

X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario. Departamento de Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario, 2005.

Viejos temas y nuevos conflictos: proyectos flexibilizadores y respuestas obreras en la industria automotriz de Córdoba.

Mónica B. Gordillo.

Cita:

Mónica B. Gordillo (2005). *Viejos temas y nuevos conflictos: proyectos flexibilizadores y respuestas obreras en la industria automotriz de Córdoba*. X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario. Departamento de Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-006/452>

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>.

JORNADAS INTER ESCUELAS- DEPARTAMENTOS DE HISTORIA DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

ROSARIO, 20 al 23 de septiembre de 2005

**Mesa Temática Nº 48: “Conflicto, política y cultura en el mundo del trabajo.
Perspectivas latinoamericanas el siglo XX”**

**“ Viejos temas y nuevos conflictos: proyectos flexibilizadores y respuestas
obreras en la industria automotriz de Córdoba, 1995-1997”**

Autor: Mónica B. Gordillo. Profesora Titular. Investigadora del CONICET.
Pertenencia institucional: Centro de Investigaciones Facultad de Filosofía y
Humanidades (CIFYH.) UNC. CONICET
Dirección: Lawrence 7728. Bº V. Belgrano. Córdoba 5147 TE. 03543-429086
Correo electrónico: gordillo@ffyh.unc.edu.ar

Introducción:

Las reformas estructurales no siguieron el mismo ritmo en todo el país ni en todas las esferas de la vida social. Las políticas de ajuste en las provincias y las medidas flexibilizadoras en el ámbito laboral fueron demoradas para asegurar la gobernabilidad inicial. En efecto, el gobierno de Menem privilegió contar con el consenso necesario para realizar la reforma económica y del Estado buscando disuadir – al menos- la oposición de los tradicionales aliados de los gremios industriales, al preverse – como de hecho ocurrió- la segura resistencia de los estatales frente al ajuste. La reactivación económica que trajo aparejada la estabilidad y el disponer de recursos fiscales, sumado a ciertos beneficios obtenidos en los convenios del sector industrial que permitieron partir de un piso salarial alto en el momento de producirse la estabilidad, mantuvieron relativamente tranquilos a los gremios industriales en los primeros años de la década. Por otra parte, los cambios en la estructura sindical tardaron más en producirse y fueron objeto de una sostenida disputa en lo referido a avanzar sobre

prerrogativas de las corporaciones sindicales¹. Los primeros pasos tendieron así sólo a aplacar la resistencia que se esperaba generar como consecuencia de las reformas del aparato estatal. Uno de los soportes principales del Plan de Convertibilidad era el de reducir los costos laborales de ahí que, frente a las dificultades para consensuar una reforma integral, se dieron algunos decretos reglamentarios como el 1334/91, que estableció la no homologación de aumentos salariales que no se atuvieran a pautas de productividad². Un paso adelante fue dado al sancionarse la Ley de Empleo o de contrato de trabajo (N° 24. 013) en noviembre de 1991 , que incorporó la figura de los contratos temporarios, aunque éstos necesitaban de la aquiescencia sindical en convenciones colectivas, y la Ley de accidentes de trabajo (N° 24. 028), sancionada en el mismo mes, que redujo los montos indemnizatorios e hizo más estricta su aplicación. Sin embargo fue recién en 1993 cuando se retomaron con fuerza iniciativas de reforma laboral integral y de modificaciones en el sistema previsional. En efecto, el 19 de agosto el PEN elevó al Congreso Nacional el proyecto de ley de Reforma del Régimen de Contrato de Trabajo que fue objeto de una fuerte resistencia en el ámbito legislativo, lo que impidió concretar el objetivo del gobierno de poder contar con este nuevo instrumento antes de las elecciones legislativas realizadas el 3 de octubre. La resistencia sindical al proyecto de reforma laboral llevó a la renuncia del Ministro de Trabajo Enrique Rodríguez y a su reemplazo por Caro Figueroa a fines de 1993. Este pasó a encarar una propuesta de “modernización concertada” que se materializó en la firma del “Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad” el 25 de julio de 1994, entre el gobierno, el Grupo de los Ocho y la CGT, postergando el avanzar en la reforma de la estructura sindical, aspecto muy sensible para su dirigencia.

La coyuntura de 1995 marcaría sin embargo importantes cambios. Por un lado, porque por primera vez comenzaron a tener visibilidad los costos del ajuste pero, también, porque se pretendió avanzar en políticas flexibilizadoras. Por otro,

¹ - Sebastián Etchemendy y Vicente Palermo “ Conflicto y concertación. Gobierno, congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995) *Desarrollo Económico* V. 37 N| 148, enero-marzo de 1998 pp. 559-589

²- *Ibíd.* P. 565

porque desde el punto de vista político comenzó a fisurarse el “consenso de fuga hacia adelante” que había mantenido unido al bloque dominante, haciendo posible el surgimiento de marcos interpretativos alternativos que alentaron la acción colectiva.

Ese cambio en el contexto tanto nacional como provincial hacia 1995 llevó a los gremios cordobeses a iniciar acciones de protesta siguiendo lo que había sido su experiencia sindical previa, resignificando –sin embargo- viejos contenidos en la nueva coyuntura. Lo que intentaremos en esta ponencia será , justamente, precisar los cambios producidos en la principal industria de Córdoba y analizar las respuestas dadas frente a ellos por trabajadores con una fuerte disciplina y trayectoria sindical en las luchas gremiales de la provincia. Se buscará analizar también los sentidos atribuidos en el nuevo contexto a viejos enfrentamientos por el encuadramiento sindical, resurgidos entre la UOM y el SMATA que, postulamos, reflataron también tradiciones existentes entre los trabajadores mecánicos de Fiat.

La situación en la industria automotriz:

El año 1995 marcó un momento de inflexión en la historia cordobesa y en su principal industria: la automotriz. En efecto, ese año tuvo lugar el fin de la “isla” cordobesa de bienestar ³, cuando comenzó a aplicarse el ajuste provincial, y marcó también uno de los momentos más críticos de toda la década en la industria metal-mecánica.

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. En 1995, en cambio, se observa un brusco descenso que no podrá ser revertido completamente con posterioridad, manteniéndose los valores del año 1998 inferiores todavía a los conseguidos en 1994. Este comportamiento es

³ - Cfr. Mónica Gordillo “ El modelo cordobés y su crisis: la caída de Angeloz en 1995” *Anuario de la Escuela de Historia*. Córdoba, Facultad de Filosofía y Humanidades UNC, A. III N° 3, 2003 pp.249- 268, donde analizo las características del “modelo cordobés” sostenido en las tres gobernaciones consecutivas de Eduardo Angeloz de la UCR y el ciclo de protesta iniciado a fines de 1994 que lo obligó a renunciar el 6 de julio de 1995.

