



Trabajo para Volkswagen entre la ficción y la realidad: el modelo del miedo argentino

Por Elisabetta Della Corte y
Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba (UNC).
Publicado: Febrero de 2013



Foto: Comunicación mural, Córdoba, enero de 2013 (1)

"Allá ellos. Lo importante, para nosotros, es perder el miedo. La cultura de la impotencia, triste herencia colonial, todavía nos ata las manos. Seguimos aceptando que nos tomen examen, que nos digan qué se puede y qué no se puede... Recuerdo una asamblea obrera, en las minas de Bolivia, hace ya un tiempo, más de treinta años: una mujer se alzó, entre todos los hombres, y preguntó cuál es nuestro enemigo principal. Se alzaron voces que respondieron "El imperialismo", "La oligarquía", "La burocracia"... Y ella, Domitila Chungara, aclaró: "No, compañeros. Nuestro enemigo principal es el miedo, y lo llevamos adentro". Yo tuve la suerte de escucharla. Nunca olvidé." Eduardo Galeano²





Foto: Trabajadores de Volkswagen

El caso de los 19 trabajadores despedidos de Volkswagen (VW) sin justa causa en los primeros días de enero, es un ejemplo que puede ayudarnos a entender más de lo que es posible imaginar. Extrañamente, después de más de un mes hay poca información que circula sobre el tema.

A partir de este caso se pueden comprender algunos de los elementos de la nueva gestión en la producción metalmeccánica y, también, cuestiones sobre la especificidad del modelo de relaciones laborales en la industria automotriz en Córdoba. En esta provincia argentina, históricamente ligada al sector, epicentro de la rebelión de los trabajadores, conocida como el Cordobazo, a fin de los años '60³, se concentran hoy algunas de las multinacionales automotrices, como Fiat, Renault y Volkswagen. Esta última produce tres tipos de cajas de cambio que exporta a todas las plantas de montaje dispersas en el tablero de la producción mundial.

La VW en Europa es un símbolo en lo que concierne a las relaciones industriales del famoso “modelo renano”. Este modelo es operado en co-gestión con los sindicatos lo que, en Alemania, se traduce en una mayor garantía de estabilidad, seguridad y mejores condiciones de trabajo para los trabajadores en comparación con otros fabricantes de automóviles, como Fiat por ejemplo. Un modelo-símbolo del capitalismo con “rostro humano”, exigiendo productividad, pero al mismo tiempo respetando los derechos y tratando de mejorar la vida de los obreros, con el supuesto de que una mejor condición





de trabajo se traduce en una mayor y más eficiente producción. Ya a finales de los años '90 del siglo XX, algunos investigadores observaron que, en realidad, este modelo se convierte en un arma de doble filo, una explotación muy sofisticada.

Para evitar las restricciones del tan elogiado modelo, la política de la empresa fue trasladar una parte de la producción del Volkswagen fuera de Alemania, y así trabajar con otros ritmos, plazos, ausencia de garantías de seguridad y reducción de costos laborales y, otro aspecto que no se puede descuidar, sindicatos proclives a las exigencias de aumentos de la productividad y reducción de los costos.

En Córdoba, en las fábricas de Volkswagen⁴, así como Fiat, Renault⁵ y autopartistas, en lugar del modelo renano se aplica un “modelo argentino”, que se basa en una mezcla explosiva de pobres garantías contractuales, hiper-explotación, salarios algo más altos que en otros puestos de trabajo, pero más bajos en comparación a los de Europa, y, sobre todo, la complacencia de un sindicato mucho más inclinado a preservar los intereses de la burocracia sindical, junto con los de la empresa, que los de los trabajadores.

Volkswagen-Córdoba, en los primeros días de enero de 2013 despidió a 19 trabajadores, nada nuevo bajo el sol de Argentina, ya que la práctica de despidos es generalizada en la industria automotriz que recibe grandes ventajas en Córdoba: subsidios del gobierno para fomentar la inversión, exenciones impositivas, flexibilizaciones de todo tipo en términos de seguridad y afiliación sindical, horarios y condiciones de trabajo.

- **Qué sucedió recientemente...**

En el 2010, la aparente paz social se rompió y apareció la “manzana podrida”. En vez de la lista única, con los candidatos que decide la burocracia sindical de SMATA, compite y gana otra lista, la 2, conformada por trabajadores sindicalizados con orientación opositora a la burocracia y con una marcada crítica a los problemas de gestión interna del trabajo en la fábrica.

