

**DIXIÈME RENCONTRE INTERNATIONALE DU GERPISA
TENTH GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM**

La coordination des compétences et des connaissances dans l'industrie automobile
Co-ordinating competencies and knowledge in the auto industry

6-8 Juin 2002 (Palais du Luxembourg, 15, rue Vaugirard, 75006 Paris, France)

**JORNADA REDUCIDA O DESPIDO
LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS TRABAJADORES EN LAS
DECISIONES DE VOLKSWAGEN EN PUEBLA**

*Yolanda MONTIEL H.
CIESAS, México*

'Pregunta la empresa a un técnico: ¿Con qué quieres que te ahorque? ¿ Con mecate o con cinturón?' Caricatura de circulación interna en la planta de Volkswagen.

INTRODUCCIÓN.

Los trabajadores de Volkswagen (VW) realizaron en abril pasado una votación para definir la forma que asumiría una reducción a la fuerza de trabajo en la planta mexicana.

Esta reducción en la fuerza de trabajo no es un problema aislado en la industria del país. Está relacionado con las políticas de adaptación de las empresas a las coyunturas económicas. En México también es expresión de la recesión, que desde su inicio en el año 2001 ha sido muy severa para las maquiladoras y las empresas exportadoras. En esta recesión, la más prolongada desde 1980, la pérdida de competitividad de los productos mexicanos se relaciona de manera estrecha con la política gubernamental de 'solidez del peso', e indiscutiblemente con la lenta recuperación tanto de la economía de Estados Unidos como de la mexicana.

En este contexto, el empleo lejos de cubrir la demanda anual de un millón de puestos de trabajo, se vio agravado por la pérdida de quinientos cincuenta mil puestos de trabajo en la manufactura durante el 2001, lo que se traduce en una tasa de desempleo abierto de 2.5%, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, que estima para el año 2002 un porcentaje de 2.8%. (Carrillo, 2002:5ª). Todo esto significa, también, mayores presiones en el mercado laboral. El ingreso de los trabajadores se mantiene deprimido ante las estrategias

empresariales de incremento de productividad con bajo salario, y se da una erosión de las condiciones de trabajo.

La industria automotriz constituye uno de los núcleos exportadores más dinámicos, y con la globalización y los nuevos bloque económicos como el TLCAN, las transnacionales que dominan el sector terminal dirigen la mayor parte de su producción al mercado de Estados Unidos. De esta manera, las variaciones de ese mercado tienen repercusiones inmediatas en la sobrevivencia de las empresas, y haciendo una similitud con un viejo dicho podemos decir: si el mercado de Estados Unidos estornuda, a las empresas automotrices les da pulmonía.

En las plantas terminales, las gerencias tradicionalmente han enfrentado las variaciones del mercado con una política de empleo de contratación y despido. Esta política tiene vigencia actual y cuenta con un entorno muy favorable, ya que hay una amplia flexibilidad tanto en la política laboral del gobierno conservador actual, como en el mercado de trabajo interno. Con esta base, y ante la baja demanda en el mercado de exportación, las gerencias realizan ajustes en la producción y en la fuerza de trabajo.

Durante el 2001 se dio una disminución de la producción para el mercado interno de 4.6%, y para la exportación de 35% (AMIA, 2001, p.1).

No obstante, el cambio que se ha dado es el gran volumen de vehículos que se han importado. El volumen de venta total que registraron las empresas, incluyendo vehículos importados, fue el más alto de su historia en el mercado nacional con 918, 835 unidades. En estas el 58.8% correspondió a vehículos fabricados en el país, y el 47.2% a modelos de importación (AMIA, 2001, p.6). En estas ventas participaron las 16 empresas presentes en el mercado nacional, de las cuales solamente nueve tienen producción en el territorio.

La producción total de vehículos fue menor en 3.8 % al año 2000, lo que no impidió que significará el segundo mejor año en la historia de esta industria. Pero esta bonanza en el mercado interno no permitió superar los efectos negativos del segmento de exportación, que fue el más afectado. De acuerdo con datos de AMIA (2001, p.2) la baja más importante en esa demanda fue de Centro América y el Caribe (28.8%), ya que por parte del principal destino, Estados Unidos y Canadá, la disminución fue de 2.2%; Asia redujo 2%, y Europa 1.9 %. Solamente América del Sur tuvo un incremento del 42.2%. Estos datos nos hablan de una situación compleja en el mercado de exportación, ya que si por volumen Estados Unidos tiene una posición determinante hay otros mercados que influyen en la estabilidad de la demanda y en la política productiva de las empresas.

