

Impacto del COVID-19 sobre el sector automotriz

Juan Montes Cató, Ana Drolas,
María Luna Kelly, Lucas Spinosa y
Marcelo Delfini.

RESUMEN

Este trabajo está orientado a abordar el impacto de la pandemia en el sector automotriz a partir del estudio de las estrategias desplegadas por las empresas terminales, como así también las fábricas autopartistas, para gestionar la etapa de cierre y de apertura de las empresas.

Interesa caracterizar en principio el sector productivo, para luego estudiar de manera exploratoria los riesgos en la salud, como así también las consecuencias sobre el salario y el empleo.

A continuación se describen las medidas de salud asumidas por las empresas para la reapertura, atentos a los factores organizacionales de higiene y seguridad. Interesó relevar los cambios en el proceso productivo y también las medidas vinculadas al traslado de las y los trabajadores, detectando ambos momentos como claves para controlar potenciales contagios.

CONTEXTO. DESARROLLO DEL SECTOR AUTOMOTRIZ*

Hace aproximadamente 30 años el sector automotriz vivió un impulso a su desarrollo que supuso la instalación de nuevas terminales como la reubicación de otras. Este proceso fue acompañado por un entramado de autopartistas que en el marco de la producción flexible fueron adaptando su producción a las exigencias de las filiales de empresas multinacionales. Este proceso tuvo como contrapartida exigida a las empresas para la implementación de esta política, el compromiso de modernización, reconversión y especialización de sus plantas (Tomadoni, 2009). En función de ello comenzó un importante proceso de relocalización de las filiales en zonas periurbanas alejadas de las zonas industriales tradicionales y fuertemente vinculadas a los flujos comerciales con el MERCOSUR. Volkswagen cuya planta se encontraba en Barracas, al sur de la Ciudad de Buenos Aires, construyó una planta robotizada en la localidad de Pacheco, donde ya se encontraba desde los años 60 una filial de Ford. En el mismo período se instala Toyota en Zárate, nutriendo el corredor industrial norte, que se completa con los nodos automotrices de Rosario, donde se reinstala General Motors en 1997 luego de haber dejado el país en 1978, aunque retomó la producción a principios de la década y en consonancia con la revitalización del sector a través de acuerdos con la firma Sevel. El tercer eje del Corredor Industrial Norte lo compone la Región Metropolitana de Córdoba. Allí se inauguró la planta de Fiat en 1996 luego de un período sin producir en el país, la planta de Renault e Iveco. Como vemos, la industria automotriz en Argentina estuvo atravesada en la primera mitad de la década del 90 por una importante reconversión tecnológica en función de lo establecido por el nuevo Régimen Automotriz¹ y un proceso de relocalización empresaria, que concentró la actividad en este corredor, cuya conexión con el mercado regional, y especialmente con Brasil, resulta estratégico.

Este proceso de relocalización generó una concentración y especialización productiva de determinados territorios, que como quedó señalado en el apartado anterior, se concentra en la periferia de las zonas metropolitanas de Buenos Aires, especialmente la Zona Norte, de Rosario y Córdoba. Surge entonces una concentración territorial en lo que denominamos como “corredor industrial norte”, que puede trazarse entre los ejes de la Zona Norte de Buenos Aires, la Región Metropolitana de Rosario y la Región Metropolitana de Córdoba, en la que se han localizado la mayor cantidad de terminales y autopartistas. En este sentido, aparece un notable incremento en los productos brutos geográficos de esta región entre la década del 90 y 2000 motorizado fundamentalmente por la radicación de nuevas empresas de la Trama Productiva de la Industria Automotriz como Toyota y Honda en la zona de Zárate y Campana (Spinosa, Delfini y Montes Cató, 2017). En cuanto a la lógica de localización de las terminales, de las diez firmas instaladas en

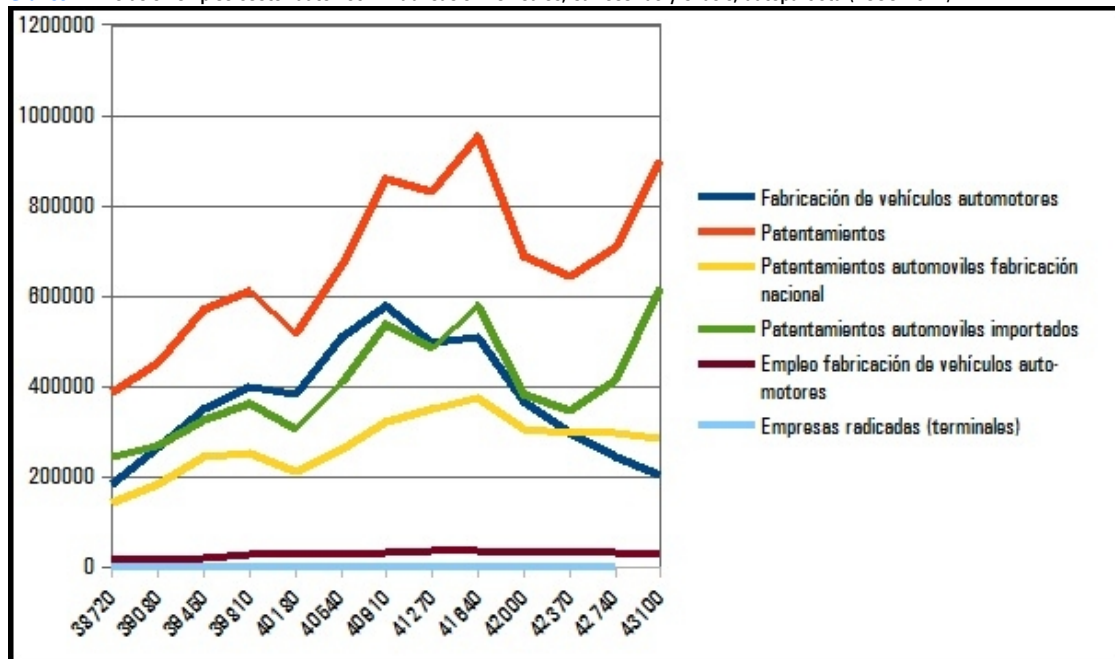
* Este informe se elaboró en el marco de las actividades del Proyecto Unidad Ejecutora CONICET “Empresas, trabajadores y sindicatos en contextos de globalización del capital” 2017-2022

