

BOLETIN DE MOVIMIENTO COMUNISTA

Boletín numero 23

marzo 2007

BALANCE DE LA LUCHA EN VOLKSWAGEN (BELGICA) Y ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

El presente boletín, es un resumen de un documento realizado en colaboración con un trabajador de VW Bruselas, difundido en la planta en marzo 2007.

Si bien el boletín trata del caso de VW en Bélgica, el balance de la lucha y de la estrategia de la empresa VW, puede ser de interés para los obreros de VW en Córdoba.

La lucha:

A finales del 2006, un rumor comienza a circular dentro de la fábrica automotriz de Volkswagen en Bruselas (Bélgica): la plata iba a cerrar sus puertas. Frente a la persistencia de éste rumor, el **viernes 17 de noviembre**, los 1500 obreros del turno tarde (14-22 horas) deciden parar el trabajo a partir de las 20h. Esta decisión es tomada en contra de la posición de los sindicatos¹, los cuales llaman a los obreros a continuar con su trabajo hasta tanto la dirección no declare sus intenciones de implementar un “eventual” plan de reestructuración.

Al exterior de la fábrica, las autoridades comunales² con la dirección de VW (Brusela), ya tomaron medidas preventivas para frenar cualquier tipo de reacción de los obreros. Cerca de 300 policías están listos para contener los posibles desbordes y 100 están ubicados, discretamente, alrededor de la planta con camiones lanza agua. La decisión que toman los trabajadores de turno tarde fue sostenida por los trabajadores del turno noche.

El **sábado 18 y domingo 19 de noviembre**, los obreros declaran que mantendrán la huelga hasta que no tengan información concreta. En la noche del domingo, luego de recibir el anuncio de la postergación de la reunión del Consejo de Empresa, los trabajadores deciden seguir con la huelga. El mismo domingo a las 21h, los sindicatos les piden a los obreros que regresen a sus casas y que se presenten en sus respectivos horarios de trabajo. Sin interrupción de la huelga.

El **lunes 20 de noviembre** a la mañana, anuncian que seguirán con la medida de fuerza hasta el día en el se realice la reunión del Consejo de Empresa. La huelga se extiende al parque industrial en donde se encuentran, el centro logístico y algunas autopartistas de VW. El parque es de 75 000 m2 y trabajan 400 personas. Tanto en la planta de VW como en el Automotive Park, la huelga impide la entrada o la salida de camiones. La mayoría de los trabajadores del turno de la mañana regresan a sus casas a pedido de los sindicatos. Solo un piquete de una decena de obreros bloquea la entrada principal. En reacción a lo que sucede en la planta maestra, los trabajadores de otras autopartistas deciden parar el trabajo. Las nuevas

¹ La tasa de sindicalización en VW Bruselas, se eleva a más del 90 % de los asalariados, los cuales están repartidos entre las dos centrales más importantes (Federación General de los Trabajadores Belgas y Central Sindical Católica)

² En Bélgica, cada comuna (barrio) tiene su intendencia.

autopartistas en huelga son: Arvin Meritor (interior de puerta), Jonson Control (asiento), Alcoa (cuadros de aluminio).

Los obreros se autoorganizan para continuar con la huelga; sin mediar una instancia orgánica. Muy pocos obreros acuden a la planta, la mayoría de ellos aplican las instrucciones dadas por los sindicatos. Una delegación de cada sindicato parte a Alemania para examinar la situación con el sindicato alemán, IG Metal. Los sindicatos llaman a los trabajadores a no regresar a la planta hasta el día miércoles a las 10h para participar en la Asamblea General donde se darán a conocer los resultados de la negociación con la dirección de VW.

La dirección belga de VW y los sindicatos, anuncian a los obreros que no está dispuesta, la modalidad que se aplicará en la organización de la reestructuración de la fábrica. Creando un fuerte clima de temor e incertidumbre.

“Nosotros vamos a emprender acciones adecuadas cuando sepamos de que se trata. En la espera quédense en sus casas”, proclaman los sindicatos a los trabajadores.

La hipótesis más difundida, defendida por los sindicatos, es que la empresa intentaría disfrazar el cierre de la fábrica. Este se realizaría en dos momentos diferentes para evitar el pago de indemnizaciones importantes previstas en el marco de la Ley Renault.

