

# **La construcción social de legitimidad: la noción de injusticia en los discursos de delegados de organizaciones de base de fábricas de zona norte del conurbano bonaerense.**

Julieta Longo.

Cita:

Julieta Longo (2015). *La construcción social de legitimidad: la noción de injusticia en los discursos de delegados de organizaciones de base de fábricas de zona norte del conurbano bonaerense*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/303>

## La construcción social de legitimidad: la “injusticia” en de fábricas de zona norte del conurbano bonaerense

Longo, Julieta  
CEIL-CONICET/UBA  
Mail: [longojulieta@gmail.com](mailto:longojulieta@gmail.com)

### RESUMEN

La ponencia se propone problematizar una de las maneras en que los delegados sindicales construyen legitimidad en torno a sus organizaciones gremiales. En este recorrido, nos detendremos particularmente en un elemento, presente en discursos de delegados de distintos sectores y diversas tradiciones políticas: la *injusticia*. En tanto principio normativo, la injusticia, es uno de los principales fundamentos de la existencia de las organizaciones gremiales, constituyéndose algunas veces incluso en su “razón de ser”. La injusticia desnaturaliza la desigualdad y la explotación en el trabajo y señala un límite en lo que los trabajadores deben hacer y ser en el trabajo.

**Palabras clave:** injusticia, organización sindical, condiciones de trabajo, despidos, reconocimiento

### INTRODUCCIÓN

La crisis del 2001, primero, y la devaluación cambiaria, después, modificaron profundamente las bases a partir de las cuales se construía el “mundo del trabajo” en nuestro país. El crecimiento económico durante la última década se combinó con la recuperación del sector industrial y la recomposición del trabajo asalariado a partir de la creación de aproximadamente cuatro millones de puestos laborales. Dicha recomposición material de la clase trabajadora se vio acompañada además por una suerte de recomposición subjetiva y política, a partir del retorno de las organizaciones sindicales a la escena de la conflictividad, la existencia de elementos de revitalización en las bases y el aumento de la politización tanto en los espacios laborales y como fuera de ellos.

La convivencia de estas tres características (crecimiento económico, el crecimiento del empleo asalariado y el resurgimiento de los sindicatos) que con contradicciones y oscilaciones atravesaron los gobiernos kirchneristas, comenzaron a mostrar signos de agotamiento a partir del año 2008. El estancamiento del crecimiento del empleo, el retraso del crecimiento en general e industrial en

particular, la permanencia de altos niveles de empleo no-registrado, la ruptura de la relación entre el gobierno y los sindicatos y la multiplicación de las centrales obreras, dejaron de ser leídos en los últimos años como anomalías, o viejas “deudas” que podrán ser saldadas, y comienzan a aparecer como síntomas de un modelo que entra en las fases finales de su desarrollo.

En este contexto, en la ponencia nos planteamos como objetivo analizar las percepciones acerca de las “injusticias” de delegados sindicales de grandes empresas industriales. ¿Por qué es importante pensar las injusticias en el trabajo? En primer lugar, porque nos permite analizar el límite (subjetivo) de la explotación del capital hacia el trabajo, al señalarnos que es lo que no puede y que es lo que no se puede hacer en los espacios de trabajo. Analizar las injusticias hacia finales del modelo nos permite, además, plantear algunas hipótesis acerca de los cambios en la subjetividad de los trabajadores, luego de más de diez años de crecimiento excepcional de la economía y, además, en un contexto de resurgimiento sindical. En segundo lugar, porque nos permite comprender los procesos de politización (en sus distintas formas y grados) que existen en los espacios de trabajo.

En el presente trabajo analizaremos las entrevistas realizadas a delegados sindicales de 5 grandes fábricas del sector automotriz (terminales automotrices y empresas autopartistas) y 6 del sector químico, entre el año 2013 y el 2014. Las fábricas están ubicadas en la Zona Norte del Conurbano Bonaerense, y si bien en todas existe representación en el lugar de trabajo, existen importantes diferencias relacionadas con las estrategias y tradiciones sindicales. Estas diferencias, no constituyen un obstáculo en el análisis sino que nos permiten analizar con mayor profundidad la relación entre la injusticia y las organizaciones sindicales.

El trabajo se realizó en el marco del proyecto UBACYT “*Los trabajadores en la argentina pos-devaluación. Organización sindical en los establecimientos industriales del norte del Gran Buenos Aires*”, en el marco del cual se realizaron entre el año 2013 y el año 2014 veintinueve entrevistas a activistas, delegados y dirigentes sindicales de grandes empresas.

## **1. La noción de injusticia: entre las normas y la organización colectiva**

*Lo justo y las normas: la injusticia como la crítica de las desigualdades en el trabajo*

¿Qué significa “injusticia” en el trabajo? Con esa pregunta como disparador inicial Françoise Dubet analizó en su libro *Injustices, l’expérience des inégalités au travail* (2006) las razones por las cuales se ponen en cuestión (colectivamente) diversas injusticias relacionadas con el trabajo.

El sociólogo francés, parte de señalar que la percepción de injusticia se afirma como una verdad universal y se sostiene sobre principios compartidos: no es justo porque “todos somos iguales”, porque “soy explotado” o porque soy “desvalorizado como persona humana”. Estos principios, en tanto universales, se emiten apelando y esperando una reciprocidad por parte del receptor. La construcción de estos principios compartidos, como “injusticias sociales”, surgen de las desigualdades objetivas que atraviesan a los hombres y mujeres pero no se reduce a ellas. En palabras de Dubet (2006: 10):

...para comprender las injusticias sociales no basta con describir y denunciar las desigualdades que registran las encuestas y las estadísticas, ya que las únicas que cuentan son las desigualdades que los individuos consideran injustas.