¹ A través del Decreto N° 2677/1991, y en el marco de una Política Automotriz Común para el MERCOSUR, este régimen instituyó normas para el reordenamiento y regulación de la industria automotriz argentina y de la importación de automotores, con el objetivo de favorecer la inserción de este sector industrial local en el mercado internacional.

el país seis se encuentran en el eje fluvial de la Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA) (Ford, Volkswagen, Peugeot – Citroën, Toyota, Honda y Mercedes Benz), una en la Región Metropolitana de Rosario (RMR) (General Motors) y tres en la Región Metropolitana de Córdoba (RMC) (Fiat, Renault e Iveco). En tal sentido, y siguiendo a Donato Laborde (2014) el comportamiento a nivel global de las automotrices fue la desconcentración espacial de la industria, es decir que a partir de la década del 60 las Empresas Multinacionales desplegaron sus plantas por todo el planeta aprovechando ventajas comparativas de territorios periféricos. En Argentina parece darse un proceso de concentración territorial en el eje Buenos Aires – Rosario – Córdoba (Donato Laborde, 2014). Este proceso se dio con mayor fuerza en el nodo conformado por las ciudades de Zárate, Campana y Gral. Pacheco, al norte de la RMBA. Allí la radicación de Toyota a mediados de la década de los 90 y de Honda en el 2012 dan cuenta de la búsqueda de localización en espacios que adquieren una relevancia regional/global a partir de las redes de infraestructura, baja urbanización, menores conflictos urbanos y sindicales (Carriquiriborde y otros, 2012, citado por Donato Laborde, 2014). De esta forma, la concentración de las terminales automotrices en esta subregión es notoria, de las diez empresas radicadas, cuatro lo hicieron en la zona: Honda en Campana, Toyota en Zárate, Ford y Volkswagen en Pacheco. Este fenómeno guarda estrecha relación con la reconversión sufrida por el sector en la década del 90 a partir de los acuerdos sectoriales con Brasil en el marco del MERCOSUR.

Esta fuerte concentración de las empresas y el alto número de trabajadores que emplean, en el contexto actual de pandemia, interroga fuertemente las modalidades de reinicio de actividades, los protocolos y las modalidades adoptadas de organización del proceso productivo.

Gráfico 1. Evolución empleo sector automotriz: fabricación vehículos, carrocerías y chasis, autopartista (1996-2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Hacienda de la Nación

En la siguiente parte del informe analizaremos el modo en que la pandemia impactó en el sector, las medidas adoptadas para el reinicio de las actividades y los desafíos que ella tiene para resguardo de la salud de las trabajadoras y trabajadores del sector.

EL ÁMBITO LABORAL COMO ESPACIO DE RIESGO

Las medidas iniciadas el 17 de marzo en el marco del Aislamiento Social Preventivo Obligatorio implicaron el cierre de todas las unidades productivas de aquellos sectores considerados no esenciales. Ese fue el caso de las empresas del rubro automotriz, terminales y autopartistas, cuyas plantas permanecieron cerradas durante las primeras dos fases de la cuarentena. Actualmente, las empresas enfrentan una nueva etapa de reactivación de la producción. Sin embargo, esta reincorporación dista de ser una vuelta al pasado reciente. Los protocolos en cuanto a la organización del trabajo debieron ser reajustados en función de los riesgos relacionados con la posible presencia del COVID-19 en las empresas.

En este apartado nos centraremos en la identificación de esos riesgos, en la voz de trabajadores de empresas automotrices que ocupan diversas posiciones en el proceso productivo. Cuando fueron consultados sobre cuáles son los principales factores de riesgo en el trabajo en relación al Covid-19 y qué sectores serían los que potencialmente pueden estar más afectados, las percepciones de los entrevistados destacaron diferentes aspectos, pero principalmente destacaron los espacios físicos de la empresa que pueden resultar más problemáticos para el distanciamiento social requerido para la prevención del contagio: los vestuarios, el sector de producción y los comedores. Además, señalaron los riesgos en la exposición que el personal sufre en el traslado desde sus hogares hacia la empresa. Sólo uno de los entrevistados expresó despreocupación al respecto, indicando que para reiniciar las tareas todo había sido minuciosamente planificado, que “los factores de riesgo que se pueden observar realmente son pocos”, y que “todo va en la responsabilidad y conciencia de cada uno”, destacando como posible factor desencadenante de contagios los comportamientos individuales por fuera de la norma.