El **miércoles 21 de noviembre**, al finalizar la reunión del Consejo Extraordinario de la empresa, la dirección anuncia su intención de reestructurar la fábrica suprimiendo el ensamblaje del modelo Golf, que pasará a hacerse en dos plantas alemanas en Wolfsburg y Mosel. Este traspaso, tendría como consecuencia, la supresión de aproximadamente, 4000 puesto de trabajo. El representante de la dirección alemana precisa que el cierre de la planta de Bruselas no está previsto.

En la Asamblea General, están presentes 2000 trabajadores (contando con la participación de los obreros de las autopartistas)

Los sindicatos declaran a los obreros, no haber sido avisados sobre la preparación de ese proyecto de reestructuración y que ellos pensaban que implicaría no más de 1500 despidos. Por lo cual deciden llamar a una manifestación nacional para el sábado 2 de diciembre.

Para los trabajadores significaría un golpe brutal, de 5200 obreros de planta, 4000 serían despedidos. A pesar de algunos gritos de reprobación en contra del sindicato, los trabajadores terminan dispersándose en calma, con excepción de algunos obreros que intentan forzar las rejas de la planta pero son disuadidos y enviados a marchar en una calle paralela, en la cual participan entre 300 y 400 trabajadores.

Para asegurar la calma, la dirección se compromete a seguir pagando los salarios de los huelguistas y no huelguistas hasta el viernes próximo, medida que será extendida hasta fines de noviembre.

El paro de la producción en la planta principal, tendrá como consecuencia la suspensión de actividades por parte de sus direcciones en las autopartistas, en algunas sus obreros continuarán la huelga y otras serán tomadas por los trabajadores, como en el caso de Arvin Meritor.

Acuerdan dirección y sindicatos en la necesidad del regreso de la empresa de seguridad privada (Securitas), para resguardar la seguridad de la planta y sus alrededores.

El **sábado 25 de noviembre**, la dirección alemana comunica la posibilidad de conceder a la planta de Bruselas, el ensamblaje del Audi A1, a partir del 2009, poniendo como condición la reducción del 20 % en los costos de producción.

A partir de ese momento, el plan de la dirección aparece más claro. VW dispone ya de una suma importante de dinero para indemnizar a los despedidos.

Tanto la dirección, como los sindicatos, temen a la reacción obrera. Es la incógnita principal, hasta el momento los sindicatos cumplieron con su rol, ocupando solos el terreno de las negociaciones al mismo tiempo que mantuvieron a los trabajadores en sus casas.

El anuncio de la supresión de 4000 empleos y del probable cierre de la planta, pareciera ser una prueba piloto de VW evaluando la capacidad de reacción obrera, frente a las medidas que la empresa comenzará a implementar en algunas de sus plantas europeas.

El **sábado 2 de diciembre**, se realiza una manifestación organizada por los sindicatos en Bruselas. La policía se ubica discretamente en las calles paralelas. Participan 20.000 manifestantes, mucho menos de los 70.000 que manifestaron hace diez años contra el cierre de Renault Vilvoorde. El deseo dominante en los trabajadores es que “el conflicto termine lo más rápido posible” y que puedan “sacar una suma máxima de dinero con las primas de despido”. El **8 de diciembre**, la dirección anuncia los montos de las primas de despido. Los trabajadores (obreros y empleados) que se retiren voluntariamente, recibirán una prima equivalente a un mes de salario por año de antigüedad. La dirección se hará cargo de las consecuencias sociales de la reestructuración y esta dispuesta a pagar nuevamente los salarios a partir de la semana próxima, a condición de que los obreros retomen sus puestos de trabajo el 18 de diciembre. Del lado sindical, antes de pronunciar el cese de la huelga, piden garantías sobre el volumen de producción que será demandado en el futuro y, sobre las condiciones de trabajo de los obreros que continuarán trabajando en la empresa.