Al interior de las plantas se han presentado ya otros aspectos del ajuste, como los paros técnicos, la ampliación de la jornada de trabajo, los retiros adelantados de personal de base, y los despidos drásticos con desempleo. Desempleo que siempre implica efectos negativos y penuria social, especialmente porque en México no existe un seguro de desempleo. A esta carencia fundamental en los derechos sociales y laborales, se suma la dramática caída de las políticas sociales de bienestar, por la crisis del Estado benefactor y el arribo de políticos neoliberales al gobierno, que mantienen la idea de obtener una alta productividad y competitividad industrial,

sustentada en bajo costo laboral y en la reducción de los beneficios sociales. En ésta tónica política hay un proyecto de cambio a la legislación del trabajo en el país.

A pesar de ello, todavía se cumplen en general las normas legislativas del trabajo. Por ejemplo en los despidos en las fábricas automotrices son vigentes las pautas de la Ley Federal del Trabajo, de las políticas de empleo de las gerencias y de los contratos colectivos de cada empresa. En éstas se marcan procedimientos distintos para los trabajadores con contrato temporal y los que tienen un contrato de planta. Los trabajadores con contrato temporal, como los eventuales, se quedan sin empleo al término del mismo, y reciben un finiquito que incluye el salario de la última semana laborada, en su caso los adeudos por tiempo extra, y las partes proporcionales de: aguinaldo, utilidades, y prima vacacional correspondientes al tiempo que trabajaron. Por su parte, los trabajadores con un contrato de base tienen prestaciones totales de Ley, y derecho a una liquidación final cuyo monto se relaciona directamente con su antigüedad y nivel salarial. También, acceden a la seguridad social del Estado pues reciben una erosionada pensión en el Seguro Social al cumplir los 60 años de edad. La posibilidad de que las diversas normas legislativas se cumplan se relaciona estrechamente con la participación sindical. De ahí la enorme importancia de los sindicatos democráticos, porque son ellos los que pueden frenar las posibles violaciones a la legislación, que se llegan a presentar particularmente en las últimas décadas neoliberales de total flexibilidad y el proceso de ajuste en la economía.

LA PLANTA DE VOLKSWAGEN EN PUEBLA

El Consorcio alemán Volkswagen (VW) estableció desde los años sesenta su planta en Puebla, una de las entidades con una producción automotriz importante en el país. Así, la industria automotriz cubre el 9% del PIB estatal y el 38% de la manufactura.

A la fecha, la planta de VW cuenta aproximadamente con 260 empresas proveedoras, y tiene un empleo directo de 15 mil personas: 11 mil sindicalizados (trabajadores de base y eventuales) con una edad promedio de 35 años, que están organizados en un Sindicato Independiente, y 4 mil empleados de confianza. Sin embargo, como las empresas que integran la rama en la localidad dependen directamente de VW, esta planta genera alrededor de 80 mil empleos indirectos. Así, su impacto en empleo se traduce en la cuarta parte de la población económicamente activa que radica en el estado de Puebla. (El Universal, 20 de marzo del 2002, p.D4).

La fábrica de VW, ocupó el año 2001 el liderazgo en ventas por tercer año consecutivo en el mercado mexicano de automóviles de pasajeros (Nuestro mundo, febrero del 2002, p 1). Ventas en las que incluyó unidades de origen nacional e importación. Por producción de unidades en el año 2000 ocupó en el mercado nacional el segundo lugar (con el 80% destinado a exportación y 20% al mercado interno), y en el 2001 el tercer lugar (con 78% para exportación y 22% al mercado interno). En exportación cubrió el segundo lugar en el año 2000 y el tercero en el 2001, lo que hace una diferencia negativa de 11% (AMIA 20,p.11 y 43).