Además de las condiciones sanitarias que la empresa debe garantizar a los trabajadores para el cuidado de su salud, desde el punto de vista de la producción, la reapertura de las unidades tampoco es garantía de un funcionamiento regular. Así explica los riesgos que la pandemia supone para la producción el jefe de dicha área de una importante planta automotriz:

“ *El riesgo principal, desde el punto de vista de la empresa, es que el virus se propague internamente y el impacto en la producción sea mayor al que ya tiene hoy. Es decir que el contagio sea tal que sea imposible iniciar la producción debido a la cantidad de licenciados por enfermedad que tendría*” (Jefe de producción terminal).

Si bien es posible incorporar mecanismos de detección temprana de la enfermedad, otro de los entrevistados menciona como un riesgo constante la presencia de casos asintomáticos.

De las respuestas de los entrevistados por el presente estudio se desprende que los desafíos que enfrentan las unidades productivas son novedosos en el tiempo e involucran diversas dimensiones relacionadas a la gestión del trabajo: la movilidad de los trabajadores, los espacios de trabajo, los momentos de acondicionamiento y alimentación. A lo cual se suma la tensión causada por el hecho de que son más las personas que pueden transmitir el virus que aquellas que pueden ser localizadas con los mecanismos de detección actuales. Las declaraciones muestran que el elemento percibido como amenazante para la producción no son las medidas del Aislamiento Social Preventivo Obligatorio, sino el contagio y enfermedad por el coronavirus COVID-19 entre los trabajadores.

Frente a las ASPO las empresas automotrices mantuvieron una guardia de personal mínima mientras se llevaban adelante políticas que afectaban fundamentalmente el salario a partir de los acuerdos con las organizaciones sindicales. En el siguiente apartado abordamos las principales medidas adoptadas que afectó a la fuerza de trabajo.

CIERRE TOTAL Y APERTURA ESCALONADA

En relación a las medidas adoptadas por la empresa, tanto respecto al salario como en relación a las medidas de seguridad podemos resaltar varios puntos que resultan significativos tanto en la etapa de suspensión total de actividades como en la reciente fase de apertura relativa.

En todos los casos consultados las empresas respetaron el cierre obligatorio y cese de actividades durante la llamada fase I de la cuarentena. Esto es, se cerraron los establecimientos y se suspendió al personal temporalmente. Más allá de esto, en algunos casos, las empresas mantuvieron una cierta actividad reglada en lo que respecta a mantenimiento y limpieza, seguridad e higiene y vigilancia, siguiendo siempre estrictos protocolos sanitarios para evitar contagios y circulación del virus. Al momento de la fase II y III en la que la circulación de personas y algunos empleos comenzaron a flexibilizarse, las empresas construyeron organigramas de labor según los que se mantenían en aislamiento social preventivo y obligatorio a aquellos trabajadores pertenecientes al “grupo de riesgo” y se habilitaba a concurrir a los espacios de trabajo al resto de los trabajadores pero en grupos y de manera intermitente.

En este sentido, la intermitencia se constituyó en una modalidad de trabajo: la mayoría de los consultados nos relatan una especie de organización de los cronogramas según la cual unos grupos o células de trabajadores concurren ciertos días y otros grupos en otros días de la semana sin cruzarse entre ellos. Esto significa que se los habilita para ingresar al espacio de trabajo (muchas veces con tarjeta magnética de ingreso) unos días y luego ese permiso queda deshabilitado hasta nuevo aviso y según el cronograma conformado:

“ *...yo voy a trabajar lunes, martes y miércoles y después jueves y viernes suspendido...o eso es lo que se entiende por arriba*” (Operario mantenimiento terminal).

Esta última frase grafica la desorientación frente a la cual se encuentran los trabajadores en la medida en que las comunicaciones ya no son presenciales sino que implican la mediación tecnológica que muchas veces concurre y abona a la confusión general. Otra de las medidas tomadas en relación a las modalidades de trabajo es que no está permitido cubrir suplencias de otros turnos o grupos de trabajo para evitar así que los trabajadores se crucen: los mismos trabajadores, los mismos días. Se evita de esta manera que, llegado el caso de un contagio, este se expanda en la totalidad de la planta.

El trabajo remoto o teletrabajo también ha sido implementado en las empresas consultadas, especialmente en relación al personal administrativo, entre los que se encuentran los empleados destinados a las oficinas de RRHH. Esta ausencia física en los espacios de trabajo y la inexistencia aún de canales formales de comunicación, genera en los trabajadores un plus de inquietud e inseguridad frente a los haberes percibidos, en la medida en que no tienen a quien consultar acerca de cuestiones de los recibos de sueldo que no tienen la posibilidad de ver o de firmar y muchas veces, de comprender. Los trabajadores perciben su salario, con descuento o sin descuento según sea que se encuentren suspendidos o no, pero no tienen a quien consultar acerca de la variación o cambios en los mismos de un mes al otro:

“ *no hay quien reparta los papeles en la empresa como para comparar lo que son los recibos de sueldo*” (Operario autopartista).