Por lo tanto, el análisis de las injusticias sociales supone que nos pongamos en el lugar de articulación entre las desigualdades objetivas y los principios de justicia que *significan* a dichas situaciones como injustas. Tal como afirma Dubet, “*las desigualdades y las injusticias no son hechos, sino que son el resultado de actividades normativas que le dan sentido*” (Dubet, 2006: 13).

Estas actividades normativas no son azarosas, sino que para el autor, existe una fuerte regularidad y estabilidad en los sistemas normativos y simbólicos. Dubet señala entonces que incluso teniendo en cuenta la diversidad de situaciones y de ideologías, existen ciertos *principios estructurantes* (estables y compartidos) de las experiencias de injusticia en el trabajo. La significación de las experiencias en el trabajo están guiadas por tres sentidos que tiene el trabajo: como fuente de status y elemento de integración social, como valor de cambio y como actividad creativa. Cada una de estos sentidos, nos reenvía a un principio diferente de justicia: la igualdad, el mérito y la autonomía.

El primero, la *igualdad*, hace referencia al trabajo como elemento de integración social. Aquí el sentimiento de injusticia está ligado a la legitimidad de las jerarquías, ya que son ellas las que establecen en qué momento la división del trabajo es “normal” y cuándo “es injusta”. El segundo, el *mérito*, es el criterio que justifica las desigualdades de los individuos en la estratificación social. En este punto el principio de crítica no se funda en el orden jerárquico, sino en la equidad del

intercambio. El tercero, la *autonomía*, se relaciona con el trabajo entendido como actividad propiamente humana. En este punto la noción de injusticia se relaciona menos con las desigualdades, que con la alienación de los trabajadores. En este caso “*los trabajadores definen como injustas las situaciones y relaciones que los privan de su creatividad, de su dignidad, denunciando todas los ataques a la realización de sí mismos en el trabajo*” (2006: 26)

Para Dubet, no hay un principio prioritario sobre los demás sino que el mérito, la igualdad y la autonomía se constituyen “*tres polos fundamentales de una teoría de la justicia donde todos los términos son igualmente deseables, pero al mismo tiempo profundamente contradictorios*” (Dubet, 2006: 35)

¿Cómo se relacionan las injusticias y la acción en la teoría de Dubet? En primer lugar los tres principios son considerados por el sociólogo “*ficciones necesarias*” ya que son imprescindibles para desarrollar acciones y actuar con otros. Ahora bien, los “*sentimientos de injusticia*” se entrecruzan con distintas “*visiones de la nación y del cambio social*”, es decir, la injusticia no conduce a un tipo de acción u organización sino que puede adoptar diversas orientaciones de acuerdo a las mediciones ideológicas y políticas.

#### *Lo injusto y la movilización colectiva: la injusticia como demanda*

A diferencia de la conceptualización de Dubet quien se focaliza en la construcción de los principios de injusticia, la preocupación central en los estudios de John Kelly es de qué manera se relaciona el sentimiento de injusticia con la movilización colectiva.

En su libro *Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves* (1998) es donde Kelly aborda concretamente la idea de injusticia, si bien existen desarrollos previos de la noción (Kelly y Kelly, 1994; Kelly, 1995). Allí, en discusión con quienes señalan el declive y anacronismo del conflicto obrero en el capitalismo contemporáneo, Kelly recupera la teoría de los ciclos de protesta para señalar que más bien, el movimiento pendular tendería a fines del siglo XX al resurgimiento del conflicto laboral. En este marco Kelly plantea que la organización de los trabajadores (*worker collectivism*) es una respuesta que continúa siendo actual frente a las “*injusticias*” generadas por los empleadores, y ubica a la existencia de un “*sentimiento de injusticia*” (es decir, de la percepción de una situación como “*ilegítima*”) en las relaciones laborales como una condición *sine qua non* para el desarrollo de la movilización colectiva por parte de los

trabajadores. Las percepciones individuales de injusticia, deben ser combinadas colectivamente lo cual se logra sólo a partir de la intervención de líderes sindicales y activistas. En palabras de Kelly:

La teoría de la movilización se centra en los procesos por los cuales los empleados adquieren un sentido de injusticia (o de ilegitimidad), identificando la importancia de los activista quienes promueven el sentido de identidad al grupo y que argumentan los beneficios de la organización y la acción colectiva (Kelly, 1998: 64)<sup>1</sup>

Mauricio Atzeni (2010) cuestiona el planteamiento de Kelly sobre el concepto de injusticia por dos razones: porque es un concepto subjetivo y además porque metodológicamente, según el autor, conduce al individualismo. Según Atzeni es imposible considerar a la injusticia como un elemento central en la teoría de la movilización ya que la injusticia no existe por sí misma, es decir, no tiene ninguna dimensión objetiva, sino que es más bien el resultado de las percepciones individuales enmarcadas dentro de los modelos sociales y culturales específicos<sup>2</sup>. El autor llega a esta conclusión luego de analizar dos casos de movilizaciones en empresas automotrices a mediados de la década del '90 en Argentina, en las cuales se produjo un cambio de convenio que significó una degradación de sus condiciones de trabajo y de sus salarios. Mientras en una de las empresas estos cambios fueron percibidos como injustos, y efectivamente motivaron la movilización colectiva de los trabajadores; en la segunda empresa la percepción de injusticias no sólo no conllevó a la movilización colectiva, sino que algunos trabajadores, individualmente, aceptaron y justificaron las nuevas condiciones laborales.

