

Argentina

CTA, Central de Trabajadores de la Argentina
FETIA, Federación de Trabajadores de la Industria Argentina
CEFS, Centro de Educación y Formación Sindical

COMO ENFRENTAR LA TERCERIZACION: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN EN ACINDAR/MITTAL-STEEL ARGENTINA



Héctor Alcides Ibarra,
secretario general de la Unión Obrera Metalúrgica de
Villa Constitución, Provincia de Santa Fe¹

La empresa

Acindar se instala en Villa Constitución, provincia de Santa Fe, en 1951 y fue hasta el 2000 una empresa de capitales nacionales, sus dueños eran la familia Acevedo. Durante el período neoliberal, y a pesar de la resistencia de sus trabajadores, cumple acabadamente con todas las medidas de descentralización y flexibilización nacional que aplicaron las empresas, muy especialmente las grandes. Este proceso depredador comienza a hacer aguas en los últimos años de la década de los 90 y termina estallando en diciembre de 2001.

En el año 1998 Acindar ya comienza a manifestar dificultades para comercializar sus productos, aduce la caída de los precios en el mercado externo y también la baja del mercado interno provocado por la recesión de esos años. Argumenta que la devaluación de la moneda en Brasil lo perjudica y le impide competir. Finalmente comienza a reducir la producción. La acería podía producir unas 140 mil toneladas por mes, pero en esos años bajó la producción a 70 mil toneladas mensuales. Este proceso de baja producción se mantuvo por cuatro años.

En el año 2000 Acindar informó que, debido a la profundidad de la crisis, estaba negociando la venta de parte de la empresa a la Belgo Mineira, una importante empresa siderúrgica brasileña. Durante las negociaciones, informó además que debía reducir gastos y achicar los planteles, tanto de personal propio -que eran 1600- como de los tercerizados, que llegaban a unos 900 trabajadores.

Del proceso de discusión con la organización gremial se acordó que no hubiera despidos del personal propio, y se achicaran los planteles de tercerizados de los sectores de servicio y mantenimiento; dicho acuerdo contemplaba la cobertura de la obra social por un año y el compromiso de que ingresaban a la empresa nuevamente apenas se normalizara la producción.

La familia Acevedo, que ejercía el control accionario de la compañía, considera la conveniencia de llegar a una alianza estratégica con otro grupo, de manera de consolidar su presencia regional e internacional. Es así que Acindar llegó a un acuerdo con la Belgo Mineira. En virtud del mismo, la familia Acevedo le vendía el



¹ El artículo fue elaborado por José Olivera y Norma Díaz, del CEFS.



50% del paquete de control y comenzaba un gerenciamiento conjunto de la empresa.

Este acuerdo, a la par de permitir el ingreso de capital, posibilitó un intercambio de experiencias tanto en lo técnico como en lo comercial, que evitaron un mayor deterioro económico. Recién a mediados de 2002 comenzó a normalizarse la producción.

Con posterioridad, la Belgo adquiere el resto del paquete de control que detentaba la familia Acevedo. Además, nuevos aportes de capital realizados por esta firma, le dio una tenencia del orden del 72% de las acciones de la compañía. A su turno, el control de Belgo lo tenía la firma Arcelor, que es el resultado de la fusión de las empresas Arbed de Luxemburgo, Aceralia de España y Usinor de Francia.

Hacia fines de 2006, Arcelor se fusionó con Mittal Steel conformando el Grupo Arcelor Mittal, líder mundial en la producción de acero. Hoy, Acindar forma parte de este grupo que emplea a más de 300.000 personas alrededor del mundo y posee plantas productivas en 60 países.

Entrevista a Héctor Ibarra¹

Contanos, ¿cómo se está trabajando dentro de Acindar con las empresas tercerizadas? ¿qué hace la organización gremial para mejorar las condiciones de los trabajadores de esas empresas?

Mirá, después de la crisis del 2001, en la cual no sólo se rebajaron los puestos directos, sino que prácticamente quedamos con muy pocos contratistas que realizaban obras y mantenimiento eventual dentro de la planta, hicimos algunos acuerdos a nivel ministerial cuando la empresa comenzara a mejorar, de alguna manera tendría que volver a recuperar los puestos de trabajo que se habían caído por la crisis.

En el 2004 ya teníamos prácticamente casi la misma cantidad de empleos directos que de contratistas y ahí es donde empezamos a trabajar el tema del encuadramiento, porque en principio los tomaban por UOCRA (Unión de obreros de la construcción) o por Empleados de Comercio. Entonces nosotros

comenzamos a plantear con firmeza el tema del encuadramiento en la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Logrado eso empezamos a discutir pisos salariales de los compañeros, lo que fue una conquista grande porque si lo vemos al día de hoy, la UOM ha conseguido un piso para el más bajo de \$4.000 (alrededor de 800 dólares) y hoy por hoy dentro de Acindar, así entrés a barrer en una empresa, tenés un piso de casi \$5.000 pesos.