Esta situación productiva se sustenta en un proceso de cambio y adecuación intermitente en la organización interna de su planta, que le permite tener por un lado, altos niveles de calidad y productividad, y por otro, cierta especificidad en su política y estructura. Especificidad que establece contrastes con las plantas del consorcio en otros países, sobre todo con las ubicadas en Alemania, pues ante objetivos y retos industriales comunes, la forma de abordarlos tiene en ocasiones diferencias radicales, especialmente en la manera en que intervienen los actores sociales: empresa, trabajadores, y sindicato. Si bien todos estos aspectos requieren de un amplio estudio, aquí solamente los retomaremos en relación con el ajuste en la fuerza de trabajo que nos ocupa.

En la política de empleo de la planta poblana encontramos dos grandes grupos, los empleados en el personal de confianza, y los trabajadores directos, indirectos y eventuales en el personal sindicalizado. La contratación de eventuales se estableció desde 1977 y en la práctica funciona como un ‘colchón’ para sortear los altibajos en producción y su repercusión en el volumen de la fuerza de trabajo. Bajo la política tradicional de contratar y despedir, los eventuales son los primeros en quedar sin empleo ante problemas de baja en el mercado, y lo mismo pasa ante puentes o vacaciones como una forma rutinaria de minimizar costos; pero ante alzas de producción son recontratados tomando en cuenta un escalafón de antigüedad ‘a doc’ de este grupo de trabajadores. Además, este tipo de contrato se traduce en un periodo de formación sin compromiso para la empresa, pues comúnmente los trabajadores eventuales ocupan los niveles de trabajo y salario más bajos, durante cuatro o cinco años, hasta que acceden a un contrato de planta; posibilidad que depende de los logros sindicales en cada revisión del contrato colectivo.

En la política laboral de la empresa hay algunos lineamientos y espacios formales de participación de los actores que se orientan a acuerdos por consenso, no obstante, la gerencia en general mantiene una gestión autoritaria y favorece que los diversos intereses de los actores mantengan una situación de consenso inestable. Así frecuentemente hay conflictos fuertes que dificultan los acuerdos y el deseo de compromiso. De esta manera se presenta una contradicción con los últimos cambios en tecnología, en la organización del trabajo, y en la estructura de los trabajadores, quienes requieren tanto de nuevas habilidades y conocimientos, como de un espíritu cooperativo. Cambios que resaltan la importancia del capital humano. Todo ello puede proporcionar ventajas estratégicas a la competitividad de la empresa, especialmente si se considera en las relaciones laborales internas los intereses de los diferentes actores. Lejos aún de esta posibilidad, ante la baja en la demanda del mercado VW mantiene su tradicional política de reducción de la fuerza de trabajo, y motiva que se presentan puntos controvertidos entre los actores.

LA REDUCCIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO

Ante la menor demanda del mercado, especialmente la norteamericana, la empresa disminuyó en 2001 la producción de acuerdo con las ventas que tenía, y en octubre comunicó al sindicato su decisión de no implementar más paros técnicos aduciendo un costo elevado de los mismos. También comunicó su decisión de despedir entre 8 y 12% del personal sindicalizado en

el transcurso de ese año y en el siguiente: la totalidad de los eventuales (1800 aproximadamente.) y un grupo de 400 trabajadores de base. Por su parte el sindicato solicitó a la empresa que le presentara un esquema que permitiera salvar puestos de trabajo, retomando la experiencia que se ha desarrollado en las plantas de Alemania, conocida como ‘jornada VW’ o jornada reducida. En esos convenios, vigentes por un tiempo delimitado y claramente especificado, las partes han llamado a la solidaridad de los empleados y los trabajadores. La han calificado como un elemento muy importante de su participación, pues los diversos actores tienen algo que ganar y algo que perder.

En la planta de Puebla de octubre a diciembre fueron despedidos 900 eventuales, y en nuevas pláticas la empresa comunicó al sindicato que después de un estudio concluyó que no existía la posibilidad de que esta planta entrara en una jornada reducida, ya que la solidaridad era un tema poco explorado y que los trabajadores no lo entenderían. Que habría que pensar en cómo tendría que salir el personal, de tal forma que se garantizara a la empresa tres puntos: 1. Estabilidad laboral, 2. Calidad del producto, y 3. Entrega oportuna de los procesos productivos. El sindicato insistió en su propuesta, y se comunicó con sus pares en Alemania. ¿En qué consiste la jornada reducida a la que se refería el sindicato?

