

**Editorial**

El Salario y la distribución de la riqueza

Por Victorio Paulón - La vigencia de una política económica sustentada fundamentalmente en la devaluación del tipo de cambio ha puesto en medio de la escena un nuevo elemento por donde pasa la lucha del movimiento obrero y es la cuestión salarial y los convenios colectivos de trabajo.

Queda para los especialistas el análisis de la consistencia de la reactivación económica y su sustentabilidad, pero que los trabajadores fueron y siguen yendo por el salario es una verdad de la etapa. A veces pública y mediática, muchas otras oculta y al interior de las fábricas, el ronroneo creciente es ya una presión muy fuerte que comienza a preocupar al gobierno y a los empresarios.

Aquí es importante señalar que tanto el salario real (salario nominal contra costo de vida) como el relativo (salario nominal contra costo de producción) abren un escenario estratégico para la negociación colectiva. Es bueno analizar para ver el efecto tan devastador del menemismo, tanto desde el ángulo del empleo como de la estructura del salario y, por lo tanto, cuanto queda por recuperar.

En la actividad metalúrgica, específicamente en la siderurgia (una de las más privilegiadas por la pesificación), a partir del abandono de la Convertibilidad la categoría inferior creció un poco más del 260 por ciento (peón \$1,09 a \$4 en enero del 2006) mientras que el salario real promedio se recuperó a julio del 2005 en un cien por cien contra un aumento del costo de vida de aproximadamente el 70 por ciento. En los hechos esto significa que 1) estamos en camino de volver al salario donde lo acordado en las convenciones rondaba entre el 70 y el 80 por ciento del salario de bolsillo, cuando en los noventa no llegaba al 30 por ciento; 2) Sin embargo, con un creci-

miento del salario real del 70 por ciento los trabajadores solo logran equiparar el incremento de la productividad durante el periodo de la postconvertibilidad, es decir, mantener la exigua participación que teníamos en el año 1991 (una de las más bajas de las últimas décadas).

Ante este panorama, la balcanización salarial de los 90 nos impone un seguimiento de cada lucha y de cada conflicto para que su resultado sea un avance colectivo. Una de las tareas centrales para los trabajadores durante esta etapa es aumentar su participación en términos de la distribución del ingreso y no seguir percibiendo la vigente en el año '91 ¡Esa es la distancia, este es el desafío!

Estamos convencidos que la distribución de la riqueza también se mide por el valor del salario por lo cual Federación de Trabajadores de la Industria Argentina (FETIA) entiende que contribuir al fortalecimiento de nuestra Central impone un gran esfuerzo de análisis, seguimiento e incondicional apoyo a todas las luchas salariales.

Los trabajadores telefónicos, de los subterráneos, de Sulfacid, de Ford, de General Motors, de los hospitales, los siderúrgicos etc. vuelven a ser referencias que van marcando en cada una de sus luchas los avances reales de los trabajadores en la transformación del mapa más in-equitativo que vivió nuestro país.

El menemismo y su continuidad histórica en el gobierno de la Alianza nos dejaron un mundo del trabajo precarizado, fragmentado, con altos índices de pobreza y exclusión. Esto ya estalló en diciembre del 2001. Hoy la tarea, la lenta tarea es reconstruir con mirada de clase nuestra participación real en la riqueza que generamos.

Presentación: Conocer para luchar

La recuperación actual, tras la inédita depresión económica de los años 1998-2002, plantea la necesidad de afinar el análisis sobre la evolución del sector industrial, del empleo, de los salarios y de las condiciones de trabajo. Con ese propósito nace el Boletín de la Federación de Trabajadores de la Industria y Afines (FeTIA), en el marco de la CTA.

Los artículos, noticias y trabajos de investigación difundidos electrónicamente (por Internet) o en su versión impresa, ratificarán la convicción de que sólo una correcta comprensión de la etapa, de sus contradicciones y alternativas constituyen una herramienta para la lucha en defensa de los intereses de

los trabajadores. Desentrañar mentiras o falacias de los grupos económicamente dominantes, para afirmar la legitimidad de sus reclamos, además de prever el curso de los acontecimientos, ha sido y continuará siendo parte de la tarea de la clase obrera.

Los medios de comunicación, cada vez más concentrados y centralizados, conforman un filtro insalvable para que sea realidad el derecho a la información, consagrado por la Constitución y los derechos humanos a nivel mundial. Por consiguiente, como en los orígenes del movimiento obrero hay que volver a establecer los propios canales de comunicación. Una red que permita conocer los conflic-

tos, que son deliberadamente ocultados o deformados, perforar las contabilidades creativas que ocultan la evolución real de las empresas y refutar aquellos argumentos que se esgrimen para mantener la súper explotación vía bajos salarios o condiciones infames de trabajo.

Esta tarea, diríamos, que es condición necesaria, para el proceso de recuperación - luego de varias décadas de retrocesos - que comienza tibiamente a insinuarse y para avanzar a paso firme hacia nuevas conquistas. Desde el Boletín esperamos acompañar este sendero, aportar al debate y también recibir críticas y sugerencias para mejorarlo.

Salarios y productividad

Un nuevo caso de desmemoria empresaria

Admitir que los futuros aumentos salariales dependan de una mayor productividad, como quieren los empresarios, significa congelar para siempre la actual e injusta distribución del ingreso.