En el mes de noviembre de 2012, hay nuevamente elecciones para renovar los delegados de base en las plantas VW. ¿Qué hizo SMATA a los fines de controlar los resultados electorales a favor de su burocracia? Elabora una serie de estrategias y trucos para impedir que la lista 2 gane. En primer lugar, la novedad de estas elecciones fue que, a diferencia del 2010, donde se presentaba una lista para toda las plantas, esta vez se debería presentar una lista para la planta mq250, y otra para las plantas 200A 200B. Así,





se aplicó la ley de “divide y vencerás”. En segundo lugar, se trasladó a trabajadores entre las plantas para reducir la potencialidad electoral de la lista 2. El resultado de estos dispositivos fue que aunque la lista 2 obtuvo más votos en total, la mayoría de los delegados quedara bajo el control de la burocracia sindical. En números, estas “maniobras” se tradujeron en 9 delegados para la lista 1 y 7 para la dos.

El 2 de enero, después de la elección, cuando se producen las vacaciones y la producción disminuye, arribó el “castigo ejemplar”: 19 despidos sin justa causa. Entre estos 19, hay 3 trabajadores que fueron fiscales de la Lista 2 de los “rebeldes” y algunos simpatizantes.

Durante los intentos de Conciliación y Arbitraje en el Ministerio de Trabajo de la provincia entre SMATA y la empresa VW quedó en evidencia la convergencia entre los intereses del sindicato y la empresa. Si miramos de cerca la lista de los 19 despididos, podemos encontrar una heterogeneidad de motivos útiles tanto a SMATA como a VW. Pues tenemos opositores a la burocracia sindical, obreros marcados como improductivos desde RRHH de la empresa, un trabajador que hace un tiempo perdió una falange de la mano, una obrera que denunció un caso de acoso un año atrás. A partir de estos elementos, sería interesante preguntarse, hasta qué punto el sindicato, es funcional a la reproducción del sistema de explotación y dominación de las multinacionales automotrices en Córdoba? Luego de la presentación y tres reuniones en el Ministerio de Trabajo de la Provincia, ninguno de los trabajadores despididos fue reincorporado.

De hecho, en el encuentro del 22 de enero, la posición de los 3 trabajadores pertenecientes a la famosa lista 2 se agravó, cuando SMATA expresó, su voluntad de cesar en su la representación porque habían comentado a los medios, los “despidos discriminatorios por causa sindical”⁶. ¿Cómo se puede interpretar esta rápida marcha atrás en la representación de los tres trabajadores que pone en evidencia los temas más delicados de las arbitrariedad de los despidos, el maltrato y la violación de los derechos, la persecución gremial, la precarización y la falta de libertad y democracia sindical? Parece que hay casos en los que la verdad cuesta, y éste puede ser un ejemplo de “castigo ejemplar” con fines punitivos y pedagógicos.

En resumen, en la industria automotriz en Córdoba algo se resquebraja, los vientos de un conflicto subterráneo se hacen presentes en las líneas de montaje, donde el ritmo y el calendario de trabajo están más allá de los límites de la tolerancia humana, y en donde es posible la mutilación de una falange de la mano o de trabajar cada día, en el





verano, con una temperatura infernal. Conversando con los trabajadores se recuerdan varias muertes en los últimos años a raíz de las exigencias laborales y el descuido; accidentes de tránsito por no llegar tarde, infartos no anunciados ante la desesperación de no dejar el trabajo y hasta el caso de un trabajador que murió en la fábrica, después de esperar mucho tiempo para que una ambulancia lo auxiliara. Sin olvidar los muchos accidentes y otros daños físicos graves que pasan como “por casualidad” sin que nadie se haga cargo. Muchas cosas son tácitas e invisibilizadas estratégicamente. A partir de aquí, se practica el viejo juego de despedir a los “rebeldes”, y además mortificar y “poner en el horno” -expresión que se usa para indicar el traslado a “células castigo”, donde el trabajo es muy duro -a los que todavía no han aprendido a mantener la boca cerrada. Así, parece que la democracia sindical es un sueño roto y que el modelo local de gestión de recursos humano en VW está lejos de la retórica de la “gestión participativa” y cerca de lo inhumano.