Los trabajadores acuden mayoritariamente, a la inscripción de retiros voluntarios con el objetivo del beneficio de éstas medidas, mucho más interesante a nivel económico, que otros planes de despido. El **11 de diciembre**, al finalizar el día, 700 trabajadores se retiran voluntariamente. Al día siguiente, la lista de retiros voluntarios es de 1.680 trabajadores, la suma de trabajadores que piden el retiro voluntario llegará a 1900, de ellos, solo 1500 tendrán la seguridad de obtener la prima de despido. Sin embargo, los empleadores de las autopartistas afirman, inmediatamente, que no podrán asegurar las mismas condiciones en el retiro voluntario para sus trabajadores.

Los sindicatos piden que VW intervenga para garantizar estas condiciones a los trabajadores de las autopartistas. Rápidamente el sector patronal de Bélgica, expresa sus temores sobre los riesgos de que el costo de la reestructuración, disuada a las empresas extranjeras para invertir en el País. Señalando que los montos de las primas de despidos, tres o cuatro veces más importantes que el promedio nacional, puedan constituir un mal precedente a futuro.

El **lunes 18 de diciembre**, los sindicatos deciden continuar la huelga al no recibir garantías sobre las negociaciones pedidas. La empresa organiza un Consejo Extraordinario para llegar a un acuerdo lo más rápido posible ya que la tensión de los trabajadores comienza a crecer, conociendo que cada año se para la producción entre navidad y año nuevo. Finalmente, los sindicatos negociarán para que 915 obreros obtengan la prejubilación, la empresa no dará el premio de 10.000 euros³ suplementarios reclamados por el sindicato.

En las autopartistas las negociaciones se hacen más difíciles. Después de varios paros, la situación se va regularizando, ya que se llega a acuerdos más interesantes para los trabajadores que los planes de despido propuestos por las empresas al inicio de las negociaciones. Sin embargo, los nuevos acuerdos son menos interesantes que los que se lograron en la planta maestra de VW.

³ En diciembre 2006, el cambio del euro estaba a 3,80 pesos argentinos.

El **viernes 5 de enero del 2007**, algo más del 50% vota por volver al trabajo. En la asamblea, están presentes solo 500 trabajadores, no participan quienes accedieron al retiro “voluntario”. Algunos trabajadores se enfurecen y se oponen a ésta decisión alegando paridad en los votos.

El **lunes 8 de enero** la planta maestra y de Automotive abren sus puerta y los asalariados entran. Los obreros que tomaron el retiro “voluntario” y los prejubilados, también están presente para formalizar las modalidades administrativas. Los trabajadores no producirán ningún coche en ese día. Los primeros test de producción son previstos para el miércoles, y los primeros coches saldrán el jueves.

El **12 de enero**, los empleados de los niveles técnicos y administrativos (quienes todavía no habían participado del paro) comienzan la huelga. Pero, al día siguiente, aceptan masivamente el acuerdo negociado por los sindicatos, que dispone que recibirán una prima de retiro voluntario superior a la de los obreros.

El **miércoles 24 de enero**, un último sobresalto, en una asamblea de obreros del turno noche se vota nuevamente la huelga. Los trabajadores quieren recibir más informaciones concretas y más garantías de la dirección de VW. Pero los empresarios de la dirección belga, amenazan a los trabajadores diciendo que “esta nueva huelga podría desgastar a la dirección alemana”. El Gobierno envía un conciliador para restablecer la discusión entre los sindicatos y la dirección con el fin de llegar a un acuerdo.

El **26 de enero**, los sindicatos y la dirección aceleran las negociaciones. Esa misma noche, firman un protocolo que comprende el paso de 35 a 38 horas sin aumento de salario y una rebaja del costo salarial de 20%. En contrapartida, VW se compromete a mantener 2.200 puesto de trabajos. El acuerdo será sometido a referéndum. Al medio día, $\frac{3}{4}$ de los obreros y empleados participan en el referéndum (1613 de los 2142 trabajadores) y responden positivamente a la única pregunta realizada por los oradores: “*Están de acuerdo de seguir (con la producción) con Audi?*” Sin poner a la discusión el aspecto central para los trabajadores del acuerdo.

El **sábado 27 de enero**, se precisa en el acuerdo que las condiciones del plan de reestructuración (despidos encubiertos) serán de aplicación para los asalariados que decidan retirarse durante el período de transición, el cual comienza en el 2007 y finaliza en el 2008. VW se compromete a producir 84.000 coches en 2008 y 100.000 Audi a partir de 2009, para lo que necesitarán nuevos trabajadores. Satisfechos con el acuerdo, los sindicatos llaman a retomar los puestos de trabajo.

