Esa decisión significó la permanencia de la empresa en Córdoba, aunque con una fuerte reducción de su personal. Un cálculo estimativo en base a los datos vertidos por la empresa dan las siguientes cifras:

Total de trabajadores en Fiat

Febrero 1997	5000 trabajadores
Diciembre	4500 trabajadores

⁵³ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 17/9/1998 p. 9 A

⁵⁴ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 5/11/1998 p. 9 A

⁵⁵ - En un duro comunicado el SMATA sostuvo que la guardia de la planta “se asemeja a la GESTAPO hitleriana”, dichos desmentidos por la empresa que sostuvo – naturalizando esta estrategia- que “en una empresa de esta magnitud estas situaciones son permanentes”. *La Voz del Interior*. Córdoba, 14/11/1998 p. 7 A Para los primeros días de diciembre ya se habían retirado 100 empleados sobre los 700 que se pretendía reducir. *La Voz del Interior*. Córdoba, 1/12/1998 p. 11 A

⁵⁶ - Omar Dragún, secretario gremial del SMATA alertó a los trabajadores a no firmar retiros “obligatorios”. *La Voz del Interior*. Córdoba, 14/3/1999 p. 14 A

⁵⁷ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 5/12/1998 p.10 A

⁵⁸ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 16/1/1999 p. 10 A

1997	
Febrero 1998	4400 trabajadores
Diciembre 1998	2800 trabajadores
Febrero 1999	2460 trabajadores
Junio 1999	Entre 1800 y 2000

Fuente: Cuadro elaborado en base a la información provista por el diario *La Voz del Interior*, período enero 1997-julio 1999

Una estrategia diferente fue la que intentó aplicar Renault para no operar sobre la cantidad de mano de obra. Esta fue la de flexibilizar la organización del trabajo para mejorar su competitividad y equiparar sus condiciones con las de Fiat, dado que sus costos eran mayores por la vigencia de un convenio rígido. Renault compartía la idea del regionalismo abierto y concebía la planta de Córdoba no limitada a Argentina sino dentro de un proyecto industrial de alcance regional, conjuntamente con la que estaban levantando en Curitiba.⁵⁹ Sin embargo, el SMATA no aceptó avanzar en modificaciones parciales, como la propuesta de instrumentar un banco de horas o un sistema de jornada laboral anual en el que los trabajadores fueran compensando las horas en épocas de alta actividad con las no ocupadas. Por el contrario, se mantuvo firme en la defensa del convenio celebrado con la empresa en 1989 y en sostener los mecanismos formales de las comisiones paritarias para intentar cualquier modificación en la organización o condiciones de trabajo. Igual posición sostuvo frente a la pretensión de la empresa de trasladar 250 trabajadores del sector depósitos de abastecimiento y repuestos a las líneas de producción y tercerizar esas actividades. Propuso, en cambio, integrar una Comisión con miembros de la Comisión Directiva y delegados de planta del SMATA para analizar la situación y ver la manera de fomentar una mayor producción, sin afectar a los trabajadores.⁶⁰ Lo que pone en evidencia el peso de la tradición sindical entre sus trabajadores y, también, una forma institucionalizada de relación con la empresa que era necesario construir en el caso de Fiat.

Un aspecto importante dentro de la relación salarial es el que se refiere al monto de la remuneración (salario) y a la composición de la misma. Las empresas y el gobierno, por lo general,

⁵⁹ - El presidente mundial de la terminal Louis Schweitzer señaló: "(...) La política de la empresa es producir cerca de los puntos de venta y fuera de Europa, el mercado de mayor desarrollo es el del MERCOSUR (...) la fábrica de Córdoba ha progresado mucho en los últimos años pero hay que progresar mucho más para ser compatible con el sistema industrial que queremos imponer en el MERCOSUR". *La Voz del Interior*. Córdoba, 16/4/1998 p. 9 A y 17/4/1998 p. 12 A

⁶⁰ - El SMATA sostuvo como argumento que el cambio de sección perjudicaría al personal dado que se desempeñaban muchos trabajadores cuya edad o condiciones físicas no permitirían adaptarse a las exigencias de las líneas de producción. *La Voz del Interior*. Córdoba, 17/6/1998 p. 11 A

justificaron los planes flexibilizadores con el argumento de los altos costos laborales de la mano de obra argentina que no la tornaba competitiva. Sin embargo, si consideramos los salarios pagados por las empresas terminales en Brasil, se observa la falacia de esta afirmación:

Salarios por hora, en dólares, con cargas y beneficios

Región Sur

Mina Gerais

San Pablo

Renault	Chrysler	Audi	Fiat	GM	Fiat	Ford	Mercedes Benz	GM	VW
5,20	5,66	5,76	5,03	5,15	7,31	15,26	13,27	15,11	16,73

Fuente: Cuadro elaborado en base a la información provista por el diario *La Voz del Interior*, 15/11/1998 p. 12 A

Como se podrá apreciar, los salarios más bajos son los pagados por Fiat. En esto incidió el hecho de que el convenio con el SMATA fuera firmado como condición para la instalación de la planta, sin que pudiera el gremio en esa ocasión realizar medidas que pudieran afectar a la empresa. Pasaremos entonces a analizar la forma que adquirió la movilización obrera en un contexto de permanente ajuste de la demanda de mano de obra y de incertidumbre para la empresa, contexto en el cual – sin embargo- el convenio con Fiat fue renovado exitosamente.