“Creemos que la industria ya paga hoy salarios muy dignos. Lo que esperamos es que si en algún momento hay que negociar aumentos eso salga de la competitividad de las empresas, porque si no, no hay de dónde sacarlo con la capacidad instalada que hay.” (Héctor Méndez, presidente de la Unión Industrial Argentina, Clarín 24 de Abril de 2005).

Tras la fuerte licuación de los salarios, los empresarios pretenden poner un límite a la recomposición de los ingresos de los trabajadores. Para frenar los reclamos, desde el sector empresario se argumenta que sólo podrá haber aumentos salariales si se producen nuevos incrementos en la productividad, ya que de lo contrario, se interrumpiría el proceso de crecimiento. En realidad dicho debate no es nuevo. Durante la década del '90 ése fue el criterio con el que, supuestamente, se iban a dictaminar los aumentos salariales. Sin embargo, la realidad fue muy diferente. Mientras la productividad subió en forma considerable, sobre todo durante la segunda mitad de los años '90, los salarios de los trabajadores tendieron a decrecer.

Entre los años 2002 y 2004, los salarios (considerados según el costo que implican para los empresarios), crecieron en promedio un 21,2%, mientras que la productividad se incrementó el 15,2%. Si bien, los aumentos salariales otorgados fueron ligeramente superiores a los de la productividad, son insuficientes para recomponer el deteriorado nivel salarial y el intento del empresariado de atar su evolución al de la productividad significaría mantener el costo laboral al nivel vigente a la salida de la Convertibilidad, es decir, el más bajo de la historia.

¿Qué implica para los trabajadores someter la discusión salarial a la futura evolución de la productividad? En primer lugar, significa mantener el poder de compra de las remuneraciones en un nivel cercano al actual. En segundo lugar, es la consolidación de la inequitativa distribución del ingreso de la actualidad. De esta manera, la menor participación del salario en el ingreso total que se sucedió tras la devaluación, y que tendencialmente viene sucediendo desde la mitad de los años setenta, se establecería como nuevo límite distributivo.

No quedan dudas de que esta propuesta perjudica los intereses de los trabajadores. Lo curioso es, que esta misma idea se quiera implementar desde el año 2002 en adelante, cuando el mismo sector empresario ya la había formulado a principios de la década del noventa, iniciativa que fue aprobada legalmente. Pero durante esos 10 años no se cumplió...

Los años noventa: un olvido funcional a los empresarios

Está claro que la década anterior no tuvo resultados muy positivos para los trabajadores como producto del proceso de apertura y desregulación económica, que consolidó las políticas aplicadas por la última dictadura militar, generando un nivel de desarticulación productiva y fragmentación social inédita en la historia reciente de nuestro país. El consecuente desmantelamiento del tejido industrial implicó el desplazamiento del sector como eje central en el proceso de desarrollo económico y -paralelamente- su reemplazo por un patrón de crecimiento basado en la reprimarización productiva y la especulación financiera.

El nuevo patrón de crecimiento condujo a un incremento sin precedentes del desempleo, a una brutal contracción de los salarios reales y a una creciente fragmentación social. Los niveles de desempleo que, en el año 1974, se ubicaban en torno al 4,2%, promediaron el 12,0% durante la década del noventa y alcanzaron el 21,5% al finalizar la convertibilidad. A su vez, los salarios reales presentaban, en el año 2002, un retroceso del 50,2% con respecto a los valores vigentes en el año 1974.

El efecto combinado de ambos procesos -aumento del desempleo y disminución del salario real- marcó un aumento tendencial de la inequidad en la distribución del ingreso en las

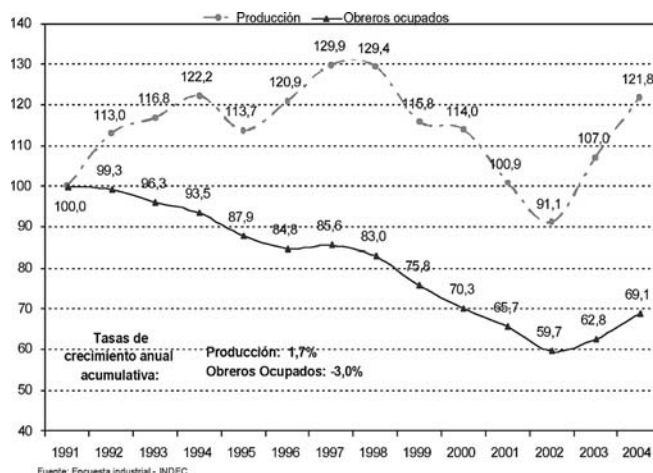


Gráfico N°1. Evolución de empleo y la producción. Industria manufacturera. 1991 - 2004. Base 1991 = 100

tres últimas décadas. Mientras que en 1974 la diferencia de ingresos entre el 10% de los hogares más pobres y el 10% de aquellos hogares más ricos era de 9,5 veces, dicha proporción se elevó hasta 46,1 veces en el año 2002.

La falta de competitividad del sector industrial -derivada de la apertura externa y agudizada por la sobrevaluación cambiaria vigente en los noventa- condujo a que la recomposición de la tasa de ganancia del sector se realizara a expensas del salario y de la expulsión de los trabajadores. Como se puede observar en el gráfico número 1, el empleo industrial evidenció una tendencia descendente a lo largo de la década del noventa, mientras que la producción siguió el camino inverso, determinando un crecimiento significativo de la productividad.