El cuestionamiento del autor se plantea en un doble sentido. La primera crítica, más estructural, señalar que en el caso de las movilizaciones espontaneas, el sentimiento de injusticia se difunde *a posteriori* de la movilización, no es por lo tanto un presupuesto de la acción sino una consecuencia de la misma. Frente a la noción de injusticia, el autor propone la noción de solidaridad la cual, señala, surge necesariamente del propio proceso productivo (Atzeni, 2009). Pero nos interesa particularmente la segunda crítica que señala que no todo sentimiento de injusticia conduce

---

<sup>1</sup> Original en inglés: "*Mobilization theory focuses instead on the processes by which employees acquire a sense of injustice (or illegitimacy), identifying the importance of activist who promote a sense of group identity and who argue the benefits of collective organization and action*"

<sup>2</sup> Original en inglés: "...*impossibility of considering it [injustice] as a central element in a theory of mobilization. Injustice does not exist on its own, it does not have any objective dimension, but it is rather the result of individual perceptions framed within specific social and cultural models*" (Atzeni, 2010: 89)

necesariamente a la movilización. Y en este punto acordamos con la crítica, ya que consideramos que los trabajadores pueden percibir como injustas algunas condiciones y situaciones en su actividad laboral, pero sus conclusiones dependen también de las posibilidades, del contexto en el cual se desarrollan dichas condiciones o situaciones, y de las estrategias sindicales y políticas que intervengan en la decisión. Es decir, en algunos casos la denuncia de injusticias, legitima la acción, y en otros casos tan solo legitima el "malestar" en el trabajo. Esta es una de las conclusiones a las que llegamos a partir del trabajo de campo desarrollado durante mi tesis de doctorado (Longo, 2014). Al comparar las percepciones de los trabajadores de dos sucursales de empresas de supermercados, veíamos que si bien todos cuestionaban determinados elementos de su situación de trabajo y los caracterizaban como "injustos", en un caso ello conducía a la organización colectiva, mientras que en el otro se expresaba como "malestar" en el trabajo, y los trabajadores esbozaban otras estrategias, más individuales, a partir de las cuales buscaban "irse" de su trabajo. Allí señalamos que la relación entre "lo injusto" y las acciones estaba mediatizada acerca de lo que los trabajadores concebían como "posible" en el espacio laboral.

Sin embargo, aún con todos los recaudos que indican que no podemos establecer una relación lineal entre injusticia y acción, no queremos por ello restar importancia a los procesos de construcción colectiva de injusticias. Nuevamente, en los resultados de nuestra investigación, la politización de las demandas de los trabajadores a lo largo del proceso de organización y conflictividad, significó también la construcción colectiva de la situación de trabajo como injusta a partir de la apelación a la palabra *precariedad*. De esta manera, si bien los elementos cuestionados eran similares en uno y otro caso, sólo en uno de ellos la situación de trabajo fue denunciada como precaria, en el marco de un proceso de organización y movilización colectiva. La injusticia, entonces, no sólo constituye un elemento de legitimación de los conflictos para los trabajadores, sino que se transforma también en un elemento de legitimación (y de unión) frente a "otros" actores sociales. En este sentido, podemos invertir el argumento. Si bien el sentimiento de injusticia, no lleva por sí solo a la acción colectiva, toda acción colectiva supone una construcción de las demandas, y por lo tanto un sentido acerca de lo injusto.

### *Pensar la injusticia para analizar la legitimidad sindical*

En esta ponencia, y en tanto estudio exploratorio, se analiza en los discursos de los delegados de grandes empresas del sector químico y automotriz, los elementos señalados como injustos de su

situación laboral, para luego analizar cómo ellas se relacionan con la organización sindical, su estrategia y sus acciones.

Recuperando lo expuesto, entendemos que la injusticia es un principio *normativo* (lo injusto se aparta de una “norma” o “regla” acordada), *relacional* (se construye en relación con lo “posible”), *colectivo* (necesita ser compartida para tener sentido como tal) y *multidimensional* (es decir, atañe a distintas esferas de, en este caso, el trabajo). Por otro lado, planteamos que la existencia de un “sentimiento de injusticia”, no conduce por sí mismo a la acción colectiva, pero que los conflictos suponen una construcción acerca de las injusticias en el trabajo. Incluso, la construcción del “sentimiento de injusticia” es parte de un proceso de politización donde la crítica a diversas esferas de la actividad laboral, son reagrupadas y expuestas frente a otros como injustas. Veremos en el análisis que desarrollaremos a continuación que existen diversas palabras (“romperse”, “ser un número”, entre otras) que se convierten en principios normativos a través de los cuales los trabajadores buscan desnaturalizar las relaciones y las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta el análisis de Kelly y Dubet en el primer apartado, recuperaremos las ideas de injusticia en relación a tres elementos: las condiciones de trabajo, las relaciones jerárquicas y los despidos y las relaciones contractuales de los trabajadores. Las preguntas que guiarán este análisis serán: (a) ¿cuándo las condiciones de trabajo son injustas? (b) ¿cuándo un despido es injusto? (c) ¿cuándo las relaciones jerárquicas son injustas? En este punto buscaremos identificar asimismo las palabras mediante las cuales los trabajadores dan cuenta de las injusticias. En la segunda parte, profundizaremos acerca de la manera en que lo injusto se relaciona con la organización y movilización sindical. Y, en este sentido, cómo la delimitación y reconocimiento de injusticias, juega un rol en tanto modos de legitimación de las organizaciones sindicales así como de su accionar.

## **2. Las injusticias durante la post-convertibilidad: entre el crecimiento económico y la revitalización sindical**

En la última década, la mayoría de los estudios sobre el “mundo del trabajo” comienzan señalando que el crecimiento económico, y más precisamente la incorporación de cuatro millones de nuevos (y jóvenes) trabajadores, generó un importante punto de inflexión luego de una década donde los obreros eran expulsados de las fábricas. La desocupación disminuyó diez puntos porcentuales entre

el año 2003 y el 2012, y al menos hasta el año 2008 la industria fue uno de los sectores que lideraron el proceso de recuperación del empleo.