La movilización obrera dentro de un paradigma flexibilizador:

La primera observación a destacar es la ausencia de huelgas en el período analizado, lo que contrasta con las realizadas en 1995 y 1996 que llegaron, incluso, a la ocupación de las plantas.⁶¹ La razón de este comportamiento obrero no debe buscarse en la ausencia de conflictos, sino más bien muestra los escasos márgenes de maniobra que las nuevas tecnologías del trabajo dejan para las formas tradicionales de canalización de los reclamos. En efecto, dentro del anterior modelo fordista la expansión de la producción – como fue el caso del período analizado- hubiera ido acompañada de políticas expansivas con relación a la mano de obra, acumulación de stock, buenos salarios para activar el consumo masivo, no sólo el de franjas con ingresos elevados, y ésta hubiera sido una coyuntura favorable para la movilización obrera. Sin embargo no fue así. La reducción permanente de personal, la organización flexible de los procesos de trabajo, el recambio de personal con antigüedad y con experiencia sindical por jóvenes más adaptables a las nuevas concepciones y el escaso porcentaje de afiliación al SMATA en Fiat, disminuyeron las posibilidades de estrategias ofensivas contra la

⁶¹ - Cfr. Mónica Gordillo “Proyectos flexibilizadores y respuestas obreras en la industria automotriz de Córdoba, Argentina”, ponencia presentada en el “XIV INTERNATIONAL ECONOMIC HISTORY CONGRESS”, organizado por la International Economic History Association”. Helsinki, Finlandia, 21 al 25 de agosto de 2006.

empresa. De este modo, las acciones del sindicato se concentraron fundamentalmente en limitar las posibilidades de despidos reemplazándolos por retiros voluntarios y suspensiones concertadas que garantizaban, al menos, el cumplimiento de lo estipulado en el convenio con respecto al pago del 75% de las jornadas perdidas y la parte correspondiente al vale alimentario; este logro era ya de por sí importante si consideramos que cuando sobrevino la crisis en la mayoría de las autopartistas el pago de las jornadas suspendidas rondaba entre el 55% y el 60%. También denunciaba las acciones intimidatorias llevadas a cabo por la empresa para imponer retiros. Las expectativas estaban puestas en modificar la situación cuando se renovara el convenio que fenecía el 31 de diciembre de 1998.⁶² En consecuencia, una vez cumplido el plazo, éste fue denunciado inmediatamente por el gremio para iniciar las conversaciones con la empresa. Sin embargo las negociaciones – en un contexto de crisis para la industria como el que hemos descripto- duraron seis meses, para ser finalmente renovado a comienzos de junio de 1999. El SMATA pretendía un aumento salarial del 20% pero debió conformarse con el 10% más otros adicionales que conformarían un 15,5 % (3% más por productividad y 2,5% más en los tickets canasta). Además se pagaría un plus de 300\$ por única vez, para compensar la demora en las negociaciones. La oferta contemplaba también un incremento del 4% a partir del 1° de junio de 2000, 4% más a partir de junio de 2001 y un 6% más a partir de junio de 2002, momento en el cual pasarían a cobrar más que los trabajadores de Renault.⁶³ Además de la mejora salarial, el acuerdo incluyó una modificación en los horarios de trabajo, estableciéndose que, de acuerdo con el incremento de la producción, se implementarían diferentes horarios en los tres turnos, de seis días laborales, con francos semanales variables, un descanso de 30 minutos para refrigerio y cálculo de la jornada laboral con una base plurisemanal. Este último punto, ya establecido en el convenio de 1996, no pudo ser modificado. Al parecer la empresa accedió a este acuerdo que implicaba importantes aumentos salariales – dado el mantenimiento de la estabilidad cambiaria- por las

⁶² - Entrevista con José Campellone, Secretario General del SMATA Córdoba entre 1984-2000. Córdoba, 13/7/2005. Campellone señaló que la estrategia de Córdoba era esperar conseguir mejores pautas con la renovación del convenio en 1999, porque con la planta instalada y en producción y con la movilización que el SMATA Córdoba podía asegurar, sería mucho más fácil negociar.