El **12 de marzo**, los sindicatos viajan al centro de Audi Ingolstadt para ratificar el cambio de identidad de la fábrica. La catástrofe de una fuerte lucha fue sorteada, los sindicatos y la dirección de VW brindan a la salud de Audi Bruselas.

Las razones patronales de la reestructuración de la planta VW de Bruselas

“Porque la planta de VW Bruselas?”, se preguntaban los obreros de la fábrica, luego de recibir el anuncio de que se pararía la producción de la Golf en Bélgica.

Con el equivalente de más de 5000 puestos de trabajo de tiempo completo, la fábrica asegura una producción de 204.000 vehículos, es decir que, cada asalariado produce 40 vehículos por año. Una productividad inferior a la de la planta de Pampelune en España (que producen 50/trabajador) ; 25 vehículos se producen por trabajador en la planta de Emden en Alemania y en Auto Europa (filial de VW Ford) en Palmela, Portugal.

Comparar con la planta de Wolfsburg no tiene sentido ya que, además del ensamblaje, se realiza también, la producción y en emplomadura. Concentrar la producción de la Golf en Wolfsburg permitiría economizar unos 400 euros por unidad producida y reducir los costos de logística. Ello representa una parte equivalente al del trabajo dentro de una estructura global de los costos de producción. Si bien muchos autopartistas se instalaron cerca de la planta de ensamblaje en Bruselas, los componentes esenciales (bloque-motor, caja de velocidad) provienen de Alemania. Lo mismo sucede en la planta de Portugal, la que depende de muchos componentes producidos en España. La fábrica de Bélgica es afamada por su extrema flexibilidad y capacidad para montar diferentes modelos, sin plataforma común, en paralelo.

Para entender la decisión tomada por el directorio de VW, hay que indagar sobre la historia reciente de la empresa y la situación global en la industria automotriz en Europa.

La industria automotriz no encuentra nuevos mercados en Europa. Las fábricas de Europa occidental producen 19 millones de automóviles por año pero, la demanda no supera los 15 millones. El rápido progreso de la productividad lleva a necesitar menos obreros para una demanda que se desarrolla con más moderación.

La debilidad del dólar, la escalada en los precios de materia prima y el aumento de la competencia ponen en cuestionamiento en el 2003 el modelo estratégico de VW, menos rentable en capital fijo y costos de reestructuración de la planta obrera y más voraz en capital que sus competidores.

El primer plan ForMotion para reposicionar la empresa, puso en cuestionamiento el modelo estratégico, fundado sobre importantes gastos de inversión, justificados por el precio más alto de venta que sus competidores. Sin embargo, la ventaja de competencia desapareció, entre otras cosas a nivel de la calidad. VW tenía que atacar la baja productividad de su capital fijo y su rápida depreciación. El lanzamiento de un gran programa de remodelamiento de la gama y de multiplicación de modelos no fueron factores decisivos contra la competencia (de Renault y Peugeot, por ejemplo), la cual multiplica, también, el lanzamiento de nuevos modelos. Dentro de un mercado maduro, el aumento de las ventas no se puede hacer de otra forma que en detrimento de las otras competencias.

Un costo alto de trabajo con baja productividad, fueron siempre los puntos débiles de VW, en particular en Alemania que representa el 37% de la producción global de la empresa.

Todos los esfuerzos de reestructuración de VW están orientados para conquistar mejores tazas de ganancias. Hasta el 2008, el objetivo es disminuir un 15 % del punto muerto⁴ de VW.

El objetivo declarado por la dirección de VW, es obtener 5100 millones de euros de ganancia, sin contar impuestos, para el 2008. Para llegar a esa ganancia, no menos del 65 % de las mejoras de los resultados, deberán obtenerse por las economías realizadas sobre los costos fijos (en los cuales se encuentra la supresión de puestos de trabajo). Dentro de los

⁴ El “punto muerto” de rentabilidad es el punto a partir del cual la empresa comienza a sacar beneficios

cálculos de la dirección, entre 2008 y 2010, al aumento de los volúmenes y las economías realizadas sobre las provisiones, serán el motor de la ganancia.