Estas transformaciones en el mercado laboral no implicaron sin embargo un cambio estructura en relación con la precariedad y flexibilidad heredadas de los años neoliberales. El empleo informal, si bien disminuyó en la última década, se ubica en cifras similares a las del año 1992. Por otra parte, las políticas de subcontratación y tercerización laboral se consolidaron como una de las principales estrategias para aumentar la productividad y reducir costos. Finalmente existen importantes debates acerca de la magnitud del crecimiento de los salarios reales y del aumento de la productividad y de la intensidad del trabajo (Varesi, 2010; Varela, 2015).

Pero en los últimos quince años no sólo asistimos a un crecimiento del trabajo en términos objetivos, sino que se convirtió en un elemento clave de la reorganización del sistema institucional (Godio, 2004). Este “vuelco” hacia el trabajo, supuso también la reconfiguración de las alianzas del gobierno nacional con las organizaciones sindicales. Ello nos lleva a un segundo conjunto de cambios que tuvieron lugar en la post-convertibilidad: el rol sindical y político de las organizaciones de los trabajadores. Es parte del consenso académico afirmar la existencia de un proceso de resurgimiento sindical a partir del crecimiento económico iniciado en el año 2003, proceso graficado a través del crecimiento de tres indicadores clásicos: de la conflictividad laboral, de las negociaciones colectivas y de la tasa de afiliación sindical (Etchemendy y Collier, 2008). El resurgimiento de las cúpulas sindicales, se vio acompañado, y más precisamente presionado, por el surgimiento de un fenómeno de activación de las bases sindicales, que fue denominado como “sindicalismo de base”. En este marco, los conflictos laborales en el lugar de trabajo aumentaron de forma constante desde el año 2004. Según los datos del Ministerio de Trabajo de la Nación en el primer semestre del año 2012 representaban el 82% de los conflictos laborales con paro (Spaltenberg, 2013). Si bien este proceso puede entenderse como una descentralización de los conflictos laborales, no son menos los casos en que estos conflictos expresaron disputas intra-sindicales, donde los trabajadores desde el espacio de trabajo pusieron en cuestión a las viejas dirigencias gremiales.

En relación con las demandas de los trabajadores en la última década predominaron los conflictos salariales. Según datos del MTEySS el 61% de los conflictos que se desarrollaron entre el año 2006 y el año 2011 fueron por demandas salariales. Estos conflictos fueron impulsados en su mayoría

por las cúpulas sindicales y encontraron una forma de resolución a través de la negociación colectiva. Pero si miramos los conflictos no-salariales, el panorama es diferente. Los conflictos por demandas no-salariales, que se plantean generalmente en los lugares de trabajo, aumentaron entre el año 2006 y 2011 (Longo, 2012). Sin embargo, estas demandas (principalmente las relativas a las condiciones de trabajo) se incluyeron en las negociaciones colectivas sólo de forma regresiva (Campos y Campos, 2010).

Los dos elementos señalados, el crecimiento del empleo junto con la recomposición (institucionalizada) de las organizaciones sindicales, fueron ejes centrales en particular de los dos primeros gobiernos kirchneristas. Sin embargo, a partir del segundo mandato de Cristina Kirchner, comenzaron a mostrar signos de agotamiento. La división de la CGT luego de la ruptura de la alianza entre Hugo Moyano y el gobierno nacional, el estancamiento del crecimiento económico, y el estancamiento en la creación de puestos de trabajo, pusieron en jaque “al trabajo” como uno de los pilares de los gobiernos de la post-convertibilidad. En este clima de transición, es que analizamos la percepción de injusticias en los discursos de delegados sindicales.

### **3. Delegados de Zona Norte: tres ejes de la injusticia**

#### *Metodología*

El análisis que se realiza a continuación se basa en el trabajo de campo de Proyecto UBACYT “*Los trabajadores en la argentina pos-devaluación. Organización sindical en los establecimientos industriales del norte del Gran Buenos Aires*” dirigido por Paula Varela. En el marco del proyecto se realizaron 29 entrevistas a delegados y activistas de grandes empresas de la Zona Norte del Conurbano Bonaerense, particularmente de los partidos de Vicente López, San Martín, San Isidro, San Fernando, Tigre, Pilar y Escobar.

Las 10 empresas consideradas en el presente análisis pertenecen a dos sectores: el sector automotriz y el sector químico. En el caso de las industrias automotrices y autopartistas los trabajadores se encuentran encuadrados en los convenios de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA). En el caso de las empresas del sector químico los trabajadores se encuentran bajo la órbita del Sindicato de Personal Químico y Petroquímico de Pilar (SPQyP), pues todas las empresas contempladas se encuentran en esa regional.

*“Romperse en el trabajo”: la injusticia en las condiciones laborales*

“... lo que tiene Gestamp, al igual que la industria automotriz, es que las condiciones de trabajo te revientan. O sea, tenés tendinitis, hernia de disco... todo por el laburo repetitivo” (Octavio<sup>3</sup>, Gestamp. Sector Automotriz. 2014)

Los elementos que se establecen en este punto son muy claros, surgen en todas las entrevistas, y están en estrecha vinculación con las características que asumió la producción en los sectores considerados en los últimos quince años. La principal fuente de injusticia que podemos reconocer en los discursos de delegados y activistas es la intensificación de los ritmos de trabajo, que siente rápidamente en el cuerpo, y se expresa en las enfermedades laborales crónicas que reducen la vida útil de los trabajadores.

La explotación laboral alcanza un punto, señalan los entrevistados, donde se superan los límites físicos de los trabajadores. No estamos hablando aquí de las consecuencias que una vida de trabajo acarrea sobre la salud, ni tampoco de algunos casos aislados, sino que los intensos ritmos de trabajo producen consecuencias visibles e irreversibles en tan sólo cuatro o cinco años. De esta manera obreros de treinta o cuarenta años, padecen numerosas enfermedades como producto la actividad laboral.