LA JORNADA REDUCIDA EN LAS PLANTAS DE VW EN ALEMANIA.¹

Se trata de una experiencia que desde los años 70s, con base en un modelo de alta confianza entre las partes y relaciones de bajo conflicto, presenta alternativas a los ajustes en la fuerza de trabajo sin llegar al desempleo.

En esta experiencia, conviene recordar la particularidad de las relaciones industriales y laborales en ese país. En ellas destacan tanto la coodeterminación en la que el sindicato y el consejo de los trabajadores (incluyen trabajadores y empleados) tienen una fuerte influencia institucional en las decisiones de la empresa, redundando en una situación productiva de consenso; como otros aspectos de organización del trabajo favorables a una alta especialización del mismo. Además, se cuenta con la existencia de un seguro de desempleo, y un fuerte apoyo estatal al trabajo que incluye una amplia legislación al respecto. Todo esto favorece el consenso y el sentido social en la negociación. Por ejemplo el ‘plan social’ establece para casos de despido los criterios de selección, y el monto de la indemnización, entre otros puntos, que evitan llegar a consecuencias sociales negativas.

En los años de 1973 y 1975, ante una situación de inestabilidad en el mercado, con fluctuaciones en la producción y la demanda de trabajo, se negoció en VW un nuevo concepto de ajuste para la fuerza de trabajo. Se partió del principio de que en períodos de baja demanda del mercado no era posible evitar la reducción de la fuerza de trabajo y el trabajo desocupado, pero en el ajuste era posible seguir un camino “suave” sin desempleo. La reducción del tiempo de trabajo se usó como un puente en periodos de baja producción y se pospuso la reducción de la fuerza de trabajo.

¹ Toda la información sobre la experiencia de la jornada reducida de trabajo en las plantas de Volkswagen en Alemania se tomó de Dombois, 1996.

LA NEGOCIACIÓN INCLUÍA:

- reducción de la jornada semanal a 36 horas, sin el pago total del salario. No obstante, los empleados y los trabajadores recibirían el monto de salario normal por adelantos de aguinaldo y otros ingresos.
- cierre temporal de las líneas de producción, y los trabajadores se irían a sus casas por períodos fijos recibiendo el 95% de su salario regular. Salario integrado con fondos de la Oficina Federal del Trabajo, de la seguridad social estatal (tres tercios) y de la empresa (un tercio).
- programa de renuncia voluntaria con una indemnización especial.
- programa de renuncia para trabajadores extranjeros no originarios de los países de Europa Central, con una pequeña indemnización adicional, y la posibilidad de irse antes del tiempo fijado en su contrato.
- programa de retiro temprano para los trabajadores, con base en un convenio mutuo. La edad disminuyó de 62 a 59 años. En este caso los trabajadores recibirían los beneficios del seguro de desempleo, más una compensación salarial por parte de la empresa por un año, y posteriormente a los sesenta años una pensión de la seguridad social, fortalecida por el Estado de bienestar.

Con base en este convenio disminuyó 25% el empleo total en VW, y para llevarlo a cabo la empresa uso sistemáticamente recursos externos y el soporte de las políticas del Estado de bienestar.

Otra experiencia se presentó en los años 90s cuando el consorcio tuvo una dramática declinación en la demanda, y había cambios importantes en la economía, en la política (declinación del Estado de bienestar) y en el mercado de trabajo (especialmente ante los tres millones de desempleados de la República Federal). Entre 1992 y 1993 la demanda de la producción cayó 25%, y se estimó que repercutiría en un ajuste en la fuerza de trabajo de 30%, es decir 31 mil de los 103 200 trabajadores.

Para este ajuste la empresa presentó tres propuestas: en la primera planteó un desempleo masivo bajo la legislación del 'plan social' de la legislación laboral alemana; en la segunda la expansión del tiempo de trabajo corto y la aplicación del modelo tradicional; y en la tercera un ajuste por un corte radical del tiempo de trabajo y del trabajo compartido. En la revisión que hicieron de estas propuestas la empresa, el sindicato y el consejo de los trabajadores no consideraron viables las dos primeras por diversos motivos -por ejemplo, en la nueva situación del mercado laboral las renunciaciones voluntarias no tenían aceptación como en los años setenta- la tercera se vio como una innovación y se incluyó en la negociación.

