

Las formas de “trabajo en equipo” y el “compromiso participativo” operando de manera opuesta en la subjetividad obrera Dos estructuras diferentes de trabajadores industriales: la enorme planta de siderca y la fábrica ex jabón federal.

Laura Meyer.

Cita:

Laura Meyer. (2007). Las formas de “trabajo en equipo” y el “compromiso participativo” operando de manera opuesta en la subjetividad obrera Dos estructuras diferentes de trabajadores industriales: la enorme planta de siderca y la fábrica ex jabón federal. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-106/65>

LAS FORMAS DE “TRABAJO EN EQUIPO” Y EL “COMPROMISO PARTICIPATIVO” OPERANDO DE MANERA OPUESTA EN LA SUBJETIVIDAD OBRERA

DOS ESTRUCTURAS DIFERENTES DE TRABAJADORES INDUSTRIALES:
LA ENORME PLANTA DE SIDERCA Y LA FÁBRICA EX JABÓN FEDERAL¹

Laura Meyer².

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales

laurameyer100@yahoo.com.ar

Este trabajo quiere mostrar cómo algunos cambios en la organización del trabajo, en particular la incorporación del *trabajo en equipo* y el aumento de la “participación” de los trabajadores en tareas del proceso productivo para lograr su mejoramiento, han jugado de manera opuesta en estas estructuras industriales tan disímiles.

La enorme planta de Siderca en Campana donde esta “participación”, permitió y permite un creciente aumento de la intensidad de las condiciones de explotación y control de la fuerza de trabajo. Y la fábrica de la ex Jabón Federal en San Justo, donde al contrario esta “participación” ha generado un conocimiento por parte de los trabajadores, que fue utilizado como instrumento en la lucha por ponerle límites a esta intensificación de la explotación.

En esta oportunidad acercamos la primera parte de este trabajo referida al desarrollo de las formas de dominación patronal en Siderca y su influencia en la subjetividad y la organización de los trabajadores.

Solo adelantamos aquí, que en la segunda parte dedicada a los trabajadores de la ex Jabón Federal, a diferencia de lo que veremos en este trabajo, entre estos jóvenes trabajadores, los intentos de la empresa de incorporar grupos de trabajo para el mejoramiento de la producción, *autogestión por equipo*, funcionaron débilmente hasta que los trabajadores, aun siendo apretados por la empresa y el sindicato, se negaron en conjunto a seguir desempeñando esas tareas. Presentando la renuncia de todos los trabajadores al puesto de *punta estrella*.

Luego cuando se inició el conflicto ante el despidieron a 38 de sus compañeros utilizaron ese conocimiento adquirido tanto del funcionamiento del proceso productivo como de las ganancias de la empresa para enfrentar los chantajes y amenazas de la patronal y el sindicato, potenciando inteligentemente su lucha e involucrando al conjunto de los trabajadores de la fábrica.

Consideramos a estos jóvenes trabajadores como parte de un “nuevo movimiento obrero” que viene atravesando desde mediados de 2004 una recomposición objetiva y subjetiva

¹ Este trabajo es un primer análisis de estas estructuras, que forma parte de las investigaciones que realizamos en algunas plantas industriales como en otras ramas de la producción, desde el Programa de Investigación: “Los trabajadores en la Argentina actual”. Nos basamos centralmente en las respuestas que nos brindaron los trabajadores a la Encuesta Obrera, que consta de 113 preguntas con la cuál indagamos acerca de las siguientes dimensiones: aspectos sociodemográficos, organización de trabajo, participación sindical y política, relaciones sociales al interior y fuera del lugar de trabajo, la relación con sus pares como con sus empleadores y lo que hemos llamado, “visión del mundo” (sus ideas a cerca del presente y del pasado político y social de nuestro país y sobre la realidad de la clase obrera). Trabajamos sobre una muestra del 8% de los 2300 trabajadores de planta permanente encuadrados en la UOM. Utilizamos otras fuentes tales como, entrevistas a algunos de los trabajadores, charlas y visitas organizadas por la empresa para conocer el funcionamiento de la fábrica, además de revistas elaboradas por la empresa para sus empleados, diarios locales y nacionales, boletines de fábrica, periódicos sindicales y de organizaciones sociales y políticas.

² Socióloga, docente de la Universidad de Buenos Aires.

Miembro del Instituto del Pensamiento Socialista “Karl Marx” - revista *Lucha de Clases*

como fuerza social. Creando nuevas formas de organización con un fuerte activismo antiburocrático, de las cuales en la industria, estos trabajadores han sido pioneros de lo que hoy vemos extenderse en otros trabajadores industriales.