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. ⁴ Si además 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, con un crecimiento constante entre 1991-1994 y posterior caída en 1995; contraponiéndose a lo ocurrido en Brasil donde el aumento de la producción en el período fue acompañado, en cambio, por una disminución en la contratación de mano de obra, lo que hablaría de una mayor productividad del trabajo ⁵, asemejándose al comportamiento de los países que encabezaban la producción automotriz. ⁶

Pero a su vez, y reforzando lo que habíamos planteado acerca de 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. Las diez que encabezaban las ventas y el empleo en el mundo, siguiendo un orden de importancia eran: General Motors, Ford, Toyota, Daimler-Benz, Volkswagen, Nissan, Chrysler, Fiat, Honda y Renault. ⁷ La etapa que se abrió entonces entre 1995-1998 se caracterizó por nuevas inversiones, tanto de las empresas ya

⁴ - 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

⁵ - 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

⁶ - *Ibíd.* P. 21

⁷ - Le seguían en orden de importancia: Peugeot, BMW, Volvo, Mitsubishi, Mazda, Isuzu, Hyundai, Suzuki, Fuji, Kia, Daihatsu y Daewoo. En *Ibíd.* P. 13

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

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; 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 destinados a la producción del automóvil Corsa y motores; en Brasil el monto a invertir en 1998 sería de \$500 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, Renault, VW y VW- Audi.⁹

Para comprender este comportamiento de las transnacionales se hace necesario analizar, brevemente, el sustento político- ideológico que ofrecía tanto el discurso oficial como algunas concreciones específicas que convertían al país nuevamente en centro de interés para estas inversiones. Entre ellas la más importante fue, sin duda, la creación de una Unión Aduanera o zona de libre comercio en diciembre de 1994 entre los países que habían suscripto el Acta de Asunción en 1991, reforzando con ello el concepto de “regionalismo abierto”. A partir de 1995 se inició entonces una nueva etapa por la cual, siguiendo ese esquema, los sectores productivos del MERCOSUR debían lograr competitividad internacional en base a proyectos conjuntos. Este sería el primer elemento, otros

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

⁹ - FITIM *Informe del automóvil de la FITIM. Año 1997*. Ginebra, FITIM, 1997 p. 41

pasos serían la definición de un arancel externo común bajo, la eliminación de las trabas al comercio, tanto intra-zona como externas, garantizar una operación comercial internacional leal y la incorporación de nuevos socios.¹⁰ Dentro de ese modelo el capital humano ocupaba un lugar central, pero concibiendo la empresa como un “taller global”, repartido en varios lugares que responderían a las condiciones de productividad y costo. Por eso sería necesario no sólo ocuparse del conocimiento de punta sino de estructurar la fuerza laboral en toda su extensión “ con habilidades complementarias que cubran un amplio abanico”.¹¹

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. Estos eran vistos así 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.¹²

Sumada a estas medidas, la re-elección de Menem aseguró no sólo la convertibilidad sino, también, el avanzar en los proyectos de reforma estructural que habían quedado pendientes en la primer etapa, entre ellos la reforma laboral para reducir los costos laborales. Aunque en los hechos, por la fuerte oposición sindical, no fue mucho lo que se pudo avanzar en este sentido¹³, sin duda se fortaleció un discurso oficial flexibilizador que, frente a la mirada externa, convertía al país en uno atractivo para proyectos de inversión integrada.

¹⁰ - Cfr. KESMAN Carlos V. *Las transformaciones mundiales: Argentina y las regiones del país en las próximas décadas*. [s/d de edición. Se indica que el trabajo fue preparado para el Consejo Federal de Inversiones, marzo de 1997, se realizó la publicación en una serie reducida con fines académicos.] p. 8-12

¹¹ - *Ibíd.* P. 22

¹² - *Ibíd.* P. 30-31

¹³ - Cfr. Sebastián Etchemendy y Vicente Palermo “ Conflicto y concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995). *Desarrollo Económico*. Buenos Aires, V. 37 N° 148, enero-marzo de 1998 pp.579-581 y Pablo

Volviendo a Córdoba, en 1995 el impacto del “efecto Tequila” se acentuó por la situación de cuasi cesación de pagos de salarios a los empleados públicos y a los proveedores del Estado, en la que había entrado la provincia desde fines de 1994, con el consiguiente impacto sobre el consumo y sobre el crédito. A comienzos de 1996 la crisis en la industria y el problema del desempleo se instalaron con fuerza en la agenda pública. La Asociación de Industrias Metalúrgicas de Córdoba señalaba que desde 1978 se observaba un 33,5% menos de establecimientos fabriles en el sector, una disminución de 2624 puestos de trabajo y una baja en la producción del 43%.¹⁴ En el mismo sentido se indicaba que en encuestas realizadas, el desempleo era el “problema más grave” en la percepción de la gente. Los datos oficiales indicaban que en el primer bimestre del año la caída de la actividad industrial había sido en Córdoba del 10,7% con respecto al año anterior.¹⁵ En ese contexto comenzaron a plantearse una serie de cambios en el sector metal- mecánico que pasaremos a precisar.

Los cambios y avances flexibilizadores en la industria automotriz cordobesa:

Importantes cambios comenzaron a operarse a partir de 1995. La principal planta automotriz de Córdoba CIADEA, que producía los modelos Renault, inició una política de reconversión tecnológica y productiva que incluía también reducción de personal. Desde comienzo de año se activaron las conversaciones con la empresa francesa Polymont, especializada en mantenimiento industrial, en automatización, robótica, asistencia técnica e informática, con la intención de tercerizar esas actividades en la planta, quedando a cargo de una nueva empresa que incorporaría personal de CIADEA. Polymont se había instalado en México en ese año y era su intención hacerlo también en el MERCOSUR. En julio Polymont presentó a CIADEA un ante-proyecto de sub-contratación del mantenimiento – que incluía el traspaso de personal de CIADEA a la nueva empresa- y un primer cálculo del costo de la operación y en octubre se firmó la Carta de intención, por la

Gerchunoff y Juan Carlos Torre “ La política de liberalización económica en la administración de Menem” *Desarrollo Económico*. V. 36, N° 143, octubre-diciembre 1996 pp. 761