Muchos intelectuales advirtieron un cambio en el tiempo de “rotación” de las mercancías en el capitalismo contemporáneo. Uno de los trabajos más conocidos en este campo es el de Istvan Mészáros quien en su libro *Más allá del capital* (1995) señalaba que la aceleración del tiempo de rotación era un proceso paralelo a una *tendencia decreciente del valor de uso de las mercancías*. En otras palabras, la reducción de la vida útil de las mercancías es la que permite acelerar el ciclo de rotación del capital. Esta tendencia, cada vez más destructiva del capitalismo, se reproduce también en los ritmos de producción de los trabajadores, con consecuencias en “su vida útil” para el capital, es decir de su duración como “fuerza de trabajo”.

Esta situación, es cuestionada por los trabajadores a través de palabras que explicitan el uso instrumental que la empresa hace de ellos. Por eso los trabajadores dicen “se rompen” o hablan de los “rotos”, igualando a los trabajadores con las máquinas. Por eso, también, señalan que son utilizados como “material descartable” por la empresa.

---

<sup>3</sup> Todos los nombres fueron modificados, para preservar la identidad de los entrevistados.

Vos fijate que nosotros tenemos un montón de compañeros que por ahí tienen dos, tres, cuatro años y tienen un montón de enfermedades laborales. Tenemos compañeros que tienen treinta, cuarenta años y ya tienen una enfermedad crónica, tienen operadas las dos muñecas, que tienen operado el hombro (...) Lamentablemente, *para la empresa es material descartable un compañero* (Fabricio, Lear. Sector automotriz. 2014)

... Lo que más tenemos ahora es el tema de seguridad que están con mucho tema de columna los que trabajan en los distintos sectores. Yo tengo, él también tiene [refiriéndose a otro de los delegados]... creo que el 70% del personal tiene problemas de hernia de disco (...) Trabajamos parados y haciendo fuerza... Se hace fuerza en malas posiciones. (...) Entonces... por eso es que *estamos todos con problemas* (Leandro, HB Fuller. Sector químico. 2014)

... no los quería [la empresa], no los quería reubicar en los puestos, y entonces los obligaban a que vengan a la empresa y les decían “*mirá, arreglá, tenés que arreglar porque no hay lugar para vos, no hay lugar para vos*”. Y el compañero decía “*pero yo me rompí acá adentro*”. Y le decían “*bueno pero no importa que te rompiste acá adentro, no hay lugar para vos*” (Octavio, Gestamp. Sector automotriz. 2014)

Un delegado de Ford después de hablar de los “rotos”, buscó rápidamente explicar esta expresión reemplazándola por la de “compañeros lastimados”. De esta manera, se busca no sólo desnaturalizar sino humanizar la demanda de injusticias en las condiciones de trabajo.

#### *“Rotos”, “jetones”, “ausentistas” y “por agencia”: la injusticia en los despidos y suspensiones*

... se entiende que el de agencia es el primero, que es un ciclo natural, que en algún momento van a echar y que el primero que va a caer es el de agencia. En algún momento va a llover y llueve, en algún momento van a echar y echan al de agencia (Esteban, MetalSA. Sector automotriz. 2014)

... O sea la empresa toma personal sano se enferma y después lo despiden. Y encima no se hace cargo (Leandro, HB Fuller, Sector químico. 2014)

La segunda fuente de injusticias se relaciona con las relaciones contractuales de los trabajadores, y más precisamente con los elementos que hacen que la desvinculación del personal, sean considerados injustos por los trabajadores. El primer elemento significativo es que con excepción de las dos terminales automotrices, todas las empresas consideradas atravesaron diversos conflictos relacionados con despidos, algunos de los cuales fueron, incluso, ampliamente visibilizados (como por ejemplo Gestamp y Lear). Un segundo elemento es que existen numerosas características a través de las cuales, señalan los delegados, se “normalizan” los despidos. Si bien no llegan a considerarse justos, son considerados “naturales”. Como señala Esteban en la cita que reproducimos más arriba, los despidos son como la lluvia, en algún momento van a suceder, y ya a nadie sorprende. Primero despiden a “los de agencia”, después “se saca de encima a los rotos y

ausentistas”, y en el medio pueden entrar “los quilomberos”, los que se levantan mucho la cabeza, “los que más se plantan”. Casos emblemáticos, como Fraft, Kromberg y Lear, mostraron incluso como las empresas a veces combinan estas características en los despidos masivos de su personal.

La apelación a estas características, como elementos que pueden motivar los despidos están incluso tan naturalizadas que, en algunas entrevistas (críticamente y a veces acriticamente) se diferencian a los empleados “salvables” de los “insalvables”:

... acá en la empresa *se va el que hace las cosas mal*. El que se pelea, el que roba, o el que falta porque quiere faltar (Rodolfo, Ford. Sector automotriz. 2013)

... cuestión que venían habiendo esos despidos, dos o tres cada tanto de “ausentistas”. Que cumple la función de mantenerte la estadística (...) y cumplen su función de meter presión con que hay despidos para todos y para los que están *salvables*. Y esto me lo explicaron así, el resto de los delegados, que cumple la función de a los que están salvables, se ponen las pilas... (Estaban, MetalSA. Sector automotriz. 2014)

... La gente se lesiona, empieza a faltar porque es obvio que a vos te duele la espalda, vas al médico te da reposo, te dicen que te cuides. *Y en la fábrica, ya no le sirve a la fábrica porque no puedes hacer la fuerza que hacía antes*. Entonces lo despide y ahí viene todo el problema que estamos teniendo (Leandro, HB Fuller. Sector químico. 2014)

Si la empresa busca “normalizar” los despidos (y transformarlo en un evento continuo, propio del proceso de producción) y además busca jerarquizar a los trabajadores “despedibles” (quienes se organizan, a quienes se rompen, a los que faltan y los trabajadores temporarios), los activistas y delegados construyen dos mecanismos. Para construir un discurso legítimo hacia otros, es necesario o agregar nuevas características (que transformen estos despidos en “injustos”) o explicitar por qué estos despidos también deben ser considerados injustos.

