

Participación en las ganancias. Por Mario D'Alessandro¹

La historia del acuerdo firmado por el Sindicato del Neumático con Bridgestone Firestone de Argentina S.A. que le dio a los trabajadores el acceso a una más justa distribución de la riqueza.

I. Introducción: el derecho a la información

Como se expresara oportunamente: “El modelo de relaciones laborales en nuestro país no se ha caracterizado por promover formas participativas, a pesar de la existencia del mandato constitucional (art. 14 bis CN)”² y ello se ha debido -entre otras causas- a una fuerte resistencia de los empleadores a la ingerencia de los trabajadores en la gestión empresarial; lo cierto es que existen numerosos antecedentes de participación exitosa de los trabajadores en la gestión empresarial y también existen normas que prevén, al menos, el derecho amplio a la información para hacer efectivo este derecho.

No tiene sentido en la actualidad una negociación colectiva restringida, sin información suficiente, por ejemplo, sobre la integración de los grupos económicos y/o de empresas o establecimientos en los que se va a aplicar un convenio colectivo de trabajo determinado.

Es necesario que las asociaciones sindicales tengan conocimiento de las personas que integran el directorio y los órganos de fiscalización de las sociedades, de las personas físicas y jurídicas que detentan las acciones y el control de la sociedad; qué empresas son controlantes o controladas; los datos de los administradores de las sociedades nacionales y extranjeras y de las empresas vinculadas; de la marcha de las inversiones y negocios no sólo en nuestro país y demás datos económicos, financieros y de inversiones programadas que sean pertinentes en cada una de las rondas de negociación entre las partes.

El Estado no puede ser ajeno a la aportación de datos que permitan conocer las distintas variantes de la actividad y, por ello, debe ser requerida su presencia activa y una ágil comunicación de datos estadísticos sobre el mercado en el que se desenvuelve cada actividad.

En la actualidad se cuenta con disposiciones legales operativas que deben ser utilizadas por las asociaciones sindicales como herramientas para una mejor defensa de los derechos de los trabajadores. Contar con el derecho a la participación en las ganancias, colabora para que los trabajadores y sus representantes puedan exigir datos relevantes para fundamentar los reclamos, cuestionar decisiones empresarias y controlar los negocios de las empresas y

¹ Asesor SUTNA Seccional LLavallol, con la colaboración del Dr. Héctor Daniel Terreno

² Noemí Rial: “La participación de los trabajadores en la empresa argentina” (Instituto del Mundo del Trabajo, Revista Pistas Nro.6, Diciembre 2001).

de los grupos económicos para disputarle parte de sus utilidades y conseguir más y mejores derechos.

Es de destacar que **Ley 25877**, establece que las partes deben negociar de buena fe y, por ende, intercambiar información necesaria a los fines del examen de cuestiones en debate. Resalta esta norma que este intercambio debe obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de beneficios de la producción, la situación actual de empleo y las previsiones sobre la futura evolución. Asimismo señala que dicho intercambio alcanzará los temas ya descriptos en el art. 26 de esta ley en lo referente al “Balance Social”.

Respecto de éste, se establece que el mismo será obligatorio para empresas de más de trescientos (300) trabajadores (art. 25 Ley 25877) con información relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa.

II. Antecedentes de la vigencia de este derecho constitucional para los trabajadores de la industria del neumático

La crisis del 2000 que terminó con la huída en helicóptero del ex presidente Fernando De la Rúa fue una difícil etapa para los argentinos. El “que se vayan todos” se imponía como una muy buena síntesis del deseo y la necesidad política de la sociedad y se expandía por todo el territorio desde las calles, las paredes, los medios de comunicación y los bancos.

En este contexto, la desocupación era la principal preocupación que afectaba a los trabajadores y la mejor arma que utilizó el empresariado para reducir salarios y desmejorar las condiciones de trabajo con el único objetivo de aumentar su rentabilidad.