En cuanto al monto de los salarios, hubo modificaciones en todas las empresas cuyos trabajadores fueron entrevistados, y esas modificaciones variaron en cada caso. En uno de los casos, hubo diferencias entre el personal jornalizado y el personal mensualizado. Dentro del primer grupo, el personal perteneciente a grupos de riesgo fue licenciado de manera normal, sin descuento de haberes. El resto del personal fue suspendido al 75% durante la etapa de suspensión de actividades, pero luego al reanudar la producción volvieron a recibir su salario completo. Dentro del personal mensualizado, la diferencia fue entre aquellos que trabajan supervisando personal jornalizado, que fueron suspendidos al 75% durante la etapa de suspensión actividades, y el resto del personal mensualizado, que trabaja de manera remota desde la suspensión de actividades productivas hasta la actualidad, cobra de manera habitual. En el resto de los casos también hubo descuentos, sea por pérdida del pago por presentismo, o por suspensiones. Incluso en una de las empresas, el entrevistado refirió que el personal con factores de riesgo (a quienes corresponde licencia) también había recibido pago correspondiente al 75% por suspensión. En uno de los casos se indicó que el personal contratado, al finalizar los plazos, no se volvió a contratar. Por último, uno de los entrevistados mencionó la compensación del salario por parte del gobierno nacional.

La pérdida de premios o ingresos variables no es menor teniendo en cuenta que se trata de ítems que desde hace varias décadas han ido ganando terreno en la composición de los salarios y han sido históricamente motivo de disputa con los

gremios que los consideran una forma no arbitrada de “ponerle precio al trabajo”. Estos premios (fruto de cálculos internos que estipula cada empresa) tampoco han sido abonados a los trabajadores suspendidos durante la etapa más estricta del ASPO.

Con respecto a la mención al personal contratado por tiempo determinado, es necesario resaltar que esta forma de contratación es parte de una tendencia que tiene lugar en las grandes empresas hace varios años. La tercerización, la contratación por tiempo determinado y la subcontratación, son figuras habilitadas por los Convenios Colectivos de Trabajo, y son utilizadas como recurso para el trabajo eventual, temporario e incluso sostenido en el tiempo con ciclos de recontractación.

Estas figuras, enmarcadas dentro de lo que se denomina “formas de contratación habilitadas”, muchas veces tienen la función de enmascarar relaciones laborales y disfrazan situaciones de dependencia relativa. Los problemas que implican la tercerización o la subcontratación para los trabajadores quedan aún más en evidencia en este contexto. El sector automotriz es un sector que ha utilizado en los últimos años el recurso del trabajo tercerizado (contratación por tiempo determinado y/o a través de agencias de trabajo). Este tipo de relaciones laborales (en las que muchas veces existe una empresa pequeña o micro que mediatiza el vínculo), en las que la fragilidad del vínculo se pone aún más en evidencia en situaciones de recesión o crisis, constituyen el eslabón más débil de la cadena en la medida en que suele ser el primero en romperse, y son estos trabajadores los primeros en sufrir las consecuencias de la inseguridad generalizada, al no renovarse los contratos y quedar totalmente desvinculados de su fuente de trabajo. En el contexto actual, signado por la incertidumbre dentro un escenario crítico a nivel sanitario y también económico, los entrevistados relatan que en las empresas no se han producido despidos, pero sí se han dado desvinculaciones en este grupo de trabajadores. En líneas generales, los puntos clave que aparecen como invariables en los casos abordados e interrogados son: la existencia de una rebaja salarial en los momentos más rígidos del ASPO, que van del 25 al 35%; la pérdida de los premios y el presentismo en la liquidación de los haberes (ítems que suelen tener un porcentaje significativo del ingreso total); un caso de suspensión con goce de haberes al 75% al personal perteneciente al grupo de riesgo; aparición del trabajo a distancia o teletrabajo en el personal administrativo con fuerte impacto en la rutina cotidiana del colectivo de trabajadores; desafectación de aquellos trabajadores contratados, tercerizados o subcontratados; configuración de nuevos esquemas y cronogramas de trabajo en grupo, intermitente y con prohibición de cubrir francos en turnos cruzados como medida profiláctica al contagio.

REACTIVACIÓN DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, RIESGOS POTENCIALES Y REALES

Para reiniciar la actividad las empresas tuvieron que llevar adelante diversas medidas y protocolos tanto en las terminales como en las autopartistas. Estas medidas suponen cambios organizacionales y de comportamiento en el interior de los espacios productivos, pero también diversas medidas que están relacionadas con el traslado entre los hogares y las fábricas.

Las empresas han desarrollado procedimientos de acceso a las fábricas donde además de los controles habituales se suma ahora la aplicación de protocolos de inspección de fiebre y sanitización². A continuación, citamos las voces de los trabajadores para describir los procedimientos de cada una de las empresas:

- “ cuando llegamos a la empresa nos piden la autorización de la empresa y después nos toman la temperatura. Si está todo OK podemos entrar con el molinete con la tarjeta. Después adentro hay una alfombra sanitizada y alcohol el gel” (Operario autopartista 1).
- “ Ya adentro del perímetro de la planta se le suministra un kit de autocuidado (2 Barbijos (es el único autorizado dentro de la planta, están prohibido usar los caseros), Alcohol en gel), lo primero que sucede es la toma de temperatura corporal, si se identifica una persona con temperatura alta; se lo deriva al Servicio Médico. En relación con los puestos de trabajo, en los casos que fue posible lograr el distanciamiento se adecuo el área, en aquellos que no se suministra la máscara protectora. Con respecto a las herramientas son limpiadas con solución de agua y alcohol. Las áreas de descanso o comida fueron reacondicionadas para cumplir el distanciamiento. También se modificaron los horarios de ingreso y salida de las áreas para que no se produzca aglomeramiento en estos horarios críticos. Por último, cambio el esquema de producción de 2 turnos a 1 turno debido a que por la cantidad de licenciados por grupo de riesgo no se puede completar la asignación necesaria para producir de manera normal” (Jefe de producción terminal).
- “ Se implementó el distanciamiento social, uso obligatorio de barbijos que provee la empresa al ingresar. Puestos sanitarios al ingreso de la planta, donde se toma la temperatura, señalética en toda la planta, entregas de kit sanitario. Se reacondicionaron los puestos de producción” (Operario mantenimiento terminal).