-Volkswagen: abolición y mantenimiento del sindicato en el Norte y Sur América

En Norte América (Chattanooga- Tennessee), la estrategia de VW fue colocar fuera de la empresa al sindicato combativo, la UAW (Union Auto Worker)⁵. Parece que aquí no es necesario porque el gremio es funcional a la gestión no conflictual de la fuerza de trabajo. Así lo demostró con el caso paradigmático de los 19 trabajadores despedidos en enero de este año, donde la acción de SMATA se ha restringido a una simple fachada de una negociación sin respaldo de acción colectiva.

En este escenario, el pasado 5 de febrero se reunieron en las puertas de VW algunos trabajadores recientemente despedidos y los delegados de la lista 1 y 2. En esa oportunidad los delegados de la lista 1 repitieron como un “loro” que lo más importante es conservar la Paz Social, y cuando se les pregunta qué significa “Paz Social”, después de un largo silencio incómodo, dicen que se trata de hacer valer los derechos sin apelar a formas tradicionales de lucha (paros, tomas), que hay que evitar a toda costa. Así pareciera que los trabajadores, tienen que someterse a cualquier tipo de violencia física, verbal, a la supresión de los derechos fundamentales, y finalmente aceptar la indemnización como si fuera un “regalo”. Ésta se presenta casi como un favor, un gesto magnánimo de la empresa. Y aún más, en el contexto de la remanida “paz social”, lo que los trabajadores reprochan a los representantes sindicales es el discurso, sostenido desde los primeros días de esta historia, de que “se puede hacer poco o nada”. Este supuesto inamovible alimenta -después de más de treinta días de reuniones, negociaciones institucionales sin resultados e invisible en los medios de comunicación-,





un sentimiento de ofensa, de “falta de la ética relacional”, como decía uno de los obreros, mezclada con impotencia. La construcción y reproducción de este sentimiento de derrota y pasivización es evidente si analizamos más detenidamente el “orden del discurso” de los encuentros con los delegados sindicales. Por ejemplo, en lugar de acciones reivindicativas o maneras de hacer pública esta situación se discute sobre lo que piensan hacer a futuro los 19 trabajadores despedidos, de cómo van a utilizar ese “falso don”, ese pequeño tesoro de plata de la indemnización.

En Córdoba, se sostiene una “farsa” de sindicato, ésta es la calificación que se escucha durante los encuentros, un sindicato que no recurre al derecho constitucional de huelga, que no realiza asambleas en la fábrica para no parar la producción. Cientos de trabajadores se encuentran atrapados entre “martillo y el yunque”, entre la industria y los sindicatos, entre el aguante de un trabajo duro, por la necesidad de los salarios para el consumo familiar o el pago de las hipotecas y el temor a perderlo. Tenemos la esperanza de que se levante la indignación compartida para denunciar lo que está sucediendo en una provincia que sigue promoviendo la industria automotriz a través de subsidios millonarios, sin preguntar hasta qué punto el juego vale la pena a nivel social y económico. Así, pareciera que hay formas muy sofisticadas de poder; las peores son las que están ocultas en la sombra de una limitadísima democracia sindical que se gestiona a través del miedo.

¹Omar Dragún es el Ministro del Trabajo y ex-dirigente del SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor), el grafiti hace referencia a la persecución de los delegados de la lista 2, la cual se presenta como opositora a la lista 1, oficialista.

²Eduardo Galeano, Noam Chomsky y Otto Reich: Tres visiones de un cambio en América Latina, BBC Mundo.<http://www.forumdesalternatives.org/eduardo-galeano-noam-chomsky-y-otto-reich-tres-visiones-de-un-cambio-en-america-latina>

³ El “Cordobazo” fue un resplandor de levantamiento popular contra la dictadura que se que tuvo como consecuencia inmediata de la caída del gobierno dictatorial de Juan Carlos Onganía, acaecido el 29 de mayo de 1969, en Argentina en la ciudad de Córdoba, una de las ciudades industriales cardinales del país.

⁴Trabajan aproximadamente unos 1800 obreros.

⁵ Emplean alrededor de 12000 obreros.

⁶ Ver acta 22/1/2013 expediente 0472/2013.

⁷ <http://blog.ilmanifesto.it/autocritica/2011/05/23/una-volkswagen-senza-sindacato/>