Primera parte: los trabajadores de Siderca

Obreros que desde hace diez, veinte y más de treinta años trabajan en la fábrica

El lector debe tener en cuenta a lo largo de este análisis, que estamos siempre refiriéndonos al sector “mejor posicionado” del conjunto de la planta, esto es en cuanto a categorías, salarios (un promedio de 2000 pesos de básico) y derechos laborales. El total de los trabajadores de planta permanente a quienes encuestamos en esta oportunidad, conservan la mayoría de los derechos laborales: aguinaldo, vacaciones, obra social, seguro de trabajo ART, jubilación, salario familiar, licencia por maternidad y por matrimonio e indemnización por despido. Además obtienen un plus de beneficios por puntualidad, presentismo y productividad.

Para muchos de ellos, éste fue su primer trabajo, una vida dedicada a la empresa³, han recorrido diferentes etapas en la historia del país. Más del 30% ingresó a trabajar a la fábrica durante la dictadura militar (entre 1973 y 1976, fueron detenidos desaparecidos 75 trabajadores de Siderca). También han pasado allí diferentes etapas de su vida, casi todos formaron su familia mientras trabajaban en la fábrica, (el 78% son casados y tienen hijos el 86%). Sólo el 31% pudo estudiar hasta completar la educación secundaria.

En la actualidad la planta aumentó su número de trabajadores, como parte del proceso general de crecimiento de los asalariados en la industria y en otras ramas, producto del crecimiento económico de los últimos años. Hoy cuenta con aproximadamente 5 mil trabajadores de los cuales alrededor de 2500 son de planta permanente; más de 500 están sujetos a alguna modalidad de contratación (plazo fijo o eventual) y el resto es parte del elevado número de 1600 operarios que trabajan en tareas que Siderca tercerizó, de los cuales algunos permanecen dentro de la planta y otros en diferentes lugares fuera de ella.

Tenaris-Siderca⁴

Actualmente el Grupo Techint -cuyas sedes centrales están en Buenos Aires y Milán- comprende más de cien compañías a nivel mundial, que emplean alrededor de 39.000 trabajadores de manera permanente. La facturación anual del Grupo Techint ronda los ocho billones y medio de dólares⁵.

Desde mediados de los setenta se convierte en unos de los constructores de ductos más importantes del mundo.

En 1980 Techint se encontraba entre las primeras empresas a nivel mundial en adoptar el sistema de diseño asistido por computadora, convirtiéndose en líder mundial en tecnología informática aplicada a la ingeniería y la construcción.

Tenaris, es la división tubulares del grupo Techint, una multinacional cuyas empresas - distribuidas estratégicamente en distintos países del mundo- son productoras y proveedoras de tubos de acero sin costura, encargándose además de los servicios de almacenamiento y distribución para la industria de los hidrocarburos, petróleo y gas, y

³ El 38% de ellos tiene entre 40 y 50 años y el 25,6% entre 50 y 60 años.

⁴ La empresa explica que éste es un nombre de fantasía, que acuñaron para dar cuenta de la *tenacidad empresarial* del grupo, a la cual le adjudican el éxito de esta empresa líder en el país y el mundo.

⁵ Según informe pagina internet, industria siderurgia, del año 2004

para las industrias energética y mecánica. También es proveedora de tubos de acero con costura a nivel regional para América del Sur.

El grupo cuenta con plantas productivas en Argentina, Brasil, Canadá, Italia, Japón, Rumania, en 1995 también toma el control de Tamsa en México, y en 1998 mediante una fusión establece Tavsa en Venezuela.

Es éste el grupo empresario que más se viene enriqueciendo desde los años '90 en nuestro país, fue la clave de la integración de la región al Mercosur y lo es del actual "modelo productivo"⁶.

El siguiente análisis está centrado en una de las dos plantas siderúrgicas que tiene el grupo Tenaris en el país, la fábrica **Siderca** en la localidad de Campana inaugurada en 1954. Es ésta la más desarrollada en cuanto a las transformaciones tecnológicas aunque la más grande es la planta de San Nicolás, la ex Somisa (hoy Siderar) que luego de su privatización en 1992 pasa a ser parte del grupo.

Esta empresa parece no estar atada a los vaivenes de la economía, y de las fracciones políticas de la clase dominante. Siempre ha estado entre los grupos económico que más se enriquecieron en los diferentes "modelos de acumulación" en Argentina, y en cada uno de sus gobiernos sean estos democracias o dictaduras.