En algunos casos han confeccionado áreas especiales de acceso como en el caso de Ford; como puede observarse en los registros fotográficos siguientes:

² Este procedimiento permite eliminar los microorganismos presentes en las superficies a través de la aplicación de sustancias químicas (sanitizantes).

Foto 1. Puesto sanitario de acceso fábrica Ford



En otros casos además de los controles de acceso se le aplica al trabajador un cuestionario que debe completarlo antes de salir de su casa y prevalece la sugerencia de manejarse con vehículo propio:

“ En cuantos, a las guardias, se redujeron a su mínima expresión, casi el 30% de las guardias habituales. Evitando tener mucha rotación de personal, es decir se determinó una plantilla específica para las guardias durante la parada de planta. Obviamente se implementaron protocolos de higiene para los elementos de usos comunes (Vehículos, PC´s, Intercomunicadores, Herramientas). A la planta solamente va el personal crítico para la producción. En primer lugar, se puso en conocimiento a todos los empleados del protocolo. El mismo consiste en un primer paso, antes de salir de casa se debe conseguir la autorización del ingreso a la planta diariamente, la cual consta de un cuestionario relacionado a los síntomas. En caso de alguna respuesta ser positiva, el empleado no debe presentarse a trabajar y dar aviso al servicio médico. Esta operatoria debe ser diaria. ...Una vez en planta, se debe presentar la constancia de que el formulario de autocontrol fue completado y dio OK (Generaron una App que te devuelve un QR en caso de OK, el cual te permite ingresar a la planta. En caso de no tener disponible un teléfono que lo pueda hacer, se puede completar a mano en el ingreso a la portería)” (Jefe de producción terminal)

La necesidad de mantener el distanciamiento supuso en algunos casos modificaciones en la infraestructura de los vestuarios, baños y comedores. Espacios de potencial aglomeración de personal.

“ [Luego de la sanitización de ingreso] ... y adentro específicamente del sector tenés en los vestuarios una alfombra también sanitizada y los armarios en donde ponemos nuestras cosas están más distribuidos. Antes eran un montón en un vestuario y muy pocos en otros. Los distribuyeron mejor. Por ejemplo, los mingitorios estaban uno al lado del otro pero anularon uno por medio, lo mismo con las canillas. En lo que serían las máquinas de café, hay alcohol en gel... el protocolo sería que te ponés alcohol antes de usar la máquina y después de usarla. En todos lados hay carteles del protocolo a seguir por cada sector”. (Operario de autopartista 1).

“ En los comedores lo mismo. Antes de entrar tenés alcohol en gel, te toman la temperatura, te toman el legajo y después vas a comedor. En el comedor el cocinero es el que te sirve lo que haya. El tarrito de azúcar también lo usa él, te pone la medida que vos le decís. Cada mesa de dos por 80 cm más o menos, está dividida a la mitad por una mampara en donde el compañero se sienta en frente pero dividido por una mampara. El comedor admite solo 38 personas y los horarios de comedor también se restringieron. No puede haber varios grupos de varios sectores al mismo tiempo, nos organizamos por sector” (Operario de autopartista 1).

El puesto de trabajo es otra instancia clave que puede generar transmisión del virus, por ello aquí se han implementado también protocolos de distanciamiento. En gran parte la baja en el número de trabajadores constituye una medida importante, aunque el propio proceso de trabajo puede generar momentos críticos de acercamiento entre trabajadores.

“ En el sector de trabajo hay una parte en la que tenemos que trabajar todos juntos estamos 5 en un robot y a los que trabajan en el robot le dan caretas... le dicen que usen los barbijos, las caretas y los elementos de protección que son los guantes y las mangas anti cortes. También usamos computadoras para imprimir etiquetas por los productos que salen así que en las computadoras nos dejaron un rociador con alcohol diluido. En el teclado tiene un film para que nosotros le tiremos ahí arriba, le pasemos el trapo o lo usemos sin la necesidad de que se rompa... sin perjudicar al teclado. Nosotros tenemos como una lista de chequeo que se llama TPM donde tenemos que chequear que la máquina ande bien y todo eso... ahora le agregaron el ítem este de limpiar con alcohol antes de arrancar... teclado, botonera, todo lo que agarremos. Pero como usamos constantemente guantes se limpia una vez al principio y se limpia durante el turno y al finalizar el turno si o sí.” (Operario autopartista 1)

“ *En cuanto a los procesos no hubo cambios metodológicos pero si se utiliza un protocolo dónde se toma la temperatura al ingreso a planta y es obligatorio el uso de barbijo entre otras pautas” (Administrativo autopartista).*

En todo proceso de asimilación de normas la introyección resulta el punto de anclaje sobre todo si se trata de nuevas normas, sin embargo, el control externo no deja de estar presente, en este caso asumido no solo por la empresa sino también por los sindicatos.