¹⁴ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 16/1/1996

¹⁵ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 26/3/1996 p. 9 A

cual CIADEA manifestó estar de acuerdo con el proyecto, con reserva del aspecto económico que debía ser objeto de un mayor análisis y negociación. Para ello se comprometió a analizar el mismo en el plazo máximo de quince días y, de creer adecuado el costo, emitir una orden de compra a fin de contratar con Polymont la realización total o parcial de la fase 1 del proyecto.¹⁶ En noviembre se firmó un nuevo acuerdo sobre algunos aspectos que habían sido objeto de negociación y se estableció que el contrato que se firmara tendría una duración de cinco años, sin perjuicio de las cláusulas de rescisión anticipada que las partes dispusieran.¹⁷ Resulta interesante analizar los argumentos presentados por la empresa para fundamentar las ganancias estimadas, que estaban “directamente” ligadas a la reducción de personal tales como: menos superficie utilizada para mantenimiento tras nueva repartición de los talleres y áreas de mantenimiento, lo que significaría a su vez más superficie industrial; supresión de los gastos de reposición y mantenimiento de herramientas y otros medios, que serían entregados en comodato a Polymont asumiendo ésta los costos que se generaran; de los gastos de consumibles como ropa de trabajo, entre otros, que estarían a cargo de Polymont; de los gastos de horas suplementarias del personal de mantenimiento; de la capacitación del personal, a cargo de Polymot y de los costos de indemnización por despido del personal, dado que tras un período a definir conjuntamente Polymont asumiría la responsabilidad de la antigüedad del personal de CIADEA. También se señalaban las que estaban “indirectamente” ligadas a la reducción de personal, tales como: reducción de impuestos y tasas por disminución del activo de CIADEA; implementación de un nuevo software de gestión del mantenimiento mucho más eficiente y reducción del personal estimada entre un 8 a 10%.¹⁸ El proyecto comenzó a implementarse en 1996. La empresa argumentó que, según los decretos 1334/91 y 470/93 del PEN que habían reglamentado la ley 14.250 sobre convenciones colectivas, podían negociar en

¹⁶ - Carta de intención CIADEA-POLYMONT firmada entre Esteban E. Antelo en representación de CIADEA y por Michel Tersou en representación de Polymont. Córdoba, 6/10/1995. En Archivo SMATA Córdoba, en adelante ASC.

¹⁷ - “Minuta sobre continuación de negociaciones” firmada entre Esteban E. Antelo en representación de CIADEA y por Michel Tersou por Polymont. Córdoba, 27/11/1995. En ASC

¹⁸ - Propuesta de mantenimiento de Polymont a CIADEA. Córdoba 25/7/1995. En ASC

niveles inferiores, esto es respecto a los trabajadores de una empresa determinada, que no necesitaban homologación ministerial como los que se celebraban por actividad. Polymont intentó no aplicar para las relaciones con el personal que se traspasara las condiciones establecidas en el convenio que el SMATA había firmado con CIADEA (en realidad con Renault Argentina) sino firmar un nuevo convenio, cosa que finalmente ocurrió.¹⁹

Mientras estas conversaciones se desarrollaban, CIADEA inició la reducción de personal en las líneas de producción. Así, en julio de 1995 amenazó con cerca de 1500 suspensiones, que posteriormente – como veremos- por la intensa movilización del SMATA terminaron transformándose en retiros voluntarios con pago de indemnizaciones superiores a las normales y algunos despidos. Los cambios afectaron también al personal de la planta Matricería Austral, dependiente de Renault, ya que ésta dejó de comprar gran parte de las matrices que producía para comprarlas en Malasia, que le resultaban más baratas. En consecuencia en esta planta también se produjeron 59 cesantías en agosto. Estas políticas de la empresa tenían que ver con la intención de Renault de concentrar sus inversiones futuras en Brasil para la producción de un nuevo modelo, el Megane, y reducir así la producción en Córdoba.

Pero, sin duda, el acontecimiento más importante del período fue la nueva radicación de Fiat Auto. La empresa se había instalado por primera vez en Córdoba, a partir del acuerdo suscripto en 1954 con el entonces presidente Perón, con tres plantas en Ferreyra una al lado de la otra: la de CONCORD, que comenzó produciendo maquinaria agrícola y tractores y luego inició la fabricación de autos con el modelo Fiat 600; la que producía grandes motores Diésel (GMD) y la que fabricaba material ferroviario (MATERFER). Durante la década del '80 la

¹⁹ - Ibídem. El convenio que el SMATA había firmado con Renault establecía que en los contratos que celebrara con los contratistas que tuvieran a su cargo trabajos no relacionados directamente con la producción o fabricación, la empresa debía prever la obligación por parte de éstos de cumplir con las obligaciones legales vigentes y con las normas específicas sobre higiene y seguridad del trabajo. Polymot argumentaba que “no tenían a nuestro cargo trabajos de producción o de fabricación pero sí tenemos a nuestro cargo trabajos relacionados directamente con la producción y la fabricación” y que dicha hipótesis no se encontraba contemplada en el texto del convenio, por lo que debían concluir que no era aplicable a su caso. Además estimaban que el personal cedido por CIADEA debería estar encuadrado en el convenio de la industria metalúrgica,

producción de estas plantas fue en constante descenso, hasta que en 1992 Materfer cerró y Concord convertida en CORMEC continuó con la fabricación de motores. Desde que la empresa se radicó en Córdoba comenzó la lucha entre el SMATA y la UOM por el encuadramiento sindical de su personal. Fiat propició la creación de sindicatos de planta y cuando éstos se disolvieron en 1972 – tras la experiencia de los sindicatos “clasistas”- la afiliación a la UOM. El único personal de la empresa que fue afiliado al SMATA fue el de GMD en 1966.

Luego de varios años de ausencia, Fiat Auto decidió reasumir directamente las actividades productivas. Para ello por el Dec. del Poder Ejecutivo N° 495, de abril de 1995, fue autorizada para radicarse en el país. En un primer momento se iniciaron conversaciones con Macri para la compra de su planta en Caseros y con la UOM en su carácter de futuro representante del personal, llegándose incluso a elaborar un ante-proyecto de convenio. Al parecer el monto solicitado para la compra llevó a Fiat a considerar más conveniente instalar una nueva planta en Córdoba en Ferreyra, al lado de la ex CONCORD. El SMATA Córdoba, apenas tomó conocimiento de esta intención, inició tratativas a través del Ministerio de Trabajo de la provincia para solicitar – de radicarse finalmente en Córdoba- el encuadramiento sindical de su personal. Al comienzo Fiat se negó a considerar esta posibilidad pero tras fracasar el intento con Macri, que incluía el convenio con la UOM, inició su acercamiento al SMATA para analizar la posibilidad de firmar un convenio con las mismas pautas que habían sido conversadas con la UOM.