Retomando esa opción, al realizar en 1993 la revisión del contrato colectivo de trabajo el sindicato de los metalúrgicos IGM por sus siglas, al que pertenece el de VW, cambió su estrategia y negoció los beneficios de la reducción del tiempo de trabajo, el trabajo compartido y la seguridad en el trabajo.

En el convenio se estableció: 1. Reducción de la jornada semanal de 36 a 28.8 horas para todos los trabajadores sin compensación por la pérdida de ingreso. La jornada semanal se podría ampliar a 35 hrs. como tiempo extra sin pago, y éste sería compensado con un período de vacaciones por 6 meses. 2. La formación de un grupo específico de trabajadores -con personal de mayor edad y calificación, y personal más joven de menor calificación, laborando por parejas el turno- que gradúa su tiempo de trabajo y sus ingresos. En este punto se favorece la comunicación entre diferentes generaciones de trabajadores. 3. Calificación. Se consideró un período de calificación intensiva para los trabajadores con posibilidad de cursar programas de la Oficina Federal del Trabajo, por 3 ó 6 meses, con pago por parte de la misma oficina.

A cambio, la empresa garantizaba la seguridad en el trabajo, y su compromiso de no despedir al personal hasta finales de 1995, cuando se realizaría un nuevo acuerdo.

Este convenio permitió a la empresa ventajas económicas y administrativas considerables. Para los trabajadores que soportarían el mayor peso del ajuste en sus espaldas la situación no era tan pareja, ya que por un lado ganaban tiempo libre y estabilidad colectiva en el trabajo, pero por el otro, tendrían en su ingreso anual una pérdida de alrededor del 16%. Un aspecto que destaca en este convenio es el llamado de la gerencia y del sindicato a los trabajadores y los empleados a solidarizarse para llevarlo a cabo, contando con la certeza de que estarían protegidos por la ley y/o por el contrato colectivo y no serían afectados por el desempleo.

No obstante las presiones con que se llegó a este convenio, para los trabajadores la renuncia en su ingreso a cambio de ganar trabajo seguro para otros, significó un acto de solidaridad.

Como se desprende de la experiencia de jornada reducida en Alemania, en su práctica no tiene una sola forma rígida, pues se adaptó a diferentes condiciones. De esta manera fue retomada en Brasil y Argentina ante situaciones de reducción del empleo. A esta nueva forma de política de empleo en la transnacional Volkswagen se refería el sindicato en la planta de Puebla.

LA PROPUESTA DE JORNADA REDUCIDA EN V.W. DE PUEBLA

En enero del 2002 ante una comunicación mayor del sindicato local con el de Alemania, y la presencia del coordinador de contratos colectivos del consorcio, la empresa presentó un esquema para poner en práctica la jornada reducida en la planta. Esta propuesta no consideraba a los empleados, era exclusiva para los trabajadores sindicalizados, y su período de vigencia cubría los años 2002 y 2003, a cuyo término se regresaría al nivel vigente al inicio del 2002.

La propuesta de la gerencia mexicana incluyó las siguientes condiciones:

1. la reducción de la jornada en un porcentaje proporcional al número de trabajadores sobrantes que se conservarían, es decir entre un 8 y un 12 %.
2. El porcentaje de reducción de jornada tendría la misma reducción proporcional aplicada a los salarios y las prestaciones.

3. El costo para la empresa en este modelo no debería de ser mayor que el costo después de haberse reducido la plantilla.
4. Se conservaría el ingreso semanal de los trabajadores por medio de anticipos a cuenta del aguinaldo.
5. Se incluyeron dos aspectos de flexibilidad. a) Las horas que excedieran a la jornada reducida pactada serían pagadas como normales, hasta el número de horas semanales normales que tienen los turnos de trabajo en vigencia anterior al acuerdo: primer turno 44 hrs., segundo turno 42 hrs. y, tercer turno 40 hrs. b) Existía la posibilidad de que en ciertas áreas laborales se utilizaran modelos de jornada con tiempo mayor al de la reducción propuesta.
6. Debería llevarse a cabo simultáneamente la revisión adelantada del contrato colectivo de trabajo (CCT) en sus cláusulas administrativas, el paquete económico y los salarios, a fin de que se incluyeran en un convenio por separado. Los efectos del resultado de la revisión adelantada del CCT entrarían en vigor a partir del 18 de agosto del 2002 /_fecha normal de la revisión contractual_/_.
7. Condición transitoria.-

Una cantidad de trabajadores a ser definida posteriormente saldría de la empresa a través de la liquidación de sus contratos, sobre la base de trabajo, desempeño, comportamiento laboral, ausentismo.(Relaciones Laborales. “Esquema de reducción de jornada laboral con el objetivo de mantener el empleo en Volkswagen de México”, Volkswagen de México, enero del 2002, 2p).