⁶³ - **Comparación salarios obrero de línea con 3 años de antigüedad**

	Fiat hasta mayo 1999	Fiat desde Junio 1999	Fiat desde Junio 2002	Renault 1999	Renault (2002)
Bruto mensual	734,87	847,88	955,79	861,43	861,41
Con antigüedad	756,91	873,31	1013,13	893,71	926,01

Fuente: *La Voz del Interior*. Córdoba, 9/6/1999 p. 11 A y 10/6/1999 p. 10 A

expectativas positivas generadas con motivo del “plan canje” y porque para entonces había reducido notablemente su personal; de esta manera se atenuaría el impacto salarial en los costos empresarios.

Lo conseguido adquiere importancia si se tiene en cuenta que desde febrero el SMATA se encontraba en conflicto con Renault por la suspensión de sus trabajadores previstas por seis meses, de los cuales 1800 serían retomados desde el 15 de febrero y otros 1200 permanecerían suspendidos. Además la empresa endureció su posición con respecto al pago de los salarios de los días no trabajados, dado que ofrecía el 50%. Ante esa decisión el SMATA inició la movilización proyectando, incluso, instalar una carpa frente al congreso para dar visibilidad al problema de las suspensiones. Pero no contó con el apoyo de la central del gremio que, posiblemente por encontrarse en una coyuntura pre-electoral, desalentó las acciones de protesta. Finalmente se consiguió el pago del 75% durante el primer mes, del 70% el segundo, del 60% el tercero y el cuarto del 50%.⁶⁴ Por otra parte, la empresa y el sindicato acordaron el pago de una contribución no remunerativa de \$50 por única vez al personal que estuviera efectivamente trabajando y de \$30 al personal suspendido, y la prórroga del pago por productividad, según el acuerdo firmado con anterioridad.⁶⁵ Como se podrá apreciar, el acuerdo salarial no resultaba muy ventajoso, pero resulta significativo que ante una situación de fortaleza de la empresa o, al menos, de debilidad de su personal por el contexto de suspensiones, aquella no insistiera en denunciar el convenio para exigir su adecuación a los nuevos paradigma. Tal vez podría pensarse en la vigencia, a pesar de todo, de una tradición sindical consolidada que seguramente la empresa reconocía no muy fácil de modificar.

Reflexiones finales:

Como se habrá podido apreciar, durante el período analizado se produjeron cambios importantes en la relación salarial, tanto en lo que se refiere a la organización y procesos de trabajo, categorías, salarios, formas de movilización obrera y pautas de consumo. Fundamentalmente se consolidó una concepción del trabajo que consideraba al trabajador como precario, como variable de ajuste en función de los altibajos en la demanda de productos, como el factor a modificar para mantener el nivel de ganancias esperadas. Lo anterior adquiere mayor relevancia como indicador de un nuevo paradigma, si se considera que la etapa fue de mucha prosperidad en la industria, por lo que no se podía argumentar la contracción de la producción como motivo para afectar la estabilidad de los trabajadores.

⁶⁴ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 9/2/1999 p. 8 A y 12/2/1999 p. 9 A

⁶⁵ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 29/4/1999 p. 9 A

Sin embargo, en el período se observa también la tensión entre situaciones diferentes en función de la vigencia de “viejos” o “nuevos” convenios celebrados entre el SMATA y las empresas. Esto guarda relación también con las condiciones en que se celebraron esos convenios y con la experiencia y tradición sindical de sus trabajadores que proveyeron más o menos recursos institucionales para resistir y/o confrontar los avances flexibilizadores de las empresas. Obviamente esa situación incidió en el comportamiento sindical, dado que en esta oportunidad el crecimiento económico no fue acompañado del crecimiento del empleo sino más bien por permanentes ajuste e incertidumbre, por lo que las correlaciones clásicas entre crecimiento y empleo que aseguraban éxito a la movilización sindical y a sus demandas ya no se mantenían. En ese contexto, tal vez lo máximo que el sindicato podía asegurar era la defensa del salario para los que permanecían dentro del empleo y mejores condiciones para los que lo dejaban, en términos de asegurar indemnizaciones significativas, no ya la defensa de la “condición obrera” en los términos planteados por Castel, sino sólo de una mejor posición dentro del salariado.⁶⁶

Como en otras ocasiones y modelos de relación, los que aparecen liderando los cambios son, por lo general, los sectores de punta de la economía que luego trasladan y generalizan sus innovaciones en otros sectores, ¿podemos entonces hablar de una nueva relación salarial para toda la industria en el período? No estamos todavía en condiciones de adelantar una respuesta que requiere profundizar en el sector y, también, avanzar en el análisis de otros sectores de la industria nacional. Lo que observamos son indicios claros en esa dirección, pero será necesario evaluar también la incidencia en la relación salarial de la crisis del “modelo menemista” y de las nuevas alternativas de organización del trabajo ocurridas a comienzos del siglo XXI.

⁶⁶ - Utilizo aquí las diferencias señaladas por el autor entre la “condición obrera” y la “condición salarial”. Cfr. Robert Castel *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Paidós, 1996