El SMATA Córdoba pidió que las negociaciones se desarrollaran en la ciudad, pero tanto la Fiat como el SMATA central insistieron para que se realizaran en Buenos Aires. Esto limitó el margen de negociación ya que, según la opinión de quien era el Secretario del SMATA Córdoba, se podría haber obtenido un mejor convenio pero la central priorizó conseguir lo que había sido la reivindicación histórica del SMATA de representar al personal de Fiat, más allá de las condiciones en que esto se hiciera.²⁰ Por su parte para Córdoba, en las

que veían como mucho menos beneficioso para los trabajadores en materia de adicionales por antigüedad, vales de compra, remuneración de horas extras de fin de semana, entre otros.

²⁰ - Entrevista con José Campellone, Secretario General del SMATA Córdoba entre 1984-2000. Córdoba, 13/7/2005. Campellone señala que había posibilidades para negociar un mejor convenio pero que, de todos modos, la estrategia de Córdoba en esa coyuntura fue la de esperar conseguir

condiciones críticas en las que se encontraba la industria, el proyecto de radicación de Fiat, que preveía la creación de cinco mil puestos de trabajo y, además, de afiliados al SMATA aparecía como una oportunidad muy promisoría. El convenio aprobado fue impugnado por la UOM, que reclamó la representación sindical del personal de Fiat, como lo había hecho hasta ese momento, pero finalmente en abril de 1996 la impugnación fue resuelta definitivamente a favor del SMATA.²¹

Los cambios introducidos en el convenio fueron importantes sobre todo porque explicitaron y servirían para institucionalizar prácticas que ya se producían de hecho en otras plantas. Es decir, la flexibilización “de facto” en algunas áreas se venía aplicando pero en la mayoría de las plantas automotrices los convenios vigentes eran los celebrados entre 1988 y 1989 que fueron renovándose a través de actas- acuerdo complementarios y que, en general, no contenían pautas flexibilizadoras. En el caso del nuevo convenio con la Fiat, ya en las “premisas generales” quedó clara la concepción que regiría las relaciones laborales: la de la “fábrica integrada” que implicaba la adaptabilidad en la gestión de los factores de producción, orientados a la defensa de “los intereses compartidos de empresa, trabajadores y sindicato que resulta ser el de mejorar en breve tiempo los standard internacionales en términos de calidad, precios, servicio y satisfacción total del cliente”²²

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 permitirían su rotación, como detectar anomalías en el ciclo productivo hasta solucionar los problemas, según las categorías correspondientes. O sea, las categorías estaban dadas más

mejores pautas con la renovación del convenio dentro de los tres años, porque con la planta instalada y en producción y con la movilización que el SMATA Córdoba podía asegurar, sería mucho más fácil negociar. No obstante remarcó que el proyecto de convenio sobre el que trabajaron era el que la empresa había preparado con la UOM

²¹ - El convenio fue ratificado por la Corte Suprema de Justicia. *La Voz del Interior*. Córdoba, 4/4/1996 p. 1 A

que por las actividades realizadas, por los conocimientos técnicos y/o profesionales que se adquirirían y la correspondiente habilidad para realizar tareas cada vez más complejas. Esto implicaba, a su vez, la ejecución de actividades de autocontrol y autocertificación, con la respectiva señalización inmediata de los problemas de calidad emergente, de inicio de degrado o de desplazamiento de los niveles de calidad del proceso previsto. 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 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.²³

La idea 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, lo que significaba una jornada laboral de 7 horas y media de lunes a viernes en cada uno de los tres turnos, más 30 minutos pagos para refrigerio y cada dos semanas, según un sistema de rotación fijado por la empresa, una jornada adicional los días sábados por la mañana de 7 horas. Esto implicaba al mes un total de 176 horas repartidas entre dos semanas de 40 horas y dos de 48 horas, en contraposición a las 192 horas que resultaban de 4 semanas de 48 horas. De este modo, además de que el pago por jornal era inferior al de otras empresas, al trabajarse menos cantidad de horas el salario mensual se veía a su vez más reducido. Esta previsión para los trabajadores del ciclo productivo, sufriría algunos ajustes en la fase B de la puesta en marcha de la empresa, donde se pasaría de tres a dos turnos; también había algunas diferencias en la cantidad de horas

²² - *Convenio Colectivo de Trabajo Fiat Auto Argentina- SMATA Córdoba*. 185-E/96 p. 5

promedio semanal en lo referido a los trabajadores dedicados a actividades de mantenimiento, de la central térmica, servicios, instalaciones comunes y actividades continuas, pero lo importante de destacar es que el criterio era el mismo: fijar ciclos plurisemanales que reducían la cantidad total de horas trabajadas al mes. Pero, además, este sistema implicaba total disponibilidad hacia la empresa porque el ciclo plurisemanal establecía la rotación de cada trabajador entre los tres turnos, según el siguiente esquema: 1° turno, 3° turno y 2° turno.²⁴ La semana que tocaba cumplir tareas en el primer turno era la que se completaba con las 48 horas por trabajar también el sábado.

La reducción salarial 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. Si bien en la práctica las otras empresas aplicaban incentivos a la mayor productividad, éste era entendido más como un “plus” que como una parte fija en la determinación del salario. En el nuevo convenio de Fiat el “premio por competitividad” fue, en cambio, incorporado como la parte “variable” del salario, cuyo porcentaje máximo se fijó en el 15%.²⁵ 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. También la disminución se observaba en los adicionales por vacaciones, donde el monto de horas fijadas por este concepto era también inferior al de otras plantas. Lo que no estipulaba, y que marcaba una distinción muy importante con el convenio que el SMATA había firmado en 1989 con las empresas automotrices,

²³ - Ibídem. P. 18-23

²⁴ - Ibídem. P. 11-16

²⁵ - Ibídem. 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

era la actualización automática por incremento del costo de vida, reivindicación equiparable a la que contenían los convenios gestionados por la UAW norteamericana con las empresas automotrices.²⁶ Este logro del SMATA – que fue mayor a la famosa cláusula “gatillo” de los ’60 porque lo que ésta estipulaba era la discusión cuatrimestral del aumento, no su aumento automático- en un momento inflacionario tan crítico como el contexto de 1989, le permitió posteriormente indexar sus salarios en algunos casos hasta el 189%.²⁷ Es de destacar que esta cláusula sigue vigente hasta hoy.