Como se observa en el gráfico número 2, con la excepción de los primeros años de la década del noventa, el crecimiento de la productividad fue significativamente superior al del salario. Por lo tanto, la propuesta empresaria de atar los aumentos salariales a los de la productividad fue incumplida durante la mayor parte de la vigencia del plan de convertibilidad. Las remuneraciones se deberían haber incrementado a una tasa anual del 4,8% para seguir la evolución de la productividad, pero no sólo no aumentaron sino que cayeron y terminaron por debajo del nivel del año 1991.

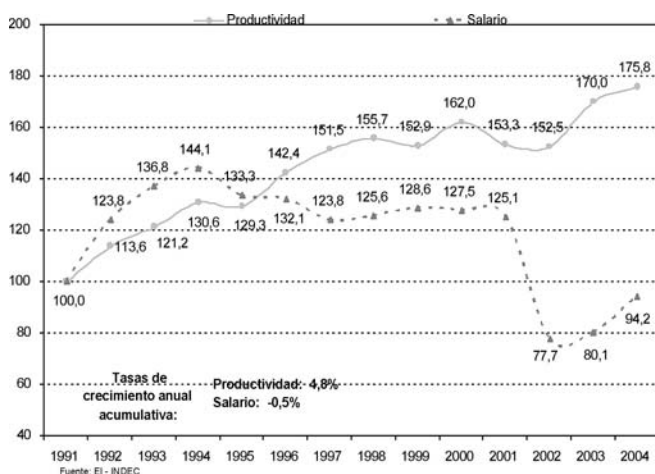


Gráfico N°2. Evolución de la productividad y el salario. Industria manufacturera. 1991 - 2004. Base 1991 = 100

La discusión actual

Una vez que se ha dejado al descubierto lo acontecido durante la década del noventa queda más claro cuáles son las intenciones del sector patronal. Tras la devaluación de enero del año 2002, se busca mantener el salario en el nivel más bajo de su historia. Si bien desde esa fecha los salarios se recuperaron un 21,5% en el sector industrial, aún resta un largo camino para recomponer el nivel de vida de los trabajadores ante la profundidad de los cambios acontecidos en los últimos años.

Por lo tanto, las reivindicaciones salariales no deben centrarse sólo en la coyuntura sino incorporar en la discusión también a la década del noventa, donde las remuneraciones crecieron por debajo de la productividad. Para alcanzar la relación entre salarios y productividad vigente en el año 1991, el salario real debería aumentar un 46,4% aún por encima de los incrementos otorgados desde el año 2002.

Pero eso no es todo, los aumentos de productividad por encima de los salarios a lo largo de los últimos 15 años significaron la apropiación por parte del sector empresario de una masa de ganancias que les hubiera correspondido a los trabajadores, si tal como planteó el propio sector empresario los salarios hubieran seguido el crecimiento de la productividad. Por lo tanto, también debería reintegrarse a los trabajadores la suma de 33.548 millones de pesos, correspondientes al período 1992 - 2004. Para tomar en cuenta la dimensión de esta cifra, hay que remarcar que hoy representa, aproximadamente, la masa salarial correspondiente a dos años.

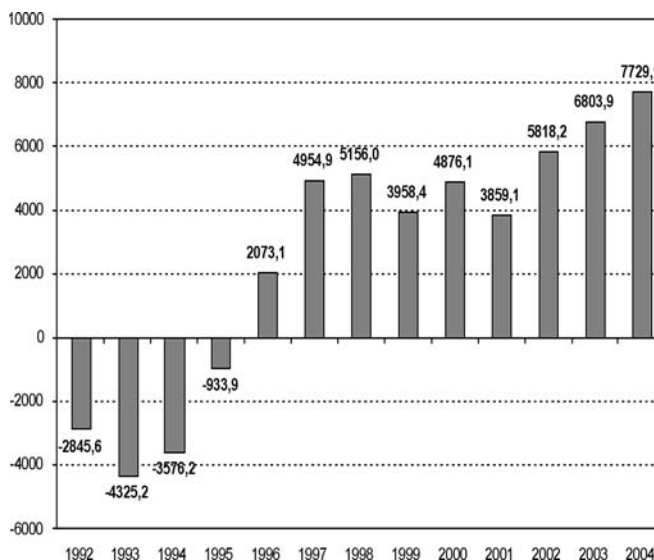


Gráfico N°3. Cuantificación en millones de pesos de los incrementos de productividad por encima de los salarios. Industria manufacturera. 1992 - 2004.

Una vez más, los trabajadores se enfrentan a la desmemoria empresaria, que luego de una década de silencio, en el marco de la recuperación posterior a la crisis proponen someter la discusión salarial nuevamente a la evolución de la productividad, echando un manto de olvido sobre las ganancias extraordinarias que obtuvieron por el incumplimiento del mismo mecanismo que hoy quieren llevar adelante. En definitiva, pretenden perpetuar el reducido poder de compra de los salarios y consolidar una inequitativa distribución del ingreso. Ante esta situación no sólo debe solicitarse un aumento de salarios del 46,4%, sino también el reintegro de los 33.548 millones de pesos apropiados a los trabajadores en los últimos años.