Costó muchas marchas internas, muchos días de discusión, muchas asambleas con los compañeros, pero lo conseguimos.

En ese momento teníamos un fuerte apoyo de los compañeros de la Comisión Directiva que estaba en ese período, así es que pudimos hacer eso. Luego se logró que empezaran a cobrar parte del premio que los directos venimos cobrando. Nosotros tenemos un premio anual si la empresa llega a las metas. Recibimos un sueldo en bruto para cada trabajador. A finales del 2004, fue cuando los compañeros arrancaron con un premio, que primero fue mínimo, en ese momento llegaba a \$300, pero después, año a año, se empezó a transformar en un porcentaje de lo que cobraban los directos. A comienzo fue el 30%, después fue subiendo y en la actualidad lo que tenemos es un sueldo para todos los trabajadores de UOM que estén en la planta permanente.

Cada uno cobra el valor del sueldo bruto, normal y habitual, sin horas extras. Y ya hemos llegado a la igualdad de condiciones con directos y subcontratados en cuanto al cobro del premio anual. Es un sueldo extra que se percibe, además del aguinaldo, es un sueldo por premio, producto de la rentabilidad de la empresa.

En el medio, no recuerdo bien la fecha, se consiguió también tener una comisión interna de empresas contratistas, que por lo que conozco esto es inédito en el mundo. Hasta el momento, sólo podía existir la comisión interna de los trabajadores directos, pero no de empresas tercerizadas y, sin embargo, nosotros también logramos eso.

Logramos demostrar que nos servía a ambos: que nos servía a nosotros y también

que de alguna manera servía a la empresa "madre" también. Hacía que esos compañeros trabajaran no solamente encaminando conflictos, sino también para contener, trabajando de antemano, frenando cosas que muchas veces sabemos que no tendrán respuesta. Hoy por hoy se elige una comisión interna de empresas subcontratadas por el voto directo. Esta es una cuestión que existe en Villa, que hace tiempo instalamos, la bandera de la participación con el voto de todos los trabajadores.

Se postulan los compañeros, pueden llegar a postularse diez, quince compañeros y se eligen cuatro titulares y dos suplentes. Siempre por el voto directo de la gente. Esto es un avance muy grande, por lo que conocemos, en otro lugar no existe.

Esto que ocurre con lo del voto directo es interesante porque el estatuto del gremio no lo establece ¿no?

El estatuto de la UOM dice que las comisiones internas se eligen en el seno de la junta de delegados, o sea cada delegado postula uno, y votan entre todos los delegados. Nosotros tenemos un sistema que es mucho más democrático y creemos que es uno de los mejores porque el compañero que sale electo, sale por el voto directo de la gente. Esto es una ventaja para el compañero que va a comisión interna. Puede presentarse con la frente bien alta en cualquier lugar de la planta.

Héctor, otra pregunta, con respecto al tema de la discusión con la empresa matriz, ¿cómo favorece esto de la Comisión Interna de tercerizados el no tener que estar discutiendo con cada uno de los empleadores en forma individual? O sea, ¿tienen un sistema centralizado de discusión con la empresa "madre"?

Eso se logró a través de una mesa que en determinado momento se armó y se llamó "visión compartida". Ahí empezamos a acordar sistemas de trabajo con el cual nos vemos todos favorecidos.

Lo que ahí se hace es discutir con la empresa matriz, discutir con el empleador principal y no con cada patronal individualmente, que es un problema. Siempre presen-

tan cada uno una problemática distinta. En cambio, cuando se discute salario, ya no se discute más con los patrones de manera individual, se discute con los directivos de turno que tienen en Acindar. Ahí se decide, se le baja a cada empresa lo que tienen que pagar. Por otro lado, el patrón enunciará lo que tiene que discutir con la Empresa Acindar y así es como venimos funcionando.

Lo importante de esto es que facilita al propio trabajador tercerizado con su representante elegido como Comisión Interna, que es el que lleva adelante la negociación directamente en la mesa de discusión con la propia empresa.

Es el propio representante, y lo hace de manera global. Se evita la discusión individual de empresa por empresa y que siempre es un problema. Cada una presenta una problemática distinta, y en cambio de esta forma, se acuerda en una mesa con la empresa matriz y es la propia Acindar la que baja y le informa a cada patrón cual fue el acuerdo.

Héctor, otra de las cosas que ustedes tienen mediante el sistema de representantes es que han estado discutiendo el sistema del traspaso de compañeros de empresas contratistas o tercerizadas al plantel directo de planta, ¿cómo han manejado eso?