Para reponer su tasa de ganancia, VW avanza sobre tres ejes: ganancia de productividad; economía sobre los componentes y los materiales; desarrollo de la estrategia modular⁵.

Disminuir el número de asalariados: Dentro de las fábricas subutilizadas, sobre todo en Alemania donde 15.000 trabajadores recibirán la prejubilación y 6.000 aceptaran retirarse a cambio de una prima de seguro importante. Globalmente, el número total de asalariados será reajustado a 345.000, es decir que habrá una baja de 9,1 % de trabajadores. Con un costo salarial anual medio en Bélgica de 40.000 euros, la economía global anual recuperaría 1.600 millones de euros. Si el costo laboral del trabajo en Bélgica o en Alemania, no es un inconveniente (en una fábrica de ensamblaje moderna y altamente automatizado, los costos de los salario no sobrepasan el 10% del costo del producto final), la baja continúa de la masa salarial sigue siendo, sin embargo, un objetivo central. Las diferencias de los costos de trabajo (que representan, alrededor del 40 % más para Alemania comparando con Bélgica y Portugal) tienen, por resultado, una pequeña diferencia en los costos de producción de 2 a 3 %;

Aumentar la cantidad de horas de trabajo en Alemania sin aumentar los salarios: En 2006, VW firma con los sindicatos básicamente alemanes, un acuerdo para reducir los puestos efectivos del 10 % en los próximos 5 años.

El acuerdo fue concluido con IG Metal, más rápido que lo previsto terminando en septiembre del 2006, con la semana de 28 horas, y 8 minutos, introducida en 1994, luego de la crisis cíclica mundial de 1991.

El elemento central de este nuevo acuerdo de la empresa, es la introducción de una semana estándar de 33 a 34 horas de trabajo, sin aumento salarial. En compensación, VW introducirá una participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. Para financiar este acuerdo, VW tiene que asegurar una tasa elevada de utilización de su capacidad de producción que deberá sobrepasar el 90 %, mientras que todavía la planta de Wolfsburg no logra superar el 70 %. Unas semanas después de firmado el acuerdo con el sindicato IG Metall, aparece la noticia de que VW, para la producción del modelo Golf en la planta de Bruselas. Decisiones similares pondrían reproducirse en las plantas de España y Portugal;

Mejorar la productividad, mejorando el proceso de producción y de concepción de los vehículos: Esto significa para el patrón, aumentar la productividad del trabajo, que juzga débil. Auditado por primera vez bajo los estándares de productividad del Harbour Group, las fábricas VW, si bien tienen un progreso notable, se ubican globalmente en el final de la lista de las fábricas automotrices en Europa. El objetivo de VW, de llegar a 28 horas para la construcción de un vehículo, contra 32 horas en el 2006, aún lo posicionará en desventaja frente a sus competidores.

Entre 2004 y 2008, VW global cuenta con economizar 1.700 millones de euros en aumento de productividad y 1.300 millones de ajustes sobre los costos salariales. Resultado final, los trabajadores economizarán a VW 3.000 millones de euros. Al mismo tiempo, las autopartistas tendrán que reducir 3.200 millones de euros en su facturación a VW. Sus trabajadores desde ya, están masivamente llamados a ajustar el cinturón si quieren guardar sus puestos.

⁵ La estrategia modular consiste en hacer el ensamblaje de un vehículo, utilizando subconjuntos de producción (autopartistas cerca de la planta maestra) para luego ensamblar el conjunto. Lo cual es más eficiente que el ensamblaje en serie o en paralelo.