La industria automotriz

En los últimos meses, el conflicto en el sector automotor volvió a ocupar un lugar de importancia. La situación en esta rama de la industria es otra muestra de la intencionalidad que persigue el argumento de la productividad esgrimida por el sector empresario. Si consideramos la evolución global de los últimos años podremos apreciar que el traslado de los aumentos de productividad a los salarios ha sido muy reducido. De hecho, puede afirmarse que si se hubiese producido dicho traslado los salarios deberían ser en la actualidad dos veces y media más elevados de lo que efectivamente perciben hoy los trabajadores. Se trata de más de 5.700 millones de pesos que fueron apropiados por el sector empresario.

Durante la última década la producción automotriz creció pero sin incrementos importantes en la contratación de nuevos trabajadores. Antes bien, lo que se apreció es una continua reducción de los ocupados. Si consideramos la evolución de los últimos 10 años, podremos observar que la productividad creció un 97,7%, mientras que el salario cayó 23,1%. Sin embargo, las empresas no pretenden incrementar los salarios en función de estos aumentos de productividad sino que lo que persiguen es condicionar los futuros incrementos salariales a que siga creciendo la productividad.

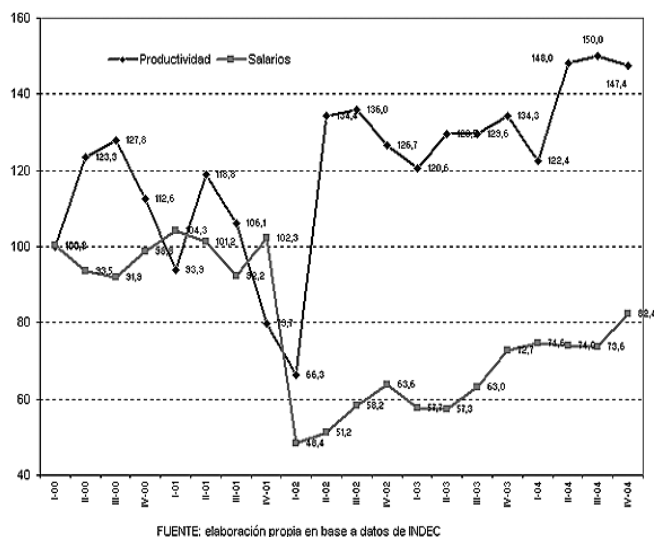
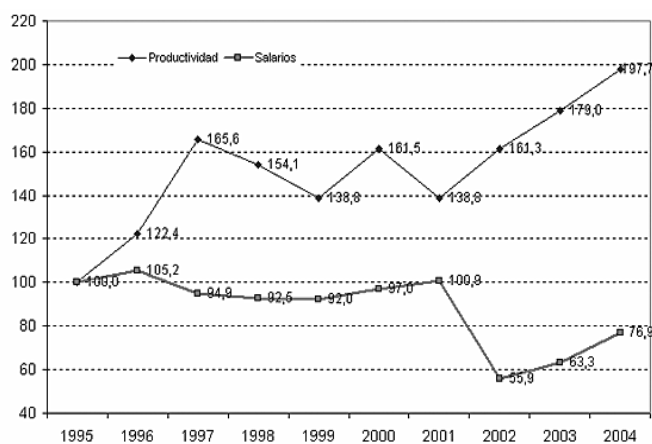


Gráfico N°4. Productividad y salario en la industria automotriz post-convertibilidad

En otras palabras, todas las ganancias de productividad que se generaron en los últimos años seguirían siendo apropiadas por los empresarios, ofreciendo sólo a futuro la posibilidad de compensaciones si continúa creciendo la productividad. De esta manera, lo que se hace es cristalizar la actual distribución del ingreso, en la cual los trabajadores se llevan la porción más pequeña.



FUENTE: elaboración propia en base a datos de INDEC

Gráfico N°5. Productividad y salario en la industria automotriz, 1995-2004

El debate sobre el sector

Esta discusión debe enmarcarse en una más amplia que tiene que ver con el rumbo que siguió la industria automotriz. Recordemos que la Argentina tuvo hasta hace no muchos años un sector fabricante de automóviles que generaba decenas de miles de empleos y fortalecía el crecimiento de otras actividades. Era un sector que producía de una manera más integrada y con componente mayoritariamente fabricados en el país.

Hoy la situación es diferente. Las políticas implementadas en los años '90 llevaron a que la industria automotriz se transforme en una mera armadura o ensambladora de piezas importadas. El régimen automotor consistía en un acuerdo de intercambio comercial compensado con Brasil. Esto permitía a las terminales importar automóviles y sus partes con arancel preferencial siempre y cuando dichas importaciones fueran compensadas con exportaciones. Asimismo, se establecían requisitos de integración local. El objetivo central era desarrollar la producción automotriz en Argentina y Brasil regulando el comercio y la integración local, de manera tal que el sector creciera en ambos países de manera equilibrada y con un esquema de especialización, de manera tal que las termi-

nales produjeran pocos modelos y complementaran su oferta a través del intercambio comercial regional.

Poco de esto ocurrió. La mayoría de las terminales no producen motores en nuestro país y han trasladado la producción de piezas a otros países. Esto no sólo implicó perder empleos en el sector sino también en muchas empresas proveedoras, con lo cual el conjunto de los trabajadores se vieron perjudicados.