Bridgestone Firestone de Argentina S.A. fue una de las compañías multinacionales que adoptó esta política y se propuso reducir los puestos de trabajo para bajar los costos de producción y mejorar su competitividad.

III. El objetivo de las multinacionales

Hacia fines del 2000, el directorio de esta fábrica de cubiertas para autos y camiones le comunica al Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA) que deben iniciar una discusión colectiva, en la que pretendía no sólo modificar las condiciones habituales de trabajo, sino aplicar una fuerte reducción salarial. Los argumentos de la multinacional son conocidos por todos, y fueron habituales en toda la década de los noventa: razones de fuerza mayor, reducción de costos, búsqueda de mayor competitividad, etc.

La pretensión empresaria - como no podía ser de otra manera- desató un conflicto colectivo de magnitud. Los mil trabajadores que laboraban en la planta ubicada en la localidad de

Llavallol, enrolados en el SUTNA, llevaron adelante un plan de acción que incluyó huelgas y movilizaciones.

Frente a estos hechos, el gobierno – a través del Ministerio de Trabajo – interviene en la disputa dictando la conciliación obligatoria que acatan ambas partes.

En las negociaciones que se abrieron, los objetivos de cada uno eran absolutamente incompatibles. Bridgestone Firestone de Argentina S.A. pretendía alcanzar la reducción de costos con despidos masivos y una reducción salarial del 50 por ciento, mientras que la conducción del SUTNA y los trabajadores sólo querían preservar los puestos de trabajo.

La resistencia encarada por los trabajadores organizados tenía su origen en la necesidad de no convertirse en nuevas víctimas de la globalización, que imponía e impone – a través de niveles altísimos de desocupación – la mano de obra barata y la precarización laboral.

Frente a la huelga, los accionistas de la multinacional amenazaban con cerrar la planta y retirarse a otro país donde pudieran mantener suculentos niveles de rentabilidad a cambio de contratos flexibles y salarios bajos.

La firme postura de los trabajadores en el conflicto, sumada a la inteligencia y audacia de sus dirigentes sindicales, lograron revertir la adversidad y alcanzar una solución acorde a la correlación de fuerzas existente en la disputa.

El dilema que planteó Bridgestone Firestone de Argentina S.A. a los trabajadores era aceptar una reducción de salarios o el despido.

Como consecuencia de largas negociaciones abiertas, las partes alcanzaron un acuerdo en donde el SUTNA logra instalar como prioridad la preservación de la fuente y los puestos de trabajo.

Si bien hubo cambios en las modalidades establecidas por el convenio colectivo vigente y en los salarios, también es cierto que –insólitamente– los trabajadores lograron pactar una participación en las utilidades de la empresa.

IV. Un acuerdo con opciones

Los trabajadores que no aceptaron la modificación de sus condiciones laborales, pudieron optar por el retiro de la empresa con el cien por ciento de su indemnización. Pero para quienes decidieron preservar su puesto “aceptando” una reducción de sus ingresos, fueron “compensados” con una indemnización proporcional al porcentaje que dejaban de percibir, contemplando la antigüedad correspondiente.

Además de este resarcimiento económico, estos trabajadores recibirían un bono extraordinario no remunerativo de participación en las ganancias de la compañía, una vez finalizada la crisis.

El pacto que firmaron las partes, se sustenta en que los trabajadores participaran del 33% del excedente de la ganancia neta libre de impuestos que supere el 6% de la facturación anual; otro 33% sería destinado al desarrollo del mercado y el 33% restante se incorporaría en equipos.

Este acuerdo constituye un hito en la historia en las relaciones colectivas de trabajo, no sólo por el contexto político social en el que se suscribió, sino porque apunta al eje central de la verdadera disputa por una justa distribución de las riquezas.

En la actualidad este derecho de los trabajadores de la actividad e industria del neumático está plenamente vigente en la Convención Colectiva de Trabajo N° 486/07.