*“Ser un número” y “agachar la cabeza”: las injusticias en las relaciones jerárquicas*

Los trabajadores, es como en Gestamp, en Gestamp no era que eran todos zurdos, ¿entendés? O sea, eran pibes que veían las condiciones de trabajo, que hablaban al supervisor, que el supervisor les decía “*Agacha la cabeza y trabaja*”, que le hablaban al delegado y el delegado les decía “*hace caso al supervisor que te dice que agaches la cabeza*” y los tipos se encontraban en una encerrona. Vos sabes que la juventud es muy explosiva, entonces en ese sentido mostraba todo su potencialidad ahí. (Octavio, Gestamp. Sector Automotriz. 2014)

... verdaderamente estamos en una corporación que invierte para ganar más plata. Donde acá no somos ni Mario, ni Gabriel, ni Pablo, ni José. Acá somos un número, que es el número de chapa, y a los de la corporación les importa un carajo, me entendés, si te rompes o no te rompes (Rodolfo, Ford. Sector automotriz. 2013)

Más ocasionalmente en los relatos de los entrevistados aparece un tercer elemento para pensar las injusticias en el trabajo que se relaciona con la ausencia de reconocimiento. Particularmente con la existencia de un trato impersonal pero también deshumanizado por parte del personal jerárquico de la empresa. Paula Varela (2015) habla en este sentido que en las fábricas existe un proceso de *desubjetivización*, relacionado con la pérdida del carácter de “persona”, es decir de sujeto de derecho, dentro de una planta.

El problema del reconocimiento fue abordado también en algunos de los estudios sobre precariedad. Particularmente Serge Paugam (2000) alertó sobre la importancia del reconocimiento simbólico del trabajo, señalando que cuando el asalariado no encuentra interés en su trabajo, le parece mal retribuido o débilmente reconocido en la empresa, su actividad se transforma en una fuente de sufrimiento y malestar. En este sentido, este elemento, está relacionado con lo que planteaba Françoise Dubet acerca del principio de injusticia de la alienación.

En el caso de las entrevistas realizadas, vemos como una y otra vez aparecen referencias a la ausencia de reconocimiento. Aquí es importante recuperar lo que señalamos en relación con las condiciones de trabajo. Si los trabajadores señalan que “se rompen” al igual que las máquinas, en este punto lo que se cuestiona es su trato como máquinas (es decir, “ser un número” en una gran corporación) pero también la forma que se señala como viable para conservar el trabajo (“bajar la cabeza”). De esta manera, no sólo los trabajadores son explotados como si fueran máquinas, sino que también se los excluye de las decisiones acerca de cómo mejorar esas condiciones. Esta doble despersonalización, es la que aparece como una negación de sí mismos.

Quizás este aspecto quede mejor graficado si apelamos a los discursos donde se señala que la ausencia de reconocimiento pertenece al pasado:

Es la tercera vez que estoy formando parte de esta comisión, y la verdad que se han conseguido un montón de cosas. Pero principalmente lo que yo siempre le recalco a mis compañeros, es que hemos logrado que la empresa nos respete como trabajadores, más allá de conseguir un peso más, la ropa o lo que sea, *hemos logrado que la empresa nos respete como personas de la empresa, que a veces la verdad, a veces en otro lado somos un número, hay cosas que no se valoran, respetan de las personas*

(...). Y nosotros como comisión interna, antes de haber estado como comisión lo sufrimos, la verdad que sentíamos que era una injusticia” (Marcela, Grido. Sector químico. 2014)

La organización sindical juega un rol importante en la posibilidad de recuperar “la dignidad” y el “respeto” en el trabajo. Al punto que es uno de los principales elementos señalados como conquistas, por parte de los trabajadores.

[Desde que tienen Comisión Interna, cambió la relación] Si cambió... antes no nos querían ni escuchar, no nos daban pelota. Ahora no te digo que nos dan bolilla, pero nos escuchan por lo menos (Leandro, HB Fuller. Sector químico. 2014)

Incluso, a veces, la ausencia de reconocimiento de la empresa, aparece invertida en el reconocimiento (“como personas”) por parte del sindicato. La organización sindical aparece entonces como el medio no sólo para obtener determinadas conquistas, sino para lograr el reconocimiento que no logran en la fábrica.

### **3. De lo “injusto” a los “justo” y “posible”: el terreno de las estrategias**

Ahora bien, hasta aquí tomamos una decisión metodológica y también teórica. Teniendo como punto de partida un conjunto numeroso de entrevistas diversas, nuestra decisión fue buscar los elementos comunes presentes entre las diversas experiencias. A través de la noción de “injusticia” pudimos desarrollar una mirada transversal de las percepciones de los delegados sindicales, encontrando puntos de contacto pese a la heterogeneidad tanto en relación con las características de las fábricas (con diferencias en el sector y en el tamaño de las empresas) como en relación a las organizaciones gremiales (con diferentes tradiciones y estrategias). Decimos que esta decisión es también metodológica, ya que siguiendo la clásica definición de Giovanni Sartori (1991) entendemos por comparar asimilar y diferenciar en los límites, y por lo tanto las comparaciones que interesa investigar son aquellas “*que se llevan a cabo entre entidades que poseen atributos en parte compartidos (similares) y en parte no compartidos (y declarados no comparables)*”. Por lo tanto, si hasta aquí nos centramos en las similitudes, a partir de ahora lo haremos en las diferencias. La pregunta que desarrollaremos a partir de aquí, y que marca las diferencias entre las distintas organizaciones sindicales analizadas es ¿qué estrategias se plantean frente a las injusticias?