En esta propuesta, limitada a los trabajadores sindicalizados, llama la atención que la gerencia planteara una condición de despido selectivo (condición 7), que no permitiría una garantía para la seguridad en el trabajo, y era una contradicción para concretar una situación solidaria que llevará al consenso en una reducción de jornada. De esa manera mantenía su política tradicional de ajuste a la fuerza de trabajo despidiendo personal.

El sindicato planteó separar esta propuesta de jornada reducida de la revisión del contrato colectivo y de salario, pues eran negociaciones de naturaleza diferente. Además propuso que la reducción de jornada fuera para toda la planta y que se suprimiera la condición 7. La gerencia y el comité ejecutivo del sindicato discutieron la propuesta y la empresa aceptó estudiar para la negociación final la posibilidad de no incluir la condición 7, y que la jornada reducida fuera para toda la planta. Para la primera semana de marzo, ante una segunda visita del coordinador de contratos colectivos del consorcio, se habló de un nuevo concepto de salario por ‘cuenta de horas individual’, y el comité ejecutivo del sindicato decidió que no tenía información suficiente para presentarse ante la base de los trabajadores, y exponer la idea de tal manera que pudiera asegurarse su aprobación. Pero ante el hecho de que el día 24 de ese mes se vencería el contrato temporal de los eventuales, se planteó la alternativa de hacer una consulta con los trabajadores. El sindicato la aceptó, y propuso su realización por medio del ejercicio democrático del voto secreto, al que se invitarían 9 observadores de la Secretaría del Trabajo. Planteó también una estrategia de información personalizada y mediante documentos a los trabajadores que haría a partir del jueves 14. La consulta se realizaría el lunes 18 sobre dos opciones: 1) reducción de la jornada, reducción del salario y adelanto de la revisión contractual, 2) despido de 1350 trabajadores eventuales y de base. Se siguió ese procedimiento.

La jornada de votación se realizó con base en la experiencia que por 30 años han desarrollado los trabajadores por la democracia en su organización. Tuvo amplia participación y transparencia.

En la jornada participaron 10 408 trabajadores (no participaron los que estaban de vacaciones, incapacitados o en turnos de trabajo que no laboraron ese día). El voto tuvo el siguiente resultado: a favor 2 215, en contra 6 325, abstenciones 1 045. Fue una decisión tajante en contra de la jornada reducida. Así, para el día 24 quedaron despedidos 240 trabajadores eventuales, se dijo que en mayo serían liquidados 140 más, y en junio aproximadamente 350 trabajadores de base. Como una medida alternativa a los despidos la empresa y el sindicato acordaron en abril un programa de retiro voluntario. Paralelamente la empresa, acentuando su tónica tradicional de empleo, estableció la desaparición un turno de trabajo sin alterar la jornada de 44 horas, abaratando costos al ahorrar el pago aproximado de un día de salario por obrero².

La participación de los técnicos Volkswagen en la jornada de votación del 18 de marzo fortaleció su vida sindical democrática, especialmente en la toma de decisiones sobre la vida cotidiana en la fábrica, incluyendo la estructura de los trabajadores y la política de empleo en la planta. Pero en la otra cara de la moneda, su decisión favoreció al mismo tiempo la política tradicional de empleo en la empresa, que minimiza sus costos y carga en la espalda de los trabajadores el peso del ajuste. Mantuvo así, estabilidad durante este ajuste a la fuerza de trabajo, su amplia flexibilidad en la organización interna, y un consenso “forzado” a su política laboral.

¿Cuáles fueron las consideraciones que llevaron a los trabajadores a tomar esa decisión?