“ *El control de que estemos usando todo lo andan viendo los supervisores o los del gremio, los delegados, siempre están mirando si hacemos las cosas correctamente.... No como una cosa policial sino como un beneficio un respeto hacia el propio compañero también. Nosotros mismos solíamos joder y esto y aquello, como en todo trabajo, y ahora como que tenemos un poco más de distancia con eso. Hablamos pero siempre a la distancia. Se lo están tomando en serio, yo creo que todos. (Operario autopartista 1)*

Un punto clave es el traslado del hogar a la fábrica y de esta nuevamente a sus viviendas. Aquí resulta crucial el modo de transporte y las medidas adoptadas. En algunos casos se estimula el uso de vehículo propio para evitar la concentración en ambientes cerrados como el transporte público, en otros el transporte aportado por la fábrica requiere un distanciamiento de butaca de por medio respetando el metro y medio recomendado. A continuación, algunos fragmentos de entrevistas ayudan a comprender distintas estrategias desplegadas por las empresas para prevenir los contagios en esos traslados, así como en los ingresos y egresos de las plantas:

“ *la empresa manejaba un sistema de transporte propio al que se le sumaron pautas como obligatoriedad del uso de barbijo y solo 50% de capacidad en los vehículos” (administrativo autopartista).*

“ *Se tomaron muchas medidas, en micros una persona por ventanilla, el personal de limpieza se quintuplico, barbijos, guantes y máscaras obligatorio, alcohol por todos lados, descansos más extensos, al ingreso toman temperatura a todos, se desinfectan los pies etc.” (Operario autopartista 2).*

“ *Luego para el traslado, se recomendó el uso de vehículo personal, no más de 4 personas por vehículo³. Evitar el transporte público. (Jefe de producción terminal)*

Como se observa en las fotos siguientes, la terminal Ford ha implementado diversas formas de traslado. Muchos trabajadores lo realizan con automóvil de su propiedad, pero otros utilizan los micros provistos por la empresa, transporte público y medios privados como remises o Uber.

³ Esta recomendación por parte de la empresa no sigue las recomendaciones oficiales de viajar en auto particular en grupos de hasta dos personas.

Foto 2. Salida de trabajadores con vehículos propios de la playa de estacionamiento del sector de planta de montaje



Foto 3. Salida y utilización de remis o uber



Foto 4. Autobuses dispuestos por las empresas



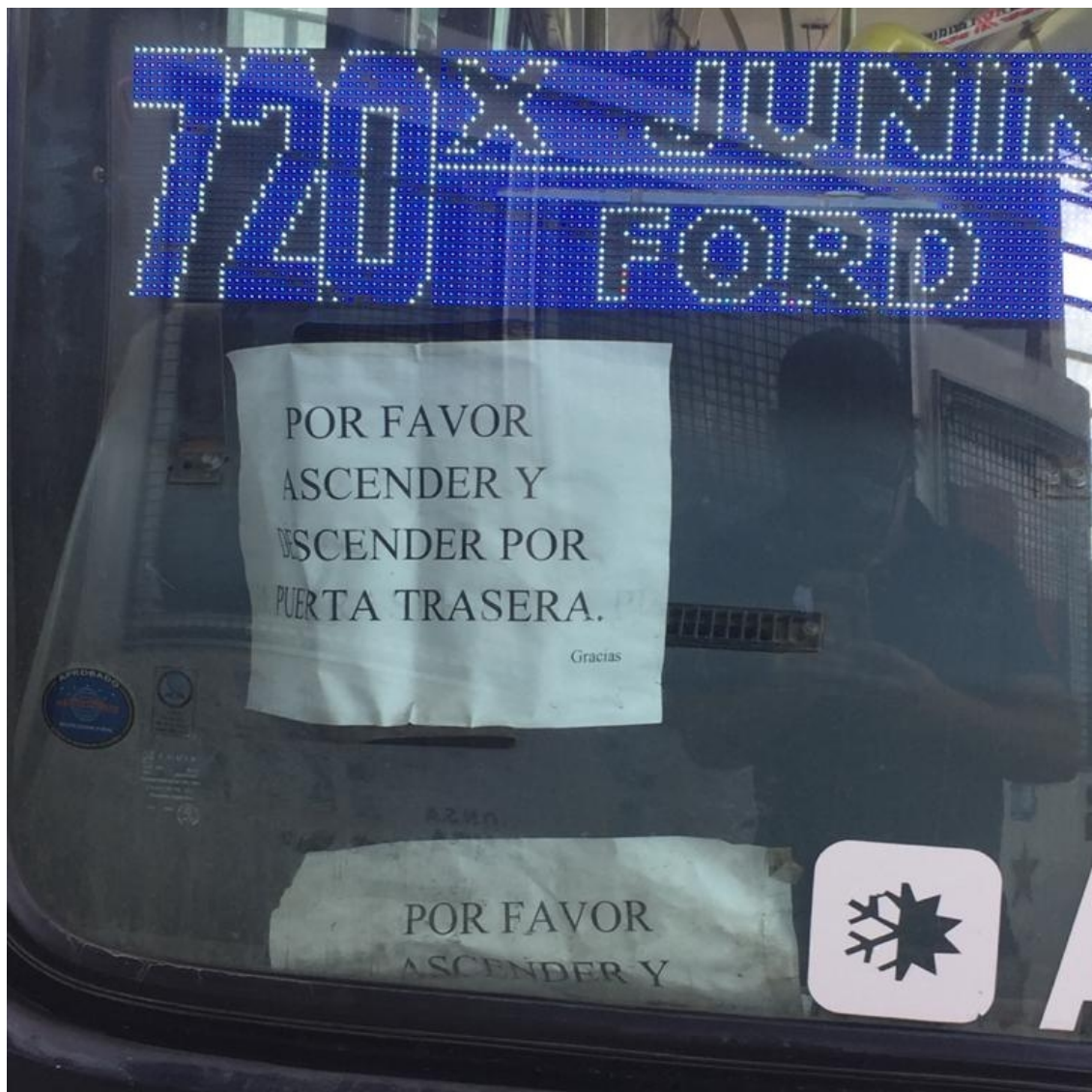
Incluso las grandes empresas automotrices cuentan con pequeñas terminales de transporte público afuera de las instalaciones para facilitar el traslado.