El objetivo central del Régimen nunca se cumplió. La balanza comercial (es decir la diferencia entre exportaciones e importaciones) de la rama automotriz resultó estructuralmente deficitaria para la Argentina y la producción local fue reemplazada por importaciones. En otras palabras, mientras la idea era un desarrollo equilibrado entre la Argentina y Brasil, la realidad fue que nuestro país perdió. Como se puede apreciar en el gráfico 6, de los últimos 14 años, en 12 la balanza comercial automotriz fue deficitaria para nuestro país.

En este marco, los coeficientes de integración local se deterioraron. Si bien la intención inicial era que el 90% del valor del auto tuviera componentes nacionales, la posterior

1995 y 2000), el salario se mantuvo constante en ese mismo período. El salto de productividad posterior a la salida de la convertibilidad fue aún más pronunciado y esta vez se produjo en simultáneo a caídas en los salarios, parcialmente compensados durante los últimos dos años.

Como señalábamos previamente, el empleo en el sector se redujo considerablemente y perdió sus efectos multiplicadores sobre el resto de la actividad industrial. Se produjo entonces una fuerte destrucción de empleos en la industria de autopartes y también de caída del empleo en las terminales después de 1995. En 1998, el empleo en las terminales era un 30% más elevado que en 1990 pero un 13% más bajo que en 1994, es decir, antes del inicio del proceso de intensificación de las inversiones externas. En el caso de las autopartes, el empleo en 1998 era aproximadamente un 23% más bajo que en 1990.

Tras el colapso del régimen de convertibilidad, la producción automotriz -al igual que el conjunto de la actividad fabril- atravesó una fuerte crisis durante el año 2002. A diferencia del resto del sector industrial, que comenzó a mostrar señales de fuerte recuperación hacia fines de 2002, la rama

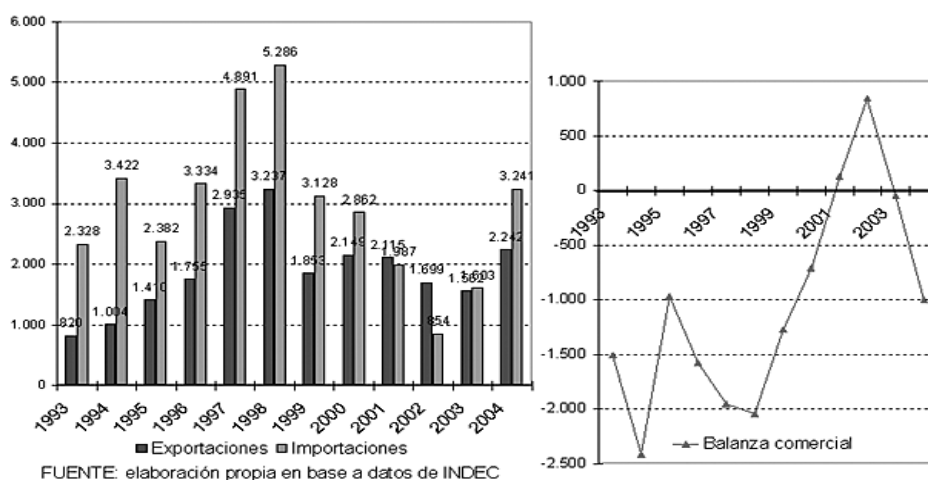


Gráfico N°6. Balanza comercial de la industria automotriz argentina, 1993-2004 (en millones de dólares)

relajación de los requisitos hicieron que en muchos casos, los automóviles fabricados en el país tuviera tan sólo un 50% de componentes nacionales. Las empresas, con la complicidad de los gobiernos que no controlaron el cumplimiento de las normas establecidas, fueron paulatinamente reemplazando a los proveedores locales de autopartes por importaciones.

De este modo, la industria de autopartes entró en un franco proceso de declinación, siendo sustituido por producción importada. En efecto, mientras la producción local tiende a estancarse, las importaciones de autopartes pasaron de US\$ 347 M en 1991 a US\$ 2.559 M en 1998, generando un saldo comercial negativo de US\$ 7.200 M entre 1991 y 1998.

Este ha sido el contexto en el cual las ganancias de productividad fueron crecientemente apropiadas por las terminales. Así, mientras la productividad pegó un salto considerable durante el segundo lustro de los '90 (creció un 62% entre

automotriz volvió a crecer con fuerza a partir de 2004, año en que llegó a superar en un 47% la producción con respecto al promedio de 2001.

La reacción del empleo fue mucho más leve y recién a fines de 2004 se logró recuperar el nivel del año 2001. Uno de los aspectos más evidentes del proceso post-convertibilidad es la fuerte reducción del salario, el cual se mantuvo en niveles 50% más bajos durante 2002 y 2004 para luego crecer en 2004 pero aún con valores 20% más reducidos que en la etapa de convertibilidad.

En síntesis, a la discusión salarial actual es posible adicionar una más amplia acerca del futuro de la industria automotriz para señalar los cambios necesarios que conduzcan a que el sector vuelva a generar más producción, más empleos y una mayor integración con el resto de la economía nacional.