Por una parte, los trabajadores no sabían con claridad que es lo que quería el sindicato, pues la información fue poca y deficiente. Por otra, de los tres aspectos que se proponían (reducción de jornada, reducción de salario, y adelanto de la revisión contractual) la mayoría no estaba de acuerdo con el último punto y se preguntaban cuál era la finalidad. Es importante recordar que este aspecto tiene un antecedente negativo.³ En 1992 la empresa, entre otras acciones, rompió el contrato colectivo de trabajo, y esa experiencia es parte de la memoria histórica de los trabajadores, lo que explica su falta de confianza ante un manejo muy general de este aspecto. Además estaba la situación de los eventuales, pues como ya señalamos, los trabajadores en su carrera de trabajo en la fábrica pasan por ese tipo de contratación -excepto los egresados de la escuela técnica interna- y no encontraban una explicación suficiente para modificar en esta ocasión esa política interna de empleo.

De gran importancia fue el hecho de que la empresa no aseguraba, en el esquema que propuso, la permanencia en el empleo. Como explicó un técnico:

Una de las preguntas era ¿Si aceptamos ya nadie sale? Y en ese caso nos respondían que nadie no, pero no los 1500 ¿Entonces qué caso tenía? Otros compañeros lo vieron por el lado económico, y pensaron que

² El salario promedio en la planta de Puebla era de 36 pesos la hora, lo que a finales de marzo equivalía a 3.90 dólares, con un cambio de 9.17 pesos por dólar.

³ Para una información mayor sobre el conflicto ocurrido en VW de México en 1992, consúltese Montiel y Pries, 1992.

si renunciaran ahora, simplemente con la reducción de salario los iban a liquidar con el 80 por ciento, y dijeron mejor trabajamos normal.

Un aspecto más fue que el llamado a la solidaridad no se sustentó en una participación equilibrada de las partes:

Los trabajadores hemos sido maduros en todo esto, tenemos inquietudes, porque hay unos que dicen poco o mucho hay que llevar algo a la familia, pero no porque tengas que llevar un gasto a la casa tengas que sacrificar tu dignidad como trabajador. Con esta propuesta todo se iría para abajo. No se trata de perjudicar a nadie para solidarizarse, y la empresa quiere sacrificar a los que son trabajadores técnicos, pero nunca hablaron de que a los empleados se les reduzca el sueldo. Aquí habría un perjuicio de 11 mil obreros para no perjudicar ni a los empleados ni a 1500 no trabajadores.

Los técnicos también consideraron las repercusiones a los trabajadores de otras empresas:

Para mí era negativo, realmente negativo. Porque imagínate, cuántos años de lucha para lograr que te vayan aumentando tus prestaciones, y que de buenas a primeras te van a reducir tu salario y todo lo demás. Por otra parte, si nosotros dejamos que nos redujeran el salario, prácticamente iba a ser el ejemplo para todas las empresas, que redujeran el salario. Entonces eso iba a ser una cosa muy negativa, un retroceso enorme. Yo creo que deben buscar otra alternativa.

La consulta que nos ocupa también puso en la mesa de discusión el ejercicio de la democracia al interior del sindicato, especialmente porque por medio de rumores en la fábrica e información en los medios se difundió la versión de que el acuerdo ya estaba firmado y que la consulta era una farsa. En otras palabras, que la representación sindical se había vendido. Así la votación ya no tenía caso, no habría por qué participar. Sobre este aspecto nos comentaron:

Demostramos estar unidos ahora. José Luis –el secretario general del sindicato José Luis Rodríguez- fue muy transparente, muy limpio. Teníamos miedo de que ya se hubiera vendido, nos queda la espinita, la duda, por otras experiencias y había rumores y noticias de que ya se había firmado el acuerdo, que la consulta era una farsa. Todos decíamos pues a ver cómo la cambian, todos dicen que no. Va a tener que ser a la malagueña, o sea el robo directo, tendría que ser así solamente. Hay que reconocer que hizo lo que tenía que hacer, ya había corrido el riesgo de someterlo a votación, y aunque el resultado fue negativo a su propuesta, asumió las consecuencias, la verdad.