Reducción de personal programada (cifras redondeadas)

Reducción de personal programada 2006/2011	Número de trabajadores : despidos programados	Costo salarial medio	Economía en millones de €	número de partidas						Total	
				2006	2007	2008	2009	2010	2011		
Brasil	6 000	20 000	120	1 500	3 000	1 500	0	0	0	6 000	
México	0	20 000	0	0	0	0	0	0	0	0	
Argentina	1 000	20 000	20	0	500	500	0	0	0	1 000	
Otros	3 000	20 000	60	0	1 000	1 000	1 000	0	0	3 000	
España	1 000	40 000	40	0	500	500	0	0	0	1 000	
Bélgica	3 500	50 000	175	0	2 000	1 500	0	0	0	3 500	
Alemania	Prejubila ción	1 5000	60 000	900	2 000	3 500	3 500	3 500	2 500	0	15 000
	Partidas	6 000	60 000	360	6 000	0	0	0	0	0	6 000
Total	35 500			9 500	10 500	8 500	4 500	2 500	0	35 500	
Economía acumulada				124	770	1 160	1 380	1 570	1 645	1 645	

Las Cuentas...

La reestructuración de VW en Bélgica costará alrededor de 350 millones de euros a la empresa. Los 2.311 trabajadores que optaron por el retiro voluntario recibirán un monto comprendido entre 25.000 hasta 144.000 euros, según la antigüedad, lo que representa un total de más o menos 200 millones de euros. Esta prima esta compuesta por tres elementos: una indemnización de preaviso legal, una indemnización moral, y un sueldo de despido. Cada uno de los elementos es impuesto de manera diferente.

Lo que recaudará el Estado Belga de esta reestructuración equivale al 50 % de las primas que reciba cada trabajador.

Balance de la Situación

De hecho, los montos de las primas y las condiciones de prejubilación negociados son altos, en comparación a los que se efectivizan en otros países europeos. Estrategia de VW, para desarticular toda tentativa de lucha, mientras analiza la capacidad de confrontación obrera, prepara sus múltiples planes de reestructuraciones futuras en otros países.

Los sindicatos salen casi coronados de las negociaciones con la dirección. Consideran la negociación como una gran victoria, mientras se suprimen 3.000 puestos de trabajo.

Los trabajadores que comenzaron de manera espontánea la huelga en contra de la voluntad de los sindicatos, dejaron rápidamente tomar la iniciativa a los aparatos sindicales. Los trabajadores de VW Bruselas (obreros y empleados) se quedaron en sus casas dejando en manos de sus representantes las mejoras a obtener. De hecho muchos trabajadores se insertaron en trabajos informales (en negro) ya durante la huelga.

Es difícil creer que los sindicatos belgas no estaban al tanto de la situación, como lo aseguraban frente a sus afiliados, teniendo en cuenta que sus dirigentes tienen lazos con IG Metal (sindicato socialista Alemán) quienes son accionistas de VW y participan del Consejo de Administración. Hace diez años, la CGT (de Francia) estaba al tanto del cierre de Renault Vilvoorde de Bruselas, antes de que éste fuera anunciado de manera oficial.

Otra debilidad de la huelga es que los trabajadores no pelearon para suprimir o disminuir el porcentaje **del 50 %**, **que el Estado les sacará sobre las primas** lo que representa 150 millones de euros para el gobierno belga.

Con respecto a los obreros que seguirán trabajando en la planta, el acuerdo del sindicato con la dirección prevé el mantenimiento de 2200 puestos de trabajo pero, con la condición expresa de **reducir el 20 % de los costos** de producción.

El **aumento del tiempo** de trabajo de **35 a 38 horas, sin compensación salarial**, representa ya el 7 % de ésta reducción. Por otra parte los ticket canasta (6 euros por día para alimento) fueron suprimidos.

Con respecto a los trabajadores de las autopartistas, aunque VW intervino en parte, en las primas de despido de los obreros, el nivel está lejos de las primas recibidas por los obreros de la planta maestra de VW. En ningún momento de la lucha, **se estableció una clara unificación de acción, de objetivos y organización** entre esos dos sectores de asalariados.

Finalmente, los trabajadores priorizaron la salida individual ante la lucha colectiva que habían iniciado. Toda tentativa para trazar **una lucha independiente y unificada**, fue derrotada **por las estrategias patronales** con la ayuda funcional de los **sindicatos**.

Estas consideraciones, tienen que orientar el balance crítico para las luchas futuras.

Movimiento Comunista, Paris-Bruselas, Marzo 2007

Para toda correspondencia : BP 1666 Centre Monnaie - 1000 Bruselas 1 – Bélgica (escribir sin otra mención)

Se puede consultar nuestro sitio Internet : www.mouvement-communiste.com