En primer lugar, encontramos un conjunto de casos donde la apelación a la existencia de numerosas injusticias es la razón central para la conformación de organizaciones en el lugar de trabajo. Esto sucede particularmente en las empresas químicas. En estas empresas, de pocos trabajadores, y sin una tradición de organización fuerte, el “malestar” entre los trabajadores, y la existencia de numerosas irregularidades por parte de la empresa son las señaladas como los elementos que convergieron en la presentación de una lista para elegir delegados en las fábricas. Daniela, delegada de la empresa hace tan solo nueve meses, relata de la siguiente manera la formación de la comisión interna en la fábrica:

... al año, al llegar al año te despedían, también esa fue una de las razones por las que empezamos, por las que elegimos delegados, porque pasaba eso... [antes de que exista comisión interna] todo era como ellos [la empresa] decían, no había una regla, una ley, no había nada (Marcela, Grido. Sector químico. 2014)

La misma relación, entre existencia de injusticias, y surgimiento de la organización gremial es narrada por otra delegada de una fábrica química donde surgió una organización de base por primera vez hace seis años:

Hay muchas reglas que a partir de tener un grupo de delegados se empiezan a manejar, la empresa ya no puede tomar decisiones de manera unilateral (Valeria, Maped. Sector químico. 2014)

En ambos casos, lo “injusto” se relaciona con el respeto de lo legal, que ya está establecido por fuera del espacio de trabajo. Lo justo, que la empresa no respeta, son las leyes. La función de los delegados es darle a los trabajadores, como señalaba Graciela, el “*derecho de defenderse*”, es decir velar por el cumplimiento de esas leyes.

Porque nadie pide más que lo que no deba, nadie está pidiendo más que lo que corresponda. Todo es con un convenio y si corresponde que paguen tanta cantidad de plata porque es operario, porque está trabajando de tal manera o haciendo tales cosas, corresponde, y se llega al diálogo y trata todo el tiempo de dialogar. No tenemos eso de hacer conflicto por cualquier cosa (Marcela, Grido. Sector químico. 2014)

En el caso de las grandes terminales automotrices, con numerosos cuerpos de delegados, y con comisiones internas con una extensa tradición en las plantas, la organización sindical surge como el órgano que garantiza pero también *negocia y disputa* “lo justo” en el espacio de trabajo. Es decir,

en estos casos si bien las injusticias conllevan disputas cotidianas, éstas se resuelven en el espacio de trabajo, y a través de la negociación entre la comisión interna y los representantes de la empresa. De alguna manera, es la propia organización sindical, con sus propios límites acerca de “lo justo”, la encargada de dirimir junto con la empresa, cuáles deben ser los ritmos, las jornadas, los salarios de los trabajadores. De esta manera más que las “injusticias”, en estas grandes comisiones internas, aparece la disputa por la delimitación delo “justo” en relación con los ritmos de trabajo

... nosotros tenemos por cada puesto de trabajo un tiempo, ¿no es cierto? un tiempo de ciclo, donde nosotros lo evaluamos con los CoHiSe<sup>4</sup> nuestros, o con los técnicos que tenemos de parte del gremio. Y en base a eso, es la producción que hacemos. Bueno, ahí es donde son las discusiones [con la empresa], ¿no es cierto? Porque por ahí ellos dicen “*no, mira, el ritmo que está trabajando es menor para la empresa*” y nosotros decimos “*no, el ritmo que está trabajando es el adecuado*” (Rodolfo, Ford. Sector automotriz. 2013)

... Volkswagen es un consorcio muy grande. Son 12 empresas, 110 terminales en todo el mundo, tiene todo lo que es mantenimiento y logística tercerizado, en todo el mundo, menos en Argentina, porque *nosotros no lo dejamos hacer. Cuando digo nosotros digo el Sindicato, la organización, no nosotros. Entonces, ellos se tienen que adaptar, como dijo recién Daniel, a las pautas que tenemos nosotros y saben que si no se adaptan a eso tienen problemas después. Porque saben que la conducción de la gente la tenemos nosotros* (Fernando, Volkswagen. Sector automotriz. 2013)

La definición de lo justo por parte de sindicato, implica tanto una negociación “hacia arriba” con la empresa, pero también “hacia abajo” con los trabajadores:

... *escuchamos las necesidades de los compañeros, también a veces tenemos que hacerles razonar algunas cuestiones, porque no es como el compañero piensa que quiero ganar más, todos queremos ganar más. Si hoy ganas 2 pesos mañana querés ganar 3 pasado 4. Es algo natural del trabajador. Pero a veces tenemos que buscar el equilibrio para tratar de hacerle entender al compañero las necesidades reales que existen pero también tenemos que evaluar un montón de cosas más* (Fernando, Volkswagen. Sector automotriz. 2013)

Lo justo se establece en base al principio de “crecimiento conjunto” entre el beneficio de la empresa y el de los trabajadores. Necesidades reales hay muchas, como señala Fernando, pero el contexto

---

<sup>4</sup> Consejos de Seguridad e Higiene

en el cual se plantean, y la posición del sindicato, son las que transforman estas necesidades en principios de justicia.

Finalmente, en un tercer conjunto de casos, las injusticias, aparecen como propias de la relación entre capital y trabajo. En estos casos, no se plantea la posibilidad de alcanzar relaciones justas al interior del espacio de trabajo, sino que se identifica un origen sistémico de las injusticias, y las acciones en este caso se direccionan a disputar cotidianamente la forma en que esas relaciones (injustas) se materializan en el lugar de trabajo.

... viste que los peronistas dicen “no, porque los trabajadores lo único que quieren hacer es trabajar”. Sí, los laburantes quieren trabajar. Pero una cosa es querer trabajar y otra cosa es casi dejar el cuerpo adentro de la fábrica. Pero *eso es una disputa constante porque el patrón quiere hacer ganancia*, y vos... ¿entendés? El patrón lo único que quiere es hacer ganancia (Octavio, Gestamp. Sector Automotriz. 2014)

En los tres casos, por lo tanto, las injusticias se movilizan de formas diversas porque las nociones acerca de “lo posible”, y en definitiva las estrategias, de las organizaciones de base son distintas. Y de esta manera, la “injusticia” si bien legitima la organización y acciones de los trabajadores, encuentra en cada caso un lugar y una función distinta.