Ford un nuevo modelo

Asambleas generales con una gran participación, inédito corte de casi tres horas de la autopista del Sol, la ruta 3 y paros escalonados por sectores fueron decisivos para que los trabajadores de la planta de Pacheco lograran, en junio pasado, una recomposición salarial. La empresa acusó la pérdida de 3.100 unidades durante el conflicto, los dirigentes del SMATA anunciaron con bombos y platillos la mejora, que sin embargo es considerada insuficiente por las bases. El siguiente es el testimonio de un compañero de la Ford.

¿Cómo se llega al corte de la Panamericana?

Fue producto de varios factores. Uno era la presión de la gente... no tanto en el tema del corte. Al corte de rutas la gente sigue sin verla como forma de lucha válida, la identifica con el piquete y a éste como el recurso del que no tiene empleo; lo que sí muchos querían era profundizar las medidas.

¿Y el corte, a quien se le ocurrió?

Es la línea del SMATA, ante la presión de la gente que quería sacar el conflicto afuera aprovechó y la utilizó matando dos pájaros de un tiro, mostró su fuerza al gobierno y a la C.G.T. de Moyano y le permitió a la empresa sentar al Ministerio de Trabajo para pedir el adelanto de las rebajas impositivas programadas para el 2006, relacionadas con la nacionalización de piezas.

¿Cómo nace el conflicto?

El tema viene desde hace un tiempito pero se agudizó a mediados del año pasado. Se quería tener una reunión salarial. Con el fraccionamiento de las vacaciones en 2004 la gente ya había quedado un poquito caliente, porque se las habían fraccionado de prepo. Está acostumbrada a que, cuando vas a ceder algo, por lo menos te tiran unos mangos. Así ocurrió con el fraccionamiento de las del 2005. Esta vez ni siquiera corrió el vil metal, entonces la situación estaba bastante caldeada. Se vivió todo el primer semestre conflictivamente. Compañeros que decidían espontáneamente un quite de colaboración, también discutían mucho no trabajar los sábados. Nosotros seguíamos planteando la recomposición salarial y se fue generando todo un clima de presión sobre la Comisión Interna, sobre el Cuerpo de Delegados y sobre el SMATA.

¿Cómo era la relación de la gente con el SMATA?

Hacia siete años que no había elecciones. Veníamos de una especie de prórrogas de mandato que eran un acuerdo entre el SMATA y la empresa, para darles una continuidad del mandato sin ningún tipo de elección mediante. Entonces desde el punto de vista legal, prácticamente, no existías. Si sacabas los pies del plato, dejabas automáticamente de ser delegado. Aprovecharon todo este período de siete años para flexibilizar un montón de condiciones, hasta que la situación les permitió garantizar el sostenimiento de quienes eran fieles y funcionales, convocando a elecciones donde se utilizaron todo tipo de maniobras fraudulentas.

¿Piensas que la estrategia era romper la organización de fábrica?

Esto viene desde muy atrás. En el período 1999-2000 la empresa dejó afuera a 1.495 compañeros, casi media planta. Allí descabezan al coordinador de la Comisión Interna. Justifican el hecho denunciando

que éste había hecho un arreglo individual con la empresa. Pero la realidad es que era un muchacho no muy dócil. Cuando en 1997 fueron despedidos 560 compañeros, desde la Comisión Interna, sin el aval del SMATA, se habían realizado algunas medidas de fuerza que apuntaban a bajar la productividad en el mismo porcentaje que la gente que estaba afuera. Se paraba por el tema de seguridad, no se dejaba trabajar a contratistas, etc. Fue cuando se logró que de los 560 despedidos reingresaran 420. Y bueno, es como que quedamos bien parados.

Después viene el raje de 1999

Ni siquiera esperaron que terminaran las vacaciones. Los telegramas los mandan el 24 de diciembre...Rajan a los 1495 y había una decisión (por lo menos manifiesta) de parte de la Comisión Interna y en especial de ese coordinador de formar un equipo para salir a confrontar todo esto, pero una parte de esa interna al principio y en su totalidad después, terminan desplazándolo por orden del sindicato y se aborta todo tipo de resistencia orgánica, aún mínima, al avance de la empresa.

Son luchas a nivel de la planta ¿cuál es el papel del SMATA?

Con el SMATA no pasa nada. Por ejemplo, los 1.500 despidos, para el SMATA no son motivo de conflicto, pues para ellos era sólo una suspensión con pago. Planteaban: los muchachos que aguanten, porque si mejora la situación en el sector automotriz van a volver a entrar. Los 163 que habían aguantado hasta el final tenían que entrar a mediados del 2004, pero tanto la interna como parte del cuerpo de delegados los vendieron para hacer entrar a sus hijos. Por eso descabezó el movimiento, y con el despido del coordinador disciplinó al resto. Y en el medio de toda esta cuestión, mantuvieron siempre una posición de no intervención. La empresa eligió las formas de trabajo, modificó todos los procesos, implementó un nuevo sistema de producción. El SMATA aprovechó la volteada para adaptarse a los cambios. Un desastre. Vacío la Obra Social, se dice que el vaciamiento alcanzó los 100 millones de pesos. Llegó un momento en que la empresa intentó que nos bajemos el sueldo un quince por ciento, es cuando decía que para ser competitivos teníamos que tener un sueldo de 4,25 dólares la hora. Esto fue antes del derrocamiento de De la Rúa, en tiempos de la convertibilidad. Cuando intenta hacer esto se hace una marcha interna, que la saca el SMATA porque había hecho una Asamblea por varios temas, entre ellos, los muchachos que estaban afuera y la Obra Social. Cuando tocaron el tema de la Obra Social se les empezó a ir la Asamblea de las manos. Ahí no más, se bajaron y comenzaron a hacer la marcha para descomprimir un poquito y se hizo la experiencia de dar toda la vuelta en la fábrica y de meterse por las oficinas. Y ahí quedó, la empresa quería modificar 16 puntos del convenio para sacarnos mas conquistas, pero no pudo.