Foto 5. Terminal y zona de interconexión sobre la colectora este de la Autopista del Sol zona Norte



De este modo las empresas de transporte también se han adecuado a las normas de distanciamiento aceptando solo pasajeros sentados.

Foto 6.



Si el traslado, la entrada y permanencia constituyen puntos críticos para la propagación del virus, en términos de cadena productiva el reinicio escalonado también conlleva dificultades de imbricación. De este modo todo proceso productivo que requiere un complejo sistema de provisión de piezas su concatenación sobre todo en el sistema just in time resulta crucial para la provisión y suministro.

“ En cuanto a la proveeduría estamos al límite porque tenemos lo que teníamos antes de que pasara todo esto más lo que viene que viene de a poco. O sea que el sector en el que estoy yo necesita productos que

vienen de la misma empresa, pero de otro sector y productos que vienen de otras empresas... como nosotros somos nuestros propios proveedores tenemos que esperar que el otro sector produzca para poder producir. Yo estoy en la parte de soldadura y necesito piezas de estampado que ellos laburan jueves y viernes por ejemplo... es como una cadena, pero se mantiene. Y no te exigen mucho... te quedás sin piezas y bueno... no hay nada para hacer.... No es que te quedaste sin piezas y "ponete a hacer algo" (operario autopartista 1).

El extracto de la anterior entrevista pone en evidencia la dificultad de restablecer el sistema de producción *just in time*, y al mismo tiempo, esto no implica la ejecución de prácticas polivalentes.

“ *La producción es mínima ya que existen faltantes de piezas, las empresas proveedoras todavía están en proceso adaptación*” (operario mantenimiento terminal).

“ *...en cuanto a proveedores no hemos tenido grandes problemas. Hay que tener en cuenta que estamos al 50% de la capacidad con respecto al día previo a la cuarentena* (administrativo autopartista)”

El problema de las proveedoras se vuelve un punto de inflexión importante para el desenvolvimiento de las terminales. En el caso de la empresa japonesa Yazaki que orienta su negocio a la producción de mazos de cables, instrumentos y componentes como conectores y terminales teniendo como principal cliente la empresa Toyota. La fábrica ubicada en el municipio de Escobar abrió sus puertas una vez que aprobaron la autorización, pero a tan solo dos semanas tuvieron que cerrarla por la detección de un caso de coronavirus. Este cierre en principio se determinó por 72 hs. y se trata de un cierre preventivo.

Foto 7. Fachada empresa Yazaki ubicada en la zona de Loma Verde (Escobar)



Foto 8. Cartelería en la puerta principal de Yazaki



Si en el caso de Yazaki supuso el cierre completo de la planta en Toyota también se detectó un caso. Como se expresa en el comunicado oficial de la empresa las acciones están relacionadas con tomas de test y desinfección sin suspensión de actividades en toda la planta

Lo que queda explicitado en términos de organización del trabajo es que la vuelta a la “normalidad productiva” será un camino plagado de flujos y reflujos.

Por último, interesa recopilar la opinión de los entrevistados en relación a la evaluación que hacen sobre las medidas adoptadas, su eficacia y problemas futuros.

Caso de Covid-19 positivo

Desde el reinicio de la producción, Toyota Argentina implementó un riguroso protocolo de salud y seguridad para cuidar la salud de sus empleados, el cual incluye 100 testeos preventivos por día para detectar potenciales casos asintomáticos.

Hoy, 28 de mayo de 2020, a las 14:15, fue confirmado un caso positivo en un colaborador, el cual se mantiene sin síntomas y en perfecto estado de salud.

Inmediatamente se aplicó el protocolo sanitario, aislando a la persona y comunicándolo a la línea 148.

A su vez fueron identificadas todas las personas que forman parte de su equipo de trabajo y que hayan tenido contacto estrecho.

A todas ellas se les efectuó la toma de muestras del test Covid-19 e ingresaron en cuarentena preventiva.

En el día de la fecha, el sector será desinfectado para poder retomar la producción en el día de mañana con normalidad.

Adicionalmente, tenemos un caso sospechoso con síntomas compatibles con Covid-19 a la espera de su confirmación por el test correspondiente.

El empleado involucrado, así como los que viajaron en el mismo micro en el día de la fecha y compañeros de sector con contacto directo, fueron puestos en cuarentena preventiva.

Atte.
RR.HH.