Con respecto a las relaciones sindicales había también algunas diferencias. La Fiat tenía una visión más jerárquica y estamental de las relaciones, por eso las discusiones de nivel general se realizaban directamente en Buenos Aires, entre el presidente de la empresa y Rodríguez, el secretario general del SMATA.²⁸ 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 periódicas²⁹ 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 prevén encuentros periódicos

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

²⁶ - Por ejemplo los convenios de la United Automobile Workers (UAW), tienen estipulada la asignación por costo de vida (ACV), que garantiza la compensación del 80% de la inflación de los precios de consumo, al comienzo de un nuevo contrato, la ACV acumulada durante el período contractual anterior pasa a formar parte del sueldo base. FITIM *Informe del automóvil de la FITIM. Año 1997*. Ginebra, FITIM, 1997 p. 46

²⁷ - Campellone señaló que, en el caso de Renault, pagó sistemáticamente los aumentos que correspondían. No fue así con otras empresas, como por ejemplo con Thompson Ramco donde debieron negociar el pago en cuotas porque la empresa argumentaba que si no debería cerrar. Entrevista a José Campellone, Secretario General del SMATA Córdoba entre 1984-2000. Córdoba, 13/7/2005.

²⁸ - *Ibíd*em

²⁹ - A diferencia de lo que era la práctica habitual en otras empresas de reuniones de CIR 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.

durante los cuales se examinarán con espíritu constructivo las cuestiones inherentes a la Empresa, su personal y la organización sindical.³⁰

Es de destacar que si bien el convenio tenía una vigencia de tres años, durante el año 1996 se llevaría a cabo la instalación de la planta y, en cuanto a la contratación del personal, se pondría en vigencia el convenio pero para la capacitación por ocho meses, ya sea en Brasil o en un Taller que la empresa instaló en Ferreyra. O sea, al personal durante ese año se le pagaría sólo por capacitarse, para recién iniciar estrictamente la producción en 1997.

Pero entre los cambios que la Fiat estaba dispuesta a realizar en Córdoba señalaremos, por último, otra innovación por las consecuencias sindicales que tuvo. Una vez homologado el convenio e iniciados los trabajos de instalación de la nueva planta en Córdoba, la empresa tomó otra decisión: incorporar a la nueva empresa al personal de la CORMEC - que seguía produciendo motores con cerca de mil empleados- y de este modo, al pasar a formar parte de Fiat Auto, encuadrar a sus trabajadores en el convenio con el SMATA. El argumento de la empresa era que quería establecer un polo industrial en Ferreyra y tener dos sindicatos diferentes les podía traer problemas con la producción, con posibles boicots, por ello la solución que proponía era la de despedir a todo el personal con la indemnización que correspondía más un plus importante, según la antigüedad, y luego recontractar al personal sin hacer valer la antigüedad en la nueva empresa. La promesa era la de incorporar a todo el personal y, al parecer, esta solución fue arreglada con la Comisión Interna de la planta que aceptó la propuesta, veremos posteriormente que las respuestas obreras a esto fueron diferentes. De este modo CORMEC pasó a formar parte de Fiat Auto.

³⁰ - Ibídem. 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

Las respuestas obreras en un contexto de crisis provincial:

Como ya lo señalamos, el año 1995 se inició con amenazas por parte de CIADEA de reducir el personal. En julio intentó efectuar cerca de mil quinientas suspensiones, lo que dio lugar a distintas medidas de fuerza: asambleas con abandono de la planta en las que participaron cerca de 2500 operarios y donde se aprobó un documento que hacía referencia a la crisis en el sector, también se efectuaron marchas.³¹ A esto se sumó en el mes de agosto las cesantías en la Matricería Austral SA, que llevó a una toma del establecimiento que fue recién levantada cuando se prometió decretar la conciliación obligatoria.³² Para fin de mes la amenaza de CIADEA se efectivizó al suspender el número de trabajadores anunciado anteriormente, por lo que el SMATA organizó una nueva marcha en la que participaron cerca de setecientos mecánicos hacia el Ministerio de la Producción para exigir una solución al problema.³³ Finalmente, la mayoría de las suspensiones fueron negociadas como retiros voluntarios con importantes indemnizaciones, superiores a las que correspondían y con cerca de cien despidos.

El primer cuatrimestre del año 1996 transcurrió sin mayores conflictos, dado que tanto Fiat como CIADEA estaban terminando de ajustar los cambios que aplicarían posteriormente. Por otra parte, desde el punto de vista local, fue un momento de retracción de la acción colectiva, en parte como consecuencia de la aplicación de las medidas de ajuste del nuevo gobierno de Mestre. Sin embargo un número importante de suspensiones se mantenían. Por ejemplo en CIADEA ascendían a 239, a las que se sumaban las 66 de ILASA, planta subsidiaria de la primera, también la firma Bergomi Macarinelli había comenzado a aplicar un sistema de suspensión fija los días viernes.³⁴ De este modo otras formas de manifestar la resistencia hacia los avances flexibilizadores tuvieron lugar, por ejemplo en el resultado de las elecciones del SMATA realizadas el 31 de mayo.

³¹ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 15/7/1995 p. 8 A

³² - *La Voz del Interior*. Córdoba, 2/8/1995 p. 1 A y 9 A

³³ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 25/8/1995 p. 1 A y 9 A

³⁴ - Nota de la Comisión Electoral local del SMATA a la Comisión Electoral Nacional, Córdoba, 30/4/1996. En ASC