Por su parte el secretario general de comité ejecutivo dio su opinión sobre el desarrollo de la consulta, y las tareas que tiene ahora la representación sindical:

Nosotros creemos que hubo debilidades en el proceso, una de las más importantes fue la información, porque los trabajadores hacían muchas preguntas, sobre todo particulares, específicas, y no teníamos la respuesta porque no existía todavía una negociación. Los aspectos generales fueron contestados. También se dio un manejo erróneo por parte de la prensa, pues a pesar de la claridad con que se dio la información empezó a manifestar que era

un acuerdo ya realizado, ya firmado, y que únicamente se esta avisando a los trabajadores. Además dio a entender que la petición era de la empresa y no del sindicato. Esto dio mucha incertidumbre a la gente. Lo manifiestan a la hora que entregamos las boletas de votación, ya no hubo tiempo para hacer todas las aclaraciones. Se les dijo que tuvieran confianza que realmente se iba a respetar el voto.

Sentimos que también fue muy rápido, pues entender un tema de esa dimensión de jueves para lunes fue demasiado complicado, y bueno, pues los resultados van en esas debilidades que tuvo el proceso.

¿Qué nos queda como representación sindical? Buscar alternativas diferentes, con las que se pueda, sino detener, por lo menos aminorar la salida del personal. Una alternativa es el programa de retiro voluntario, pero no lo aceptamos en su totalidad porque su finalidad es abaratar costos muestra de ello es la desaparición de un turno, sin alterar la jornada de 44 horas. Tenemos que buscar otras alternativas.

Con los compañeros, nosotros tendremos que demostrar que estamos respetando la decisión de los trabajadores, que además seguimos utilizando métodos democráticos y que la opinión de los trabajadores sigue siendo para nosotros vital. No podemos tomar decisiones que no sean avaladas por el resto de los trabajadores.

CONCLUSIÓN

La experiencia que revisamos sobre despido en Volkswagen tiene varias aristas. Muestra que no existe una sola forma de enfrentar los ajustes en la fuerza de trabajo ante situaciones de baja en la demanda del mercado. Si bien es cierto que la política tradicional de empleo en nuestro país solamente considera ajustes directos a la fuerza de trabajo con despido, y que ésta es la forma que prevalece, también es cierto que hay otras formas de ajuste que no llegan al desempleo, como es la jornada reducida. Estas formas tienen un eje central en la participación y comunicación que se establece entre los diversos actores: la empresa, los trabajadores y el sindicato, y que nos hablan de situaciones excluyentes con estabilidad precaria, o incluyentes con mayor equilibrio y consenso.

En Volkswagen la experiencia de jornada reducida proviene inicialmente de las plantas del consorcio en Alemania. Posteriormente se retomó con adaptaciones en Brasil y Argentina, y en el caso mexicano como vimos, esta propuesta además de la falta de apoyo por parte de la empresa, tuvo muchas deficiencias y no se implementó en esta ocasión. La difusión e intercambio de experiencias y conocimientos al interior del consorcio alemán, no es un hecho aislado en la globalización que experimenta la industria automotriz. Así, entre diferentes sociedades y economías –en ocasiones contrastantes– con diversas relaciones industriales y laborales, los problemas y situaciones comunes entre los trabajadores de la industria automotriz generan nuevas

formas de enfrentarlos. Éstas buscan favorecer tanto la estabilidad, como el consenso, que tanto requiere la productividad industrial. Asimismo buscan evitar los efectos sociales negativos, por ejemplo los conflictos antagónicos, las confrontaciones, las huelgas, los paros productivos. De esta manera la globalización también toca aspectos centrales de la participación democrática de los diversos actores en la industria; participación democrática que en nuestro país tiene aún una viabilidad precaria. Por todo esto, cobra importancia la actuación de los sindicatos democráticos en la búsqueda de alternativas a los problemas del trabajo, especialmente en períodos de crisis.

BIBLIOGRAFÍA CITADA.

AMIA. Boletín 421. México, diciembre del 200, 52pp.

AMIA. Boletín 433. México, diciembre del 2001, 48pp.

Carrillo Laura, 2002. “Llega desempleo a 2.8% en enero”, Reforma México, 21 de febrero, p. 5-A.

Dombois Rainer, 1996. “From state subsidized work force reduction to negotiated job sharing: Personnel and work force policies of Volkswagen Company in Germany over the past thirty years.”, Mimeo, 21pp.

Montiel Yolanda y Ludger Pries, 1992. *Organización del trabajo y relaciones laborales. El reto de la flexibilidad*. Serie Sociología. Año 8, núm. S-2. El Colegio de Puebla, México, 66pp.