Cuando hacen eso ¿hay una adhesión masiva?

Si. Lo que hoy nos tiene muy contentos es el nivel de conciencia que se va logrando después de tanto tiempo y más si consideramos semejante disciplinamiento.

¿Cuántos trabajadores hay ahora en Ford?

Ya volvemos casi a los 2.000 compañeros.

La lucha salarial en el sector

La primera aproximación se da en el 2002 con un acuerdo que, en síntesis, terminaba redondeando un 20 por ciento de recomposición. Se firma en casi todos los sectores. Los primeros que habían planteado este tema eran los compañeros de General Motors. Ellos venían también con mucho más trabajo. Pero lo que ya se veía en esa época era una mayor predisposición a pelear más. A romper con la inercia...

Es más, nosotros habíamos distribuido un volante en el que planteábamos que teníamos que tomar la delantera porque era la empresa que mejor estaba parada y venía del convenio donde mejor se había resistido el tema salarial.

Llegado el momento del 2004, lo último que la gente estaba dispuesta a aceptar era el tema del fraccionamiento de las vacaciones, por lo menos compulsivamente, que se había juntado con la ausencia de elecciones y por consiguiente la falta de legitimidad de los dirigentes. En enero habíamos laburado hasta los sábados con horas extras. Era ridículo el fraccionamiento de las vacaciones; la primera parte nos las dieron en diciembre, después teníamos que volver a trabajar y luego teníamos otras vacaciones en febrero. Trabajar en enero y febrero en la fábrica es lo peor, te cagás calor... Bueno, todo eso hizo un cocktail. El conflicto comienza en la planta de montaje, históricamente los conflictos se generan en ese sector ya que son los compañeros menos alineados con el SMATA. De alguna forma son compañeros que están acostumbrados a manejarse con asambleas, en forma horizontal y ahí por lo general tienen otro tipo de discusiones.

Así llega junio donde se le arranca al SMATA una asamblea. Fue una experiencia inédita. El conflicto esta vez no arranca de montaje. En un horario de descanso, en los quinchos donde comemos asados, los grupos se juntan a la una del medio día. Los muchachos se ponen a charlar y deciden plegarse a lo que venían sosteniendo los compañeros de montaje. Entonces, más allá de unirse en contra de la Comisión Interna, del Cuerpo de Delegados, del SMATA, se decide no hacer más horas extras y no trabajar los sábados. Es decir, un quite de colaboración. Eso le pegaba muy duro a la empresa, porque estaba precisamente muy cerca de llenar esos embarques que envía al exterior. La Comisión Interna comienza a presionar...sale a marcar a los muchachos, empiezan a ver quien va, quien no va. Toman nota. Y hay un enfrentamiento muy grande, toda una persecución. Se hace una Asamblea y se plantea una propuesta de una recomposición del diez por ciento. La gente no quiere saber nada con eso, porque pedía mucho más. Eso es lo que propone el SMATA con la Comisión Interna. Y la Asamblea quiere ir por más. Lo que se logró, de última, es que el SMATA sale a hacer una votación. Se implementan, de una semana para otra, mesas y vos votabas en un papelito por sí o por no aceptar el 10 por ciento de aumento. El resultado de la votación fue de un sesenta a cuarenta, es decir, ganaron muy justito. El SMATA le hizo una lavada de cabeza a la Comisión Interna, porque esperaban un margen muy superior, de un ochenta a un noventa por ciento.

La dirección del SMATA y los trabajadores

El 28 de mayo del 2004 se realizaron las elecciones nacionales del SMATA. En junio, las plantas ya se les estaban yendo de las manos. En Volkswagen la dirección del SMATA no podía entrar. Han sido abucheados muchas veces, cuando siempre esa empresa fue bastión del SMATA. En algunas plantas la gente le tiene más temor a los delegados del SMATA que a los directivos de la empresa. En la Ford teníamos mucha más presión de parte del cuerpo de delegados que de la empresa. Es más, en el último raje, de 168 compañeros en el 2002, algunos delegados de la interna terminan haciendo parte de la lista de despidos. De aquellos que les rompían las guindas, que pedían aumento de sueldo. Un grupo se salvó porque se volvieron a afiliarse a la obra social, se habían desafiliado y entonces fue el motivo para que aparecieran todos en una lista. En la empresa les hicieron las retenciones obligadas, como diciendo volvé a la obra social del sindicato. Y esa fue la forma de sacarlos de la lista del despido.