Estas se plantearon como elecciones generales en todo el país para elegir integrantes del Consejo Directivo Nacional, de las Comisiones Revisoras de Cuentas, de las Comisiones Ejecutivas de Seccionales, de los Delegados a la Asamblea General de Delegados Congressales y Delegados al Congreso de la CGT.³⁵ En todas las Seccionales del país se oficializó una sola lista – la Verde que representaba a la conducción de la central- salvo en Tucumán en que lo hicieron dos y en Córdoba tres: la Azul y Blanca, que respondía a la conducción del gremio a cargo de José Campellone; la Bordó que postulaba como Secretario General a Carlos Palumbo y la Blanca, encabezada por Angel E. Tello.³⁶ La competencia de varias listas en las elecciones fue una práctica común en toda la historia del SMATA Córdoba, pero en esta coyuntura crítica pareció darse una clara oportunidad para expresar la oposición a las políticas aplicadas y a la forma de enfrentarlas que estaba llevando el sindicato. En efecto, si bien se oficializaron tres, en la Seccional se habían presentado cinco listas³⁷, dos de ellas la Lista Blanca y Celeste y la Lista Celeste finalmente por diversas razones – derivadas de impugnaciones presentadas por la lista Azul y Blanca- comunicaron la decisión de desistir de intervenir en el acto eleccionario, manifestando la expresa adhesión a la lista Bordó.³⁸ Esta última apareció como un desprendimiento de la lista Azul y Blanca que conducía la Seccional, y su candidato había sido secretario administrativo de Campellone, al parecer en esta ocasión se había acercado a la lista Verde pero sin manifestarlo abiertamente. La lista Blanca se había conformado inicialmente en los '80 con algunos trabajadores radicales, peronistas y de izquierda moderada; incluso en las elecciones de 1988 había recibido el apoyo de la lista naranja, que habían conformado ex integrantes de la lista marrón de Salamanca.

El resultado final de las elecciones fue bastante parejo para las tres listas: la Azul y Blanca obtuvo 2335 votos, la Bordó 1675 y la Blanca 1198. Un dato muy

³⁵ - Nota de la Comisión Electoral Nacional del SMATA, Buenos Aires, marzo de 1996. En ASC

³⁶ - Acta de la Comisión Electoral Nacional del SMATA, Buenos Aires, 9/4/1996. En ASC

³⁷ - Acta de la Escribana Graciela C. Luque, Córdoba, 22/3/1996 labrada a pedido de la Comisión Electoral local para dejar constancia de las listas presentadas al cierre del plazo fijado para ello. En ASC

relevante fue el hecho de que la lista Verde, de la central, obtuviera sólo 128 votos contra 5076 votos en blanco para los representantes en el Consejo Directivo Nacional donde las otras listas no habían presentado candidatos.³⁹ Esto hablaba de un viejo sentimiento anti-porteñista en la Seccional pero activado ahora por la intervención que la central había tenido en la negociación del convenio con la Fiat y la pasividad demostrada frente a las políticas flexibilizadoras que las empresas habían comenzado a aplicar. Resulta elocuente que, en la elección anterior, cuando la conducción del SMATA Córdoba intentó conformar una lista de acuerdo para los representantes en el Consejo Directivo nacional, los resultados fueron muy distintos.⁴⁰ Por otra parte, el mismo Campellone reconoció la incidencia negativa que la firma del convenio con Fiat trajo entre los afiliados de SMATA, dado que interpretaban que las condiciones fijadas impactarían en la política de las otras empresas; incluso señala que esto fue lo que le hizo perder las elecciones en la planta de CIADEA⁴¹. La mayor oposición provino entonces de los trabajadores con tradición sindical, no de los que ingresaron a trabajar en la nueva planta, por lo general trabajadores jóvenes, muchos de ellos con formación técnico- profesional. Efectivamente, si se analizan los resultados por planta, estos permiten extraer conclusiones significativas: en la planta principal de la industria automotriz cordobesa, CIADEA, donde votaron 2104 trabajadores, la lista triunfante fue la Blanca con 779 votos, luego le siguió la Bordó con 750 votos y, en último lugar, la lista oficialista Azul y Blanca con 552 votos. La lista Blanca también ganó en la planta de Bergomi y Macarelli donde se estaban aplicando suspensiones y en Thompson Ramco donde se habían despedido a 60

³⁸ - Notas de los apoderados de cada lista a la Comisión Electoral local, Córdoba, 29/3/1996. En ASC

³⁹ - El total de empadronados ascendía a 6.355, de ellos votaron 5.252. Acta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Córdoba, 31/5/1996. En ASC.

⁴⁰ - Campellone destacó que, en más de una oportunidad, le había solicitado a Rodríguez hacer algo para frenar esto, armar una “carpa verde”, o cualquier cosa, pero que sistemáticamente “el gordo” se negaba. Entrevista a José Campellone, Secretario General del SMATA Córdoba entre 1984-2000. Córdoba, 13/7/2005

⁴¹ - Ibídem. Campellone remarcó que su intención era la de esperar para conseguir mejoras en la renovación del convenio, como de hecho lo hizo en 1999, y destaca también que muchos de los puntos fijados en la letra del convenio no fueron luego aplicados, por ejemplo el sistema de turnos rotativos, porque el SMATA lo negoció después con la empresa, pero reconoce que no todos lo entendieron así.

trabajadores, que estaban bajo proceso de conciliación obligatoria. Sin embargo la lista Azul y Blanca ganó en Matricería Austral y entre el personal suspendido de CIADEA, así como en las otras plantas, subsidiarias y concesionarias y también entre los jubilados y socios vitalicios. Donde fue muy significativo el triunfo de la lista Bordó fue en la planta de Transax SA, subsidiaria de Volkswagen, que triplicó los votos obtenidos por las otras dos listas.⁴²

La nueva Comisión Ejecutiva del SMATA asumió el 1° de julio en medio de un clima de gran conflictividad por nuevas cesantías en CIADEA. En efecto ese día tuvieron lugar asambleas en la planta y protestas callejeras por el despido de 152 operarios, al día siguiente se realizó un corte de la ruta 5 y una marcha, en la que participaron cerca de 1000 trabajadores, hacia el Ministerio de la Producción; convocándose al SMATA a una audiencia de conciliación.⁴³ El conflicto prosiguió y el 11 de julio se realizó una nueva marcha hasta la Casa de Gobierno para pedir al gobernador que intercediera para conseguir la reincorporación de los despedidos.⁴⁴ Recién en el mes de agosto y tras continuar las medidas de fuerza, por ejemplo con asambleas y barricadas en las puertas de la planta, la empresa prometió reincorporar a los despedidos si cesaban las medidas.⁴⁵

Hacia fin de año se reiniciaron los conflictos, esta vez por la oposición de los trabajadores de CIADEA al traspaso de 140 compañeros a Polymont. Se ocupó la planta, interviniendo los 2.500 trabajadores, con una fuerte adhesión también de los trabajadores de Fiat y de otros sindicatos, así como de la comunidad cercana a la planta.⁴⁶ La ocupación duró cinco días, también se realizaron marchas al Ministerio de Trabajo, mientras se desarrollaban las audiencias de conciliación. Los trabajadores pedían que se respetara el convenio de trabajo vigente con el SMATA, negándose a aceptar uno nuevo que menoscabara sus derechos adquiridos. También pedían ser indemnizados por considerar que el traspaso era compulsivo. Finalmente el conflicto se resolvió con la firma de un nuevo convenio con Polymont donde se respetó para los

⁴² - *Resultados de las elecciones SMATA Córdoba. 1996.* En ASC.