Lo que evidentemente se notó rápidamente es que después de la recuperación de los puestos de trabajo, había muchas empresas tercerizadas ocupando de alguna manera lo que nosotros llamamos puestos fijos.

Fundamentalmente en el área de mantenimiento, que es un área que nosotros seguimos insistiendo que deben ser empleos directos, no deberían ser de empresas tercerizadas. Digo en el área de mantenimiento porque es el lugar más estable. Después hay empresas que trabajan por orden administrada, empresas que trabajan por obra, que viene a hacer la obra y después se van. Pero sí, estamos llevando adelante un proceso de hace varios años de incluir esos puestos como directos, de hecho han pasado muchos compañeros a ser personal "propio". En principio no se ha logrado que



² Electo en las últimas elecciones del 28 de septiembre (2012), fue durante varios años el titular de la Comisión interna de Acindar. Esta entrevista fue realizada en plena campaña electoral.



pasen rápidamente, pero sí se ha logrado que ganaran el mismo salario que un directo. Con el tiempo se fueron pasando, y el último ejemplo es que a partir de junio (2012), pasaron dieciocho compañeros, muchos de los cuales venían desde hace muchos años trabajando. Ocho compañeros eran de mantenimiento, cuatro eran grueros, seis de una empaquetadora de productos terminados.

O sea que es importante el accionar del sindicato, ¿esto tiene que ver con que hay un grado de organización gremial dentro de la planta que les permite a ustedes como trabajadores organizarse y mejorar las condiciones de los tercerizados?

Hemos logrado trabajar juntas dos comisiones internas, tanto la de compañeros directos, que es la que hoy yo represento, como la de los compañeros de las empresas tercerizadas. Hay muchas discusiones que las estamos haciendo conjuntamente. En este momento se está llevando adelante este proceso y de manera permanente.

Siguiendo con el tema de las contratistas, y en este caso dentro de la empresa Acindar, cómo, desde una política implementada desde una comisión interna de una organización sindical, se puede mejorar las condiciones de los trabajadores tercerizados o subcontratistas. A ustedes les ha dado un resultado evidente esto.

Lo que nosotros creemos es que hace falta un grado de organización, estar permanentemente con los compañeros, trabajar en cada sector, en cada lugar, en cada empresa, en cada comedor y hablar con la gente. Hablar mucho y tener aceitado el mecanismo con los delegados. Es fundamental para una Comisión Interna estar con el cuerpo de delegados discutiendo los temas, tratando de ver qué es lo que está pasando, tratando de asesorar.

De esta manera nosotros, hemos mejorado fuertemente el tema de la organización, el tema salarial, el tema de cómo se trata a las personas. En las empresas, cuando ven que algo está mal o quieren suspender a alguna persona están obligadas a hablar con la Comisión Interna. Antes de mandar

algún telegrama, también. El hecho de que las empresas estén obligadas a hablarlo antes, es un avance muy grande para la situación de los trabajadores.

Y en momentos de esta última crisis que se está viviendo, ustedes los trabajadores directos, lograron hacer acuerdos ante el Ministerio de Trabajo con la empresa teniendo a que no haya suspensiones o cómo manejarse frente a la baja en la producción y también han logrado incluir a los tercerizados en este sistema, ¿no?

En estos días hay una disminución en la producción, hay sectores que estuvieron parados, la acería misma. No recuerdo cuánto tiempo hacía que una acería paraba, y ahora estuvo una semana parada. Hubo una parada de cinco semanas en la planta de reducción directa, Un laminador de cuatro turnos bajó a tres turnos. Con esta situación logramos que por esta vez no haya suspensiones, ni nada, y que se vayan manteniendo en el trabajo, se van rotando, se van haciendo cosas y hemos logrado repartir los compañeros en distintas tareas con otras responsabilidades.

Anteriormente, en el 2008, hubo un período en el cual los compañeros tercerizados estuvieron suspendidos, incluso hasta los directos. Pero esta vez logramos acuerdos a través del Ministerio de Trabajo porque nosotros siempre nos estamos anticipando, como sabemos como viene, nos anticipamos.

Hoy en día un dirigente tiene que saber dónde vende la empresa su producto, cuándo, cómo, cuándo es real que no está vendiendo, o cuando está haciendo presión para conseguir cosas.

Consideramos que en este momento la empresa está haciendo presión hacia el Estado para conseguir algunos beneficios. Lo que tratamos de evitar es que nos usen a nosotros como mercancía de canje y con eso presionar al Estado. Nosotros buscamos información, la hacemos pública, e informamos a las autoridades provinciales y nacionales. Así, de esta manera, venimos saliendo de la situación.