Salarios y costos en la Ford

Nos usan para un montón de cosas y se olvidan que somos parte de la familia Ford, un slogan que utilizan para el marketing. Si nosotros producimos, supongamos, unas 300 unidades por día son 6.400 unidades al mes. Somos 2.000 operarios, o sea que estamos haciendo 3.3 unidades por mes cada uno. Si el promedio de los precios es 50.000 pesos por unidad, nosotros le generamos 165.000 pesos por mes a la Ford y ella nos dan a nosotros 1.500 pesos...no existe. Representamos el 1 por ciento del costo de producción... El año pasado cuando nos dan el aumento del 10 por ciento, ellos aumentan las unidades en el 10 por ciento también. O sea que en una unidad de 50.000 pesos el aumento es de 5.000 pesos. Y a nosotros destinan 600 pesos por unidad para pagarnos el sueldo a todos. Así jugamos con esas cifras y decimos: si volcaran el 10 por ciento de los últimos aumentos nosotros duplicaríamos el sueldo, no estamos hablando ya del 50 por ciento que pedíamos, duplicaríamos, entonces no es joda. En otros volantes les tiramos datos de los libros que nos regalan para las fiestas con la historia de Ford. En los primeros tiempos de la empresa un trabajador ganaba 120 dólares y un Ford valía 360 dólares, un tercio del valor de auto que se fabricaba. Si esa relación la trasladamos ahora y aquí, no el tercio de lo que vale un Ranger sino un Focus, estaríamos hablando de un salario mensual de 20.000 mangos. Eso lo ponemos en los volantes, para tomar conciencia del potencial que hay actualmente en un contexto de tendencia al aumento de la producción.

Tercerización y flexibilidad laboral

“Además con eso de la tercerización, antes del aumento del gobierno la gente de limpieza estaba cobrando 280 pesos mensuales. Con el ejemplo del sector de limpieza del subte y la intromisión de los camioneros para encuadrar a parte del personal de limpieza que conduce los camiones, hoy se está planteando la vuelta al convenio mecánico de todos los tercerizados, en especial los de limpieza. Aunque el sector de la Comisión Interna más allegado al SMATA, quiere solamente que una parte de los compañeros de limpieza sean absorbidos por nuestro convenio. A su vez, creemos que la recomposición no termina con este último aumento, ni tampoco la discusión sobre cómo repartir la productividad ya lograda, ampliar las diferencias entre categorías (casi no hay diferencias entre una y otra), recategorizar los puestos en relación a los nuevos requerimientos y distribuir el trabajo de los puestos saturados para devolver un trabajo digno a los que lo perdieron a causa de la precarización impuesta por la maldita flexibilización laboral. Especialmente, terminar con los contratos basura por tiempo determinado como por ejemplo los contratos a plazo fijo.

Construyendo la organización de los trabajadores autogestionados

Las experiencias de autogestión representan hoy un proceso de organización y respuesta de los trabajadores frente al modelo de acumulación del capital, donde la innovación tecnológica y la concentración producen un esquema que lleva a la desocupación y la pobreza. La pelea por el salario dejó de ser la única forma de discutir la riqueza, ya que a la forma de empleo como relación asalariado-patrón se le suma hoy la forma del trabajo autogestionado.

La lucha por los espacios económicos es entonces una herramienta más a la hora de pelear por una justa distribución de la riqueza.

Estas experiencias atraviesan hoy por un período de lucha para lograr una serie de reivindicaciones que hacen a la supervivencia pero también a una discusión acerca de qué decimos cuando decimos autogestión y por ende qué organización y programa se debe dar el sector. Desde Empresas Autogestionadas de la FETIA en la Central de los Trabajadores Argentinos venimos construyendo un espacio que agrupa a fábricas y empresas recuperadas, a emprendimientos comunitarios y barriales y asociaciones de pequeños productores.

Entendemos que la autogestión vino para quedarse, que no es un fenómeno coyuntural o pasajero y que por lo tanto se debe plantear una estrategia de desarrollo.

De esta manera, estamos discutiendo la creación de una Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados, que funcione a modo de órgano gremial del sector; entendiendo centralmente que somos trabajadores que hemos encontrado en la coo-



perativa una herramienta técnico legal.

El 2 de julio en el auditorio Eva Perón de ATE Nacional se conformó una Mesa Provisoria del sector, conformada por compañeros de distintas experiencias de las regiones Sur, Noroeste, Centro y Cuyo y Buenos Aires. Esto marco un avance en el proceso de consolidación nacional de los trabajadores autogestionados.

Actualmente participan frigoríficos recuperados como el de Puerto Vilelas (en la provincia de Chaco), clínicas llevadas adelante por sus trabajadores como el ADOS de Neuquén, cooperativas de pequeños productores como la Cooperativa de Pequeños Productores de La Plata, junto otras experiencias de autogestión que nuclean a 4000 trabajadores.



ENGRANAJES

**Una herramienta
para la organización
de los trabajadores industriales.**

www.fetiacta.org.ar
suscribite a fetia-alta@listascta.org.ar

fetia
Federación
de Trabajadores
de la Industria
y Afines

CTA
central de los trabajadores argentinos



Engranajes es una publicación
de la Federación de Trabajadores
de la Industria y Afines adherida a
la Central de los Trabajadores
Argentinos

Director: Victorio Paulón
Secretario de Redacción: Carlos A. Suárez
Redacción e Investigación: Mirta Sgro, Eduardo Basualdo, Martín Kulfas, Nicolas Arceo y Nicolas Bonofiglio
Diseño y edición digital: Secretaria de Comunicación de la CTA - Guillermo Acedo
Editor Responsable: CEFS-FETIA

www.fetiacta.org.ar
suscripciones a:
fetia-alta@listascta.org.ar