⁴³ - *La Voz del Interior.* Córdoba, 2/7/1996 p. 13 A y 3/7/1996 p. 1 A y 7 A.

⁴⁴ - *La Voz del Interior.* Córdoba, 12/7/1996 p. 9 A

⁴⁵ - *La Voz del Interior.* Córdoba, 7/8/1996 p. 1 A y 6 A

⁴⁶ - *La Voz del Interior.* Córdoba, 13/11/1996 p. 1 A

trabajadores cedidos por CIADEA las mismas condiciones que habían tenido en el anterior convenio, manteniéndose también su antigüedad, con cláusulas menos beneficiosas que se aplicarían al personal que se fuera incorporando posteriormente.⁴⁷

Una atención especial merece la respuesta de los trabajadores de la empresa CORMEC ante la decisión de la Fiat de decidir su pase compulsivo a la nueva empresa, porque activó las representaciones de un pasado combativo y de una tradición de autonomía que remontaba al SITRAC y SITRAM de los ´70. El 19 de septiembre de 1996 cerca de 1000 trabajadores de CORMEC ocuparon la planta por cinco días rechazando el traspaso y solicitando se respetara el convenio con la UOM que los regía y las condiciones salariales que tenían. Se repudió también a los miembros de la Comisión Interna que habían acordado este pase con la empresa, surgiendo el liderazgo de Carlos Gallo, trabajador de la planta que no estaba afiliado a la UOM.⁴⁸ Esta toma, que fue vista como un ejemplo de oposición a las políticas flexibilizadoras y arbitrarias de la Fiat, contó con una fuerte adhesión de la comunidad próxima, de los familiares, de la propia CGT y del MOAS. Por supuesto que la UOM no iba a aceptar pasivamente la pérdida de esta representación, por lo que participó también en las acciones y publicó una solicitada donde acusó a la CIR de traición y también al SMATA de realizar convenios paupérrimos.⁴⁹

Mientras tanto Gallo trató de conseguir el apoyo de Campellone para crear una Seccional del SMATA en Ferreyra, al frente de la cual él mismo se colocaría.

⁴⁷ - Es necesario recordar que mientras se estaba negociando la sub-contratación de Polymont, se había estipulado que la cesión del personal de CIADEA implicaba la aceptación expresa y por escrito del personal cedido, el mantenimiento de las condiciones de trabajo y de los beneficios adicionales acordados por el convenio colectivo, el mantenimiento de la antigüedad del personal cedido y la responsabilidad solidaria de Polymont y CIADEA por las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida. *Propuesta de mantenimiento de Polymont a CIADEA*, Córdoba, 25/7/1995

⁴⁸ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 20/9/1996 p. 1 A y 8 A. El personal de CORMEC tenía un bajo nivel de afiliación a la UOM, cerca del 10%, por oponerse a dirigentes “burócratas” y porque la empresa siempre había desalentado la afiliación. Al parecer la Fiat engañó a la CIR con la que había arreglado el traspaso, al prometerle cosas – entre ellas el plus de indemnización- que luego cambió, por ejemplo ese plus sería pagado en dos años, etc. Cuando Campellone fue a la planta ocupada, también él fue repudiado. Entrevista a José Campellone, Córdoba, 13/7/2005

⁴⁹ - Solicitada “La verdad sobre CORMEC”, *La Voz del Interior*. Córdoba, 23/9/1996 p. 4 A

Este se opuso a la idea porque entendía que eso significaría dividir el gremio y le propuso a Gallo que se integrara, que afiliara a la gente, para luego convocar inmediatamente a elecciones de CIR en las que seguro él ganaría y , en las próximas elecciones, unido al resto de la oposición, podía ganarle la Seccional.⁵⁰

Por su parte la UOM seguía reclamando la representación de este personal. En una nueva solicitada de octubre denunció a la empresa y al SMATA por las maniobras flexibilizadoras. Finalmente, en una asamblea en la planta realizada el 15 de enero de 1997, los trabajadores votaron la creación de un sindicato autónomo el Sindicato de Trabajadores Metalmecánicos de Ferreyra (SITRAMF), eligiendo a Gallo como su secretario.⁵¹ A los pocos días tuvo lugar una toma de la planta con corte de ruta, que duró dos días, en rechazo de la “suspensión disciplinadora” aplicada contra 60 trabajadores, repudiando también al SMATA por haber abandonado a los trabajadores y favorecido a la empresa.⁵² El 12 de febrero se produjo un nuevo corte de ruta, que fue apoyado por la CGT nacional, en repudio a 42 despidos arbitrarios en Fiat. Ese mismo día se ocupó CIADEA y la autopartista Bergoni- Macarinelli ante la posibilidad de que se transfirieran órdenes de trabajo a otra empresa, afectando a los trabajadores. El 15 la UOM y el SMATA realizaron un acto conjunto denunciando las suspensiones de personal .⁵³

A pesar de la oposición de la empresa a reconocer el sindicato autónomo y de las denuncias del SMATA acerca de un pacto con Lorenzo Miguel efectuadas en abril, Gallo siguió controlando la situación en Ferreyra. Pero ahora las tratativas se realizaban con la UOM para crear una Seccional de este gremio en Ferreyra. El 26 de mayo se realizó una importante manifestación al centro pidiendo la reincorporación de miembros de la Comisión Directiva despedidos , entre ellos el propio Gallo, y el 29 mayo se organizaron nuevos cortes de ruta y barricadas con

⁵⁰ - Gallo pidió entrevistarse directamente con Rodríguez para analizar la posibilidad de creación de la Seccional Ferreyra del SMATA. Campellone arregló esta reunión, cuando Rodríguez le pidió al Secretario de la Seccional su opinión, éste le dijo que lo mejor para el gremio era pelearla desde adentro, Rodríguez le advirtió que si Gallo se juntaba con la oposición le podía ganar la Seccional, a lo que Campellone le contestó que si eso tenía que suceder que sucediera, que esas eran las reglas de juego. Según Campellone cuando Rodríguez le dijo que no a Gallo éste decidió formar el sindicato autónomo. Entrevista a José Campellone, Córdoba, 13/7/2005

⁵¹ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 16/1/1997 p. 8 A.

⁵² - *La Voz del Interior*. Córdoba, 23/1/1997 p. 7 A. Y 24/1/1997 p. 9 A

el apoyo de otros gremios, produciéndose enfrentamientos con la policía. Los acontecimientos de ese día tuvieron un contenido especial porque intentaron combinar sus reclamos con la conmemoración del cordobazo.⁵⁴ Al finalizar nuestro período de estudio las tratativas para crear la Seccional Ferreyra de la UOM estaban muy avanzadas. Fiat nunca reconoció esta representación para su personal, o sea que el personal transferido se rigió por el convenio que la empresa había firmado con el SMATA, aunque de éste prácticamente no se afilió nadie al sindicato mecánico.⁵⁵

Reflexiones finales:

El contexto de 1995 fue crítico no sólo por la caída de la producción en el sector y por mostrar la vulnerabilidad de las bases sobre las que se había asentado la convertibilidad sino, sobre todo, porque ese contexto y el marco interpretativo creados por el discurso oficial permitieron explicitar e institucionalizar los avances flexibilizadores que, en la práctica, muchas empresas venían ya aplicando. Justamente esa legitimación marcaría un punto sin retorno que los trabajadores no estaban dispuestos a aceptar. Fue así que a comienzos de 1996 pero más intensamente cuando comenzó a articularse una oposición al modelo, se inscribió como demanda la defensa de anteriores derechos y garantías derivados del mundo del trabajo, tal como se habían afianzado durante la anterior matriz Estado-céntrica. De este modo, el trabajo como cuestión prioritaria en la agenda se instaló con fuerza a partir del período analizado. Esta cuestión presentaría luego distintos contenidos, ya sea para reclamar por su pérdida, para oponerse a su precarización o para proponer formas alternativas de organización que evitaran el cierre de fuentes de trabajo. Así se cargó con otros sentidos diferentes a los que la agenda gubernamental y de algunos medios habían querido instalar en la

⁵³ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 12/2/1997 p. 7 A y 10 A y 15/2/1997 p. 13 A

⁵⁴ - *La Voz del Interior*. Córdoba, 26/5/1997 p. 8 A y 29/5/1997 p. 7 A

⁵⁵ - "Gallo perdió la oportunidad de darle representatividad a los trabajadores de Fiat, nunca fue reconocida la UOM y después no se notó porque cayó la producción y ahora habrá 200 personas trabajando, pero si todo hubiera andado bien....él perdió una oportunidad. La historia de los trabajadores de Fiat es muy dolorosa..." Entrevista a José Campellone, Córdoba, 13/7/2005

primera mitad de la década, cuando básicamente se hablaba del trabajo como un costo a reducir para garantizar el empleo.

La apelación a viejos contenidos que situaban al trabajo como dador de un estatuto y condición social pero, también, de una identidad se puso de manifiesto en las respuestas obreras frente a las políticas empresarias. En ese sentido la respuesta de los trabajadores de CORMEC, ex Fiat – por ejemplo- al sostener un sindicato autónomo, más allá de las intenciones de sus dirigentes, se inscribía también en una tradición sindical sustentada desde la radicación de la empresa en Córdoba y que la empresa había contribuido a conformar. En efecto esa misma empresa que por años había sostenido un discurso anti-burocrático y anti-sindical para controlar de manera paternalista la situación en sus plantas, alentaba ahora una afiliación a la que históricamente se había opuesto. Todo parecía indicar que el discurso y la tradición por tantos años esgrimidos eran ahora asumidos por los mismos trabajadores quienes, al parecer, privilegiaron la defensa de sus condiciones laborales y salariales antes que una representación sindical que en el pasado hubiera representado un reaseguro y refuerzo de su condición obrera pero que, en la situación presente parecía garantizar bastante poco.

Un nuevo escenario se abrió en los últimos años del siglo y en él se acentuó la crisis de representación, nuevos temas, formas de acción y de organización adquirieron visibilidad y con ellos también nuevos sentidos asociados al trabajo y a su organización. La coyuntura seleccionada para el análisis apareció así como una de inflexión y de transición entre actores y formatos tradicionales y otros más novedosos que, sin embargo, darían nuevos sentidos a aprendizajes socialmente construidos con anterioridad.

BIBLIOGRAFIA

BATTISTINI Osvaldo (comp.) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores.* Buenos Aires, Prometeo, 2004
ETCHEMENDY S. Y PALERMO V. " Conflicto y concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989- 1995)" *Desarrollo Económico* V. 37 N| 148, enero-marzo de 1998 pp. 559-589

GERCHUNOFF P. y TORRE J.C. " La política de liberación económica en la administración Menem" *Desarrollo Económico* N° 143, 1996

GOMEZ M. y VILLANUEVA E. " Conflictividad laboral y protesta social: cambios en las estrategias de lucha ante la exclusión" *Taller. Revista de Sociedad, Política y Cultura* V. 5 N° 15/2001

GORDILLO Mónica B. " Las relaciones laborales en el discurso obrero y empresario, 1972-1974" . *Aristas. Revista de estudios e investigaciones. A. 1 N° 1*. Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2003 pp. 177-194

----- " 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

NEFFA J. C. *Modos de regulación , regímenes de acumulación y sus crisis en argentina (1880-1996)*. Buenos Aires, Eudeba, 1998

NEFFA Julio C. *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires, LUMEN HUMANITAS, 2003

NOVARO Marcos (comp.) *El derrumbe político en el ocaso de la convertibilidad*. Buenos Aires, Norma, 2002

PALERMO V. y NOVARO M. *Política y poder en el gobierno de Menem*. Buenos Aires, Norma-FLACSO, 1996

PALOMINO Héctor " Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en la Argentina" En ACUÑA Carlos *La nueva matriz política argentina*. Buenos Aires, Nueva Visión, 1995 pp. 203-229

ROFMAN Alejandro " Reconversión productiva y mercados de trabajo regionales. Notas en torno a la dinámica reciente del empleo en áreas urbanas de la Argentina." *Ciclos en la historia, la economía y la sociedad. A. XI V. XI N° 21*, primer semestre de 2001. pp. 101- 121

MURILLO Victoria " La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem" *Desarrollo Económico* V. 37 N° 147, octubre-diciembre 1997

TORRE J.C. et. Al. *Entre el abismo y la ilusión*. Buenos Aires, Norma, 1999