### **Algunas conclusiones**

Al inicio de la ponencia señalábamos dos razones que fundamentan nuestro interés por el análisis de las injusticias. En primer lugar, señalamos, nos permite establecer el límite (subjetivo) de la explotación del capital hacia el trabajo. En este sentido, tal como argumentamos en el trabajo, se pueden establecer tres ejes a partir de los cuales los activistas y delegados elaboran sus demandas: la intensidad del trabajo, la cotidianeidad y naturalización de los despidos y la ausencia de reconocimiento como personas. Lo injusto es “romperse”, “ser material descartable”, “ser un número” y además “tener que agachar la cabeza”. Estos elementos surgieron en entrevistas a trabajadores de distintos sectores, representados por diversos sindicatos, y heterogéneas estrategias y tradiciones sindicales. En este sentido, nos permiten comprender algunas de las demandas de los trabajadores que no fueron satisfechas durante la post-convertibilidad. Estas demandas son las que aparecen muchas veces en conflictos en los lugares de trabajo y pocas en las negociaciones colectivas. En un contexto de reactivación de las negociaciones salariales, pero de mantenimiento

de la precariedad y aumento de los ritmos de trabajo, estos elementos se convierten en principios estructurantes, tal como señala Dubet, de las experiencias de injusticia en el trabajo.

La segunda razón que justificaba el interés por analizar las injusticias es su relación con la organización y movilización de los trabajadores. Hablar de “injusticias” nos permite comprender los procesos de politización (en sus distintas formas y grados) que existen en los espacios de trabajo. En relación con este punto encontramos diferentes maneras de enfrentarse a la injusticia, que están en relación con las estrategias sindicales y las evaluaciones de los delegados y activistas acerca de lo “posible” en su espacio de trabajo. Para pensar la relación entre la percepción de las injusticias y su transformación en acciones es necesario por lo tanto analizar las maneras en que las injusticias son enfrentadas. Encontramos en este análisis al menos tres maneras (a) la injusticia como principio que legitima el surgimiento de la organización de base, (b) la injusticia como principio en disputa en el espacio de trabajo entre los trabajadores-el sindicato-la empresa (c) la injusticia como principio de denuncia de la desigualdad inherente a las relaciones entre capital y trabajo. Un elemento que queda para un análisis posterior es cómo estas injusticias, aparecieron en los conflictos concretos (tal como señalamos en la mayoría de las empresas consideradas existieron conflictos).

## **Bibliografía**

- Atzeni, M. (2009); “Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate” en *Industrial Relations Journal*. Vol. 40, pp. 5–16.
- Atzeni, M. (2010); *Workplace conflict: mobilization and solidarity in Argentina*. Palgrave-Macmillan. Londres.
- Basualdo (2014)
- Campos, L. y Campos, J. (2010); "Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad" en *Razón y Revolución*, n° 20, pp. 49-62.
- Dubet, F. (2006); *Injustices, l'expérience des inégalités au travail*. Ed. du Seuil
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2008); “Golpeados pero de pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007)” en *POSTData*, n° 13, pp. 145-192.
- Godio, Julio (2004); “La estrategia de transversalidad del Presidente Kirchner” en *Rebanadas de Realidad* - Ciudad de Buenos Aires.
- Kelly, J. (1997); "The future of trade unionism: injustice, identity and attribution" en *Employee Relations*, vol. 19, pp. 400 – 414.
- Kelly, C., y Kelly, J. (1994); “Who gets involved in collective action?: Social psychological determinants of individual participation in trade unions” en *Human Relations*, vol. 47, pp. 63-88.

- Kelly, J. (1998); *Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves*. Routledge.

- Longo, J. (2012); "Conflictos laborales en la posconvertibilidad: una aproximación a partir de fuentes periodísticas" ponencia presentada en las *VII Jornadas de Sociología*. Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). 24-25 abril. Los Polvorines, Argentina.

- Longo, J. (2014); *¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad*. Tesis de doctorado UBA. MIMEO, Buenos Aires.

- Mézáros, I. (2010); *Más allá del capital. Hacia una teoría de la transición*. Pasado y Presente XXI, Bolivia.

- Spaltenberg, R. (2013); "La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados" ponencia presentada en las *VII Jornadas de Sociología*. Facultad de humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP), 5-7 diciembre. La Plata, Argentina.

- Varela, P. (2015); *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense (2003-2014)*. Imago Mundi. Buenos Aires.

- Varesi, G. (2010); "La Argentina posconvertibilidad: Modelo de acumulación" en *Problemas del desarrollo*, v. 41, n° 161, junio 2010.

The screenshot shows a web browser window with the URL [jornadasdesociologia2015.sociales.uba.ar/archivocargado/](http://jornadasdesociologia2015.sociales.uba.ar/archivocargado/). The page header features the logo for the **XI JORNADAS DE SOCIOLOGÍA** and the text **Coordenadas contemporáneas de la sociología: tiempos, cuerpos, saberes.** Below the header, there is a navigation menu with options like **FUNDAMENTOS**, **ORGANIZACIÓN**, **MESAS Y PONENCIAS**, **PANELES**, **PRESENTACIÓN DE LIBROS Y REVISTAS**, **JORNADAS ANTERIORES**, **X JORNADAS DE SOCIOLOGÍA**, and **IX JORNADAS DE SOCIOLOGÍA**. The main content area displays a confirmation message: **CARGA DE ARCHIVO CORRECTA** and **Usted a cargado correctamente el archivo de su ponencia. Muchas Gracias!** The browser's address bar and taskbar are also visible.