Pero el objetivo aquí, no es hacer este recorrido histórico, sino partiendo del último período de *reconversión productiva* desde mediados de los noventa (entre el año 1997 y 1998 despiden mil trabajadores con "retiros voluntarios") dar cuenta del proceso por el cual Siderca logra una constante intensificación de la explotación de su fuerza de trabajo.

Antes de introducirnos de lleno en ver cómo repercuten en los trabajadores los cambios en la organización del trabajo, debemos entender estos cambios como parte del fenómeno que se genera a nivel mundial desde la crisis de mediados de los '70, el cuál implicó una reestructuración del capital y de su forma de acumulación.

Principales elementos de cambio en la *organización del trabajo* luego de la crisis capitalista de los años '70

Esta crisis implicó un proceso de reestructuración del capital para recuperar su ciclo reproductivo y restablecer las formas de dominio de la clase dominante, disciplinando a los trabajadores que venían protagonizando levantamientos e insurrecciones obreras y populares desde fines de los años '60.

La crisis de sobreproducción y la falta de mercados consumidores, fueron mostrando los límites de la producción en masa del modelo de organización del trabajo fordista, necesitando una estructura productiva más flexible⁷, para una producción más diversificada, heterogénea, orientada a la demanda buscando sortear esta falta de mercados⁸, para lo cual también necesitan un trabajador más flexible. Lo que Benjamin Coriat describe como un proceso de *desespecialización y polivalencia de los operarios profesionales y calificados, transformándose en trabajadores multifuncionales*. **Proceso que permite aumentar la *intensificación de las condiciones de explotación y control de la fuerza de trabajo***

Principalmente porque el obrero actúa simultáneamente en varias máquinas diversificadas a la vez (***polivalencia***), y porque introducen diferentes sistemas de control de los ritmos

⁶ Ver al respecto la investigación de Valeria Foglia a cerca de la historia e importancia del grupo Techint.

⁷ Tercerización, desconcentración, transferencia a "terceros" gran parte de lo que antes era producido dentro de su espacio productivo, lo que lleva aparejado condiciones más precarias para estos trabajadores, pérdida de derechos laborales, para obtener una mano de obra más disponible.

⁸ Lo que está mostrando son las contradicciones de la anarquía de la producción, que buscan sortear creando necesidades ficticias para unos pocos. Lo que aparece en este aspecto, para muchos teóricos como un homenaje a la planificación, no es precisamente una planificación socialista de la producción para satisfacer las necesidades existentes.

que posibilitan al capital intensificar sin estrangular los ritmos eliminando tiempos muertos (**justo a tiempo**).

Si antes en la línea de montaje se eliminaba el gasto de energía improductivo que tenía un trabajador al pasar de una tarea a otra, ahora no alcanza con esto, sino que para el trabajador las tareas ahora le son superpuestas. Todas estas técnicas de dirección de la fuerza de trabajo, son posibles por la incorporación masiva de la tecnología computarizada al proceso productivo y de servicios.

Hay otro elemento fundamental que se incorpora en estos cambios del proceso productivo, esto es, el aprovechamiento por parte del capitalista de las ventajas y potencias del **trabajo en equipo**, por el cual se apropia de una antigua cualidad del trabajo, las dirige, y por tanto las hace jugar en favor de las exigencias de la competencia capitalista⁹.

Por tanto estos grupos o equipos, están implementados de forma tal de obtener el “compromiso participativo” del trabajador, que éste adopte un compromiso con la empresa. Generando además, una competencia entre compañeros de trabajo para cumplir con las metas y la calidad de la producción u obtener un plus por más producción (*círculos de calidad* o de *mejora continua*, *células de producción*, *grupos semiautónomos*, *gestión por equipo*, *punta estrella*, etc.).

Pero además las tareas en equipo no se limitan a aquellas que forman parte del circuito de la producción sino que se agregan tareas extras, a fin de solucionar problemas o mejorar el proceso de producción, para lo cual deben utilizar todo su conocimiento e incorporar nuevos. La empresa a su vez, muestra esas cualidades como una capacidad que le es propia y que se las brinda a los trabajadores para hacerlos participar de las mejoras y decisiones.

En este proceso se incorporan a la producción trabajos antes no asociados directamente en la producción de *valor*, como ser, el mantenimiento, el control, la supervisión de la calidad, etc., tendiendo a eliminar los *mandos medios*, suplantándolos por el intento de conseguir un *autocontrol* entre los trabajadores y/o con tecnología de cámaras y sensores.

Para imponer este proceso de flexibilidad de las condiciones del empleo, se han ido *desregulando* los derechos laborales, acrecentando enormemente la fragmentación de los trabajadores, con la consecuente *precarización*, *tercerización*, y la búsqueda de lograr constituir sindicatos dóciles tendiente a un *sindicalismo de empresa*.

“Tenacidad” empresaria o intensificación de la explotación obrera.

En Siderca, la incorporación de tareas de organización y mejoramiento de la producción, ha ido generando un compromiso y un involucramiento de los trabajadores con los problemas y necesidades de la empresa.

Los dueños de Siderca, haciendo uso de la hegemonía social con la que cuenta en la comunidad de Campana y las expectativas de ascenso social de los trabajadores y sus familias, puede incorporar (por medio de fuertes cambios tecnológicos) elementos de la organización *toyotista* de la producción. Logra beneficiarse de esta manera, de la potenciación del trabajo en equipo con los *Grupos de mejora continua* y obtiene un trabajador que realiza varias tareas simultáneamente, con la inigualable intensificación del trabajo que impone la posibilidad de implementar la *polivalencia*.

⁹ Además de los estudios de Benjamín Coriat, puede encontrarse un estudio minucioso de este proceso y sus consecuencias en los trabajadores en *¿Adiós al trabajo?* 1999 y *Los sentidos del trabajo* 2005, del sociólogo brasileiro Ricardo Antunes.

Muchas de las tareas que le son incorporadas al obrero, tienen que ver con el control, la organización y el mejoramiento de proceso de producción, lo cuál implican el desarrollando de nuevas habilidades que, al ser la patronal quien dirige el proceso productivo, éstas cualidades son también apropiadas por el capitalista y puestas a jugar para aumentar su competitividad.

Este proceso genera a su vez, un mecanismo perverso por el cual, el aumento del gasto de energía *manual e intelectual* que tiene que poner el trabajador, es mostrado y se le aparece ante él, como una política democrática de la empresa que introduce la participación de los trabajadores en las decisiones de la producción, lo cual implica que éste deba reflexionar ante los problemas y necesidades de la empresa.

Por tanto, esta “participación” (además de permitir que en su gran mayoría los trabajadores se autoexijan y autocontrolen a si mismos y entre ellos) da lugar a un proceso por el cual se va generando un involucramiento de los trabajadores con los problemas, necesidades e intereses de la empresa (como los problemas de la competencia capitalista) lo cual a su vez actúa limitando su acción colectiva como clase.

Finalmente veremos que esta tendencia encuentra algunos límites en un proletariado que ha pasado por varias experiencias sindicales y sectores de ellos en organizaciones sociales y políticas. Diferentes conflictos de los cuales, algunos pesan como derrotas y algunos triunfos se vieron cristalizados en conquistas que no están dispuestos a perder. Además de las experiencias propias, es parte de una tradición que dejaron otros sectores de su clase, distinto en este aspecto a la “inexperiencia” de lo jóvenes trabajadores de Toyota o algunas plantas de la Ford.

Aumento y superposición de tareas: la *polivalencia*

Del conjunto de los trabajadores encuestados, el 65,7% señala que sus tareas aumentaron en el último año, el 32,5% que se mantuvieron iguales, siendo que sólo para el 1,9% sus tareas disminuyeron.

Los trabajadores en su mayoría adjudicaron este aumento en las tareas al acrecentamiento de la producción y a la incorporación de nuevas tecnologías con reducción de personal. La incorporación de las computadoras digitalizando la planificación del proceso productivo, implicó nuevas tareas para los trabajadores. Pero también explican el aumento de las tareas, por las mayores exigencias del cliente en cuanto a más y más difíciles controles de calidad por la diversificación del producto, debido a que la producción está cada vez más orientada a la demanda.

Siderca perfecciona constantemente este requisito del capital y los trabajadores mismos incorporaron este desafío. Ellos consideran que tienen mas presiones, pero también más responsabilidad en cumplir con esta demanda, con los controles específicos, aumentando no solo las tareas sino su atención y su calificación.

| Causas del aumento de las tareas (cuadro nº 1) | |
|--|-------------|
| | % |
| Aumentaron por incorporación de tecnología y la reducción de personal | 26,3 |
| Aumentaron por el crecimiento de la producción | 23,8 |
| Aumentaron por más exigencias de calidad y más responsