

ENERO 2023 - N.º 8

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

CONFLICTO Y SINDICALISMO EN LAS CADENAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

MARIO RÍSQUEZ



“

El capital ha desplegado durante las últimas décadas un modelo de organización del trabajo que resquebraja los procesos productivos y los dispersa por el territorio, disolviendo los recursos y herramientas de negociación y confrontación de la clase trabajadora organizada

”

CONFLICTO Y SINDICALISMO EN LAS CADENAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

MARIO RÍSQUEZ

Grupo de Investigación
Charles Babbage en
Ciencias Sociales del
Trabajo (UCM)

El sector del automóvil se ha constituido tradicionalmente como un excelente laboratorio para el desarrollo y la aplicación productiva de innovaciones tecnológicas y de nuevas formas de organización social del trabajo. Multitud de estas innovaciones, una vez han sido testeadas con éxito en la industria automotriz, se han extrapolado a otros sectores de actividad, incluso ajenas a las ramas de producción industrial. El desarrollo y la aplicación de estas innovaciones técnico-organizativas sobre el trabajo se orienta a cumplir dos funciones básicas y, al mismo tiempo, complementarias: suponen mecanismos orientados a incrementar la eficiencia productiva y, de igual modo, actúan

como dispositivos de control social. El objetivo último no es otro que el de elevar la rentabilidad que se extrae del proceso productivo.

A menudo las innovaciones se diseñan y se introducen para hacer frente a la agudización del conflicto social que inherentemente



permea al proceso de producción en el marco de las relaciones sociales capitalistas¹. En algunas economías occidentales, tras la creciente fricción social en el mundo del trabajo durante la década de los años sesenta y setenta del siglo pasado, el capital trató de buscar nuevas fórmulas para desinflamar una conflictividad que comprometía unas tasas de rentabilidad empresarial cada vez más exiguas tras el agotamiento del ciclo largo de acumulación que caracterizó a los denominados *treinta gloriosos*.

Las innovaciones en los campos de la informática y las telecomunicaciones facilitaron la expansión del proceso de fragmentación productiva y de internacionalización de la producción, en buena medida, con objeto de debilitar el poder de negociación sindical a escala nacional y de relocalizar a otras regiones, junto con la producción, también los conflictos que se desatan en torno a aquellos trabajos manuales más ingratos. Del mismo modo, la automatización y robotización de los procesos productivos han venido contribuyendo a consolidar al trabajador o trabajadora como un mero apéndice de las líneas de montaje, que debe armo-

¹ Esta pugna es ineludible porque son distintos, contrapuestos, los intereses objetivos que tienen los actores —capital y trabajo— que participan en el proceso de producción en el marco capitalista.



nizar su ritmo y sus movimientos a la cadencia de la máquina. Por otro lado, una organización de la producción ligera, flexible y sincronizada a los requerimientos de la demanda han permitido de algún modo despersonalizar el despliegue de esquemas de flexibilidad laboral e intensificación de los ritmos de trabajo. Los ajustes en las condiciones cotidianas de trabajo ya no se identifican tanto con decisiones arbitrarias que emanan de la cadena de mando, pues bajo este método de organización de los flujos productivos y de trabajo, son las fuerzas impersonales del mercado —las demandas del cliente, que se encadenan en cascada a lo largo de todo el proceso productivo fragmentado—, las que condicionan cuándo, cuánto y a qué ritmo se debe trabajar.

Más recientemente, las nuevas tecnologías vinculadas a la denominada *Industria 4.0.* refuerzan y perfeccionan todos estos mecanismos de eficiencia y control social. Estas recientes innovaciones tecnológicas integran de una manera cada vez más eficiente todo el ciclo de negocio: producción, logística y otros servicios auxiliares². El exhaustivo conocimiento del que dispone ahora la cadena de mando —un enorme volumen de información centralizada y en tiempo real— supone, sin lugar a dudas, un mayor grado de control —de poder, en definitiva— sobre prácticamente todos los segmentos que configuran el ciclo de negocio. Con ello mantienen en tensión permanente todos los flujos de trabajo y mercancías a lo largo de la cadena, con objeto de exprimir el mayor rendimiento económico posible de todas y cada una de las fases y actividades del ciclo de negocio.

² A grandes rasgos, en torno a la idea de *Industria 4.0.* podríamos destacar la emergencia de sistemas ciberfísicos —*hardware* y *software* incorporados en unidades y procesos de producción—, que pueden conectar diferentes ámbitos de la producción y la gestión de la cadena de producción —compras, almacenamiento, logística, ventas, etc.—, a través de las tecnologías vinculadas al Internet de las Cosas (IoT) y la computación en la nube (*Cloud Computing*).

“

Las innovaciones tecnológicas y organizacionales aplicadas a los procesos productivos en la industria automotriz contribuyen a relocalizar, segmentar y desactivar el conflicto

”

En definitiva, las innovaciones tecnológicas y organizacionales aplicadas a los procesos productivos en la industria automotriz contribuyen a relocalizar, segmentar y desactivar el conflicto. Dichas innovaciones reconfiguran los terrenos y los ámbitos de disputa o confrontación y, con ello, los recursos de poder con que cuentan las y los trabajadores frente al capital. En definitiva, conforman nuevos modelos de organización productiva que redimensionan la capacidad del colectivo de trabajadores y trabajadoras para desplegar su agenda de intereses en la confrontación que mantienen frente a la jerarquía empresarial.

En la actualidad, las cadenas de producción en la industria automotriz se conforman de manera regional, es decir, los procesos de producción, distribución comercial y consumo se anclan preferentemente a espacios regionales. Igualmente, una proporción considerable de las fases que configuran el conjunto de cada proceso productivo fragmentado suele organizarse y distribuirse en entornos de trabajo locales, en clústeres o distritos industriales. En este marco de organización geográfica

del proceso productivo fragmentado, el acervo de innovaciones que se ha ido desplegando durante las últimas décadas ha configurado la forma particular en que se organiza la producción y el trabajo en este sector. La arquitectura organizacional del proceso productivo que adoptan las cadenas globales de producción en la industria automotriz delinea distintos escenarios o esferas de competencia y conflicto, en el que son distintos los agentes que compiten entre sí, también el objeto o aquello por lo que compiten y los recursos con que cuentan para afrontar dicha competencia.

En la arena del mercado mundial, son los diferentes grupos empresariales o fabricantes los que compiten entre sí por el reparto de la cuota de mercado. Esta dinámica de competencia induce a los fabricantes la necesidad de reducir permanentemente sus costes, de modo que puedan ajustar sus precios a las condiciones del mercado sin erosionar en exceso sus márgenes de rentabilidad. La matriz de cada fabricante traslada esta presión por el ajuste de costes hacia sus filiales, es decir, a las plantas ensambladoras, una presión que se transfiere a través de



los procesos de adjudicación de nuevos modelos a las fábricas terminales. De este modo, dentro de cada grupo son sus propias plantas ensambladoras las que compiten entre sí por la adjudicación de carga de trabajo: aquellas que consigan proporcionar al grupo un mayor margen de rentabilidad en su producción optarán en mejores condiciones a dichas adjudicaciones. Es por ello que de manera habitual las adjudicaciones de nuevos modelos a las plantas terminales vienen precedidas de «acuerdos sociales» o, dicho de otro modo, ajustes severos en las condiciones laborales. Pero más allá de este escenario de competencia intergrupos e intragrupo, en el contexto de las cadenas globales de producción se desencadena un tercer escenario de competencia intracadena, en concreto, entre la planta ensambladora y las pro-

veedoras que configuran su cadena de suministro. Aquí la pugna se desenvuelve en torno a cómo se distribuye el valor —las rentas— que se genera en el conjunto del proceso productivo fragmentado. En este caso, las fricciones se generan entre distintas empresas o centros productivos, por los precios de compraventa de los consumos intermedios que van fluyendo a lo largo de los distintos eslabones que componen la cadena³.

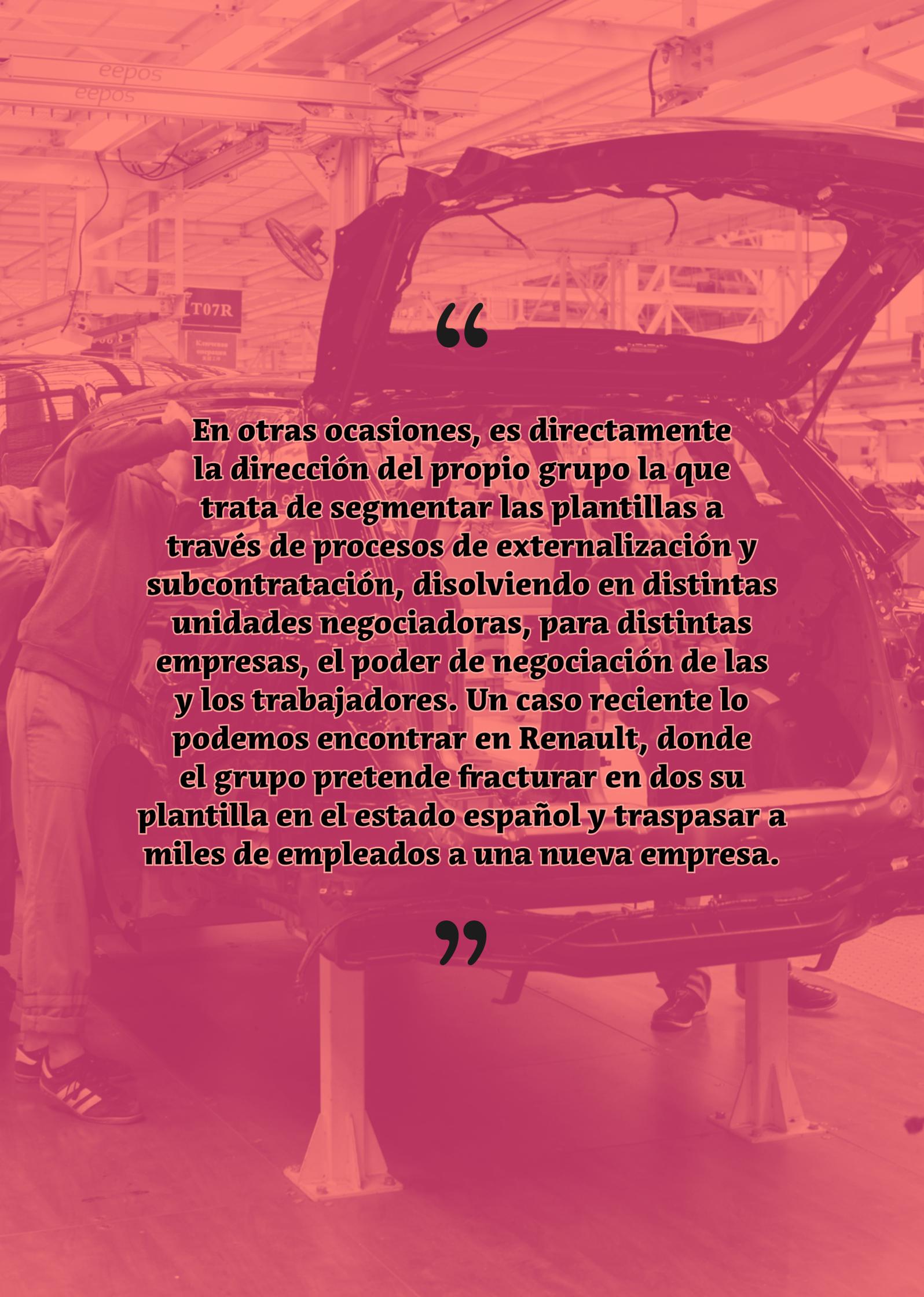
¿Cómo afrontar desde el sindicalismo estos conflictos?

La forma en que se organiza la producción y el trabajo en el marco de las cadenas plantea una serie de retos para la estrategia y la acción sindical: ¿Cómo acumular fuerza o recursos de poder en este contexto?

La pugna entre plantas ensambladoras por la adjudicación de nuevos modelos intensifica la competencia entre trabajadores de un mismo grupo empresarial. Quizás una de las tareas más complejas sea la de tejer alianzas densas entre organizaciones sindicales a nivel internacional para, a partir de ellas, poder mantener una interlocución e intercambio de información fluida, alimentar y afianzar una relación de cooperación y confianza y, en definitiva, poder construir estrategias comunes y consensadas de confrontación contra el poder centralizado de la empresa. Se trata de una tarea

“
La pugna entre plantas ensambladoras por la adjudicación de nuevos modelos intensifica la competencia entre trabajadores de un mismo grupo empresarial
”

³ Un desarrollo con mayor grado de detalle del planteamiento de estos escenarios de competencia intergrupos, intragrupo e intracadena puede consultarse en Rísquez (2022: 71-77).

A photograph of a car body on an assembly line, with a worker in a red uniform visible on the left. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. The text is centered over the car's rear window area.

“

En otras ocasiones, es directamente la dirección del propio grupo la que trata de segmentar las plantillas a través de procesos de externalización y subcontratación, disolviendo en distintas unidades negociadoras, para distintas empresas, el poder de negociación de las y los trabajadores. Un caso reciente lo podemos encontrar en Renault, donde el grupo pretende fracturar en dos su plantilla en el estado español y traspasar a miles de empleados a una nueva empresa.

”

compleja en tanto la propia dinámica de competencia mundial y las estrategias corporativas actúan a modo de fuerzas centrífugas para que estas alianzas intersindicales a nivel transnacional no se produzcan y, cuando lo hacen, para que no perduren. Para ejercer un contrapoder en mayor o menor grado efectivo frente a un capital que se encuentra globalizado resulta necesario, por tanto, tratar de escalar el conflicto a ese mismo plano transnacional.

En cualquier caso, la ofensiva por el ajuste de las condiciones de trabajo en cada planta ensambladora inevitablemente se va a seguir impulsando: ni la dinámica de competencia ni los conflictos que desata a distintos niveles pueden concluir en el marco del sistema capitalista. En las plantas ensambladoras el conflicto queda habitualmente mediado por la negociación en el marco del comité de empresa bajo un modelo delegativo que *de facto*, en ocasiones, resulta ineficaz e inoperante, entre otros motivos, por la cooptación de la representación en el comité por parte de sindicatos corporativos, cuando no directamente por la represión sindical ejercida sobre aquellos representantes más beligerantes⁴. En otras ocasiones, es directamente la

⁴ Un caso reciente de represión sindical en el sector lo ejemplifica el despido de César Yagües, Secretario General de CGT Aragón y sindicalista en la fábrica ensambladora de Stellantis en Figueruelas.





dirección del propio grupo la que trata de segmentar las plantillas a través de procesos de externalización y subcontratación, disolviendo en distintas unidades negociadoras, para distintas empresas, el poder de negociación de las y los trabajadores. Un caso reciente lo podemos encontrar en [Renault](#), donde el grupo pretende fracturar en dos su plantilla en el estado español y traspasar a miles de empleados a una nueva empresa. En definitiva, en un contexto de dificultad para esbozar una estrategia común y efectiva frente a la dirección, puede resultar conveniente desbordar los cauces formales de negociación hacia una acción sindical de base y sin intermediaciones, que se construya en torno a asambleas unitarias en los centros de trabajo que interpelen e involucren al conjunto de trabajadores y trabajadoras⁵.

Y más allá de la planta ensambladora, los conflictos entre empresas en el marco de la cadena por la fijación de los precios de compraventa de productos intermedios acaban traducándose en conflictos entre capital y trabajo. Dicho de otro modo, la rentabilidad de las plantas ensambladoras y, por tanto, su posicionamiento para recibir la adjudicación de nuevos modelos, en buena medida también depende de su capacidad para exprimir a las proveedoras impulsando ajustes en los precios de aprovisionamiento. Esto acaba repercutiendo en un estrechamiento de los márgenes de dichas proveedoras y, por tanto, en una agudización del conflicto en torno a cómo se distribuye la

⁵ Resulta especialmente sugerente el planteamiento matizado que desarrolla Gaspar Manzanera (2020) en *Anarcosindicalismo: recuperar el entusiasmo* (Ed. Piedra, Papel, Libros) acerca de las distintas herramientas a partir de las cuales poder acumular fuerzas y encarar el conflicto desde una perspectiva anarcosindicalista.



carga del ajuste en estas empresas. Aquí resulta preciso trascender el perímetro de la propia empresa, e incluso del mismo sector, para construir redes de solidaridad entre trabajadores y trabajadoras de las distintas empresas que configuran la cadena de producción. Estas redes de solidaridad pueden institucionalizarse o tomar la forma, como plantea Albarracín (2022: 41), de coordinadoras o asambleas territoriales en aquellos entornos en los que se articula buena parte de las fases productivas —y centros de trabajo— que componen la cadena.

En definitiva, el capital ha desplegado durante las últimas décadas un modelo de organización del trabajo que resquebraja los procesos productivos y los dispersa por el territorio, disolviendo los recursos y herramientas de negociación y confrontación de la clase trabajadora organizada. La competencia suele ser más fuerte dentro de la clase más débil; de lo que se trata es de agrupar los fragmentos del sujeto colectivo que constituye la clase trabajadora para tratar de nivelar la correlación de fuerzas.



Testimonios desde la automotriz



LA BRECHA

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual de la Secretaría de Formación Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