Desde el punto de vista de la empresa resulta interesante recuperar la mirada del jefe de producción. Aparece una dimensión hasta el momento poco descripta referida al diseño e imposición a escala global de los protocolos.

“ *Los protocolos adoptados creo que son suficientes. En nuestro caso, el protocolo fue desarrollado de manera global, es decir cualquier planta de la empresa en el mundo que vuelve a la producción lo hace bajo los mismos estándares. Obviamente el menor flujo de personal en el predio favorece a disminuir el contagio*” (jefe de producción terminal)

Por su parte, uno de los operarios entrevistados refiere de manera sintética la máxima que podría salvaguardar la salud de los trabajadores: *“A menor cantidad de personas, menor cantidad de contagios”*.

Para algunos trabajadores se puede profundizar en políticas de concientización individual:

“ *En este momento no tengo presente alguna medida específica, pero fundamentalmente la responsabilidad de cada uno, administrativos se van suspendiendo por tandas, trabajaron desde su casa, actualmente los de riesgo también trabajan desde su casa y otros están suspendidos. La empresa no está trabajando en su totalidad hasta que no resuelva el distanciamiento con todas las líneas. Por ahora trabajan 2 líneas y se respeta el distanciamiento*” (operario autopartista 2).

Para otros a pesar de las medidas tomadas por las fábricas aún hay margen para pensar otras medidas complementarias de orden organizacional:

“ *Si la empresa podría dividir las actividades en 3 turnos de menos personas, ayudaría bastante. De igual manera aplica para la parte administrativa, si se puede realizar el mismo trabajo desde su domicilio ayudaría mucho ya que el flujo de personas sería mucho menor...*” (Operario mantenimiento terminal).

“ *que la producción vuelva al nivel previo a la cuarentena en nuestra empresa no será sencillo porque somos exportadores de tapizados de autos de alta gama y la crisis mundial afecta severamente nuestro mercado. En cuanto al trabajo online creo puede ayudar a disminuir traslados y por ende los contagios. En nuestra empresa sólo un número minoritario de personas puede realizarlo*” (Administrativo autopartista).

Ambos entrevistados refieren al trabajo remoto aplicable para un conjunto de actividades laborales, pero ciertamente imposible para núcleo productivo y de valorización de la actividad analizada.

BIBLIOGRAFÍA

- Carrquiriborde, Helena; Donato Laborde, Matías; Canciani, Marcos; Ursino, Sandra (2011): "Industria, Puertos y Transformaciones Territoriales en la Región Metropolitana de Buenos Aires: continuidades y nuevas dinámicas" Caso: Zárate y Campana". En *Métropoles des Amériques: inégalités, conflits et gouvernance*". Montréal: Universidad: Université du Québec, 23-38.
- Delfini, Marcelo; Roitter, Sonia; Erbes, Analía y Yoguel, Gabriel (2007). Competencias endógenas y vinculaciones en agentes pertenecientes a las tramas productivas automotriz y siderúrgica, *Economía: Teoría y Práctica*, (26), 69-118.
- Donato Laborde, Matias (2014). Dinámicas territoriales de la industria automotriz Argentina (1990 – 2002), *Estudios Socioterritoriales. Revista de Geografía*. (15), 133-148.
- Spinosa, Lucas; Delfini, Marcelo y Montes Cató, Juan. (2017). "Circuitos productivos, territorio y redefinición de las estrategias de las empresas multinacionales" en Ventrici, Miglio, Bosisio, Pinazo (comp.) *El trabajo y las Empresas multinacionales en la Argentina de hoy: economía, relaciones laborales y conflictividad* , Buenos Aires: Editorial UNGS.
- Spinosa, L; Pereyra, S y Montes Cató, J.S. (2020), Centralidades productivas en la industria automotriz: la territorialización del trabajo, *Astrolabio* (24), 186-219.
- Tomadoni, C. (2009). *Los autos nunca compran autos. Territorio, reestructuración y crisis en la industria automotriz*. Córdoba: Encuentro Grupo Editor.

ANEXO. FUENTES

- Entrevistas

Categorías	entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3	entrevistado 4	entrevistado 5
Puesto	Operario	Jefe de producción	Operarios mantenimiento	Administrativo	Operario
Empresa/institución	Gestamp -autopartista- Escobar	Ford-Gral. Pacheco	Ford-Gral. Pacheco	Autopartista- Bransen	Yazaki - autopartista- Escobar

- Relevamiento de periódicos Pagina12, Clarín, La Nación, periódicos zonales (La Voz de Escobar) y gremiales (Infogremiales y Mundo Gremial)
- Registro fotográfico: fábrica Ford, VW y Yazaki.
- Decreto N° 2677. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 27 de diciembre de 1991.

ISSN 2684-0510

Serie EL TRABAJO EN LOS TIEMPOS DE LA COVID-19

Dirección: Claudia Figari

Coordinación editorial: Nuria Giniger y Julia Soul

Diseño editorial: Irene Brousse

Este informe se elaboró en el marco de las actividades del Proyecto Unidad Ejecutora CONICET “Empresas, trabajadores y sindicatos en contextos de globalización del capital” 2017-2022

Los textos que forman parte de esta serie fueron sometidos a referato interno.

© CEIL CONICET, 2020

Saavedra 15 4° piso

C1083ACA Buenos Aires, Argentina

www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/el-trabajo-en-tiempos-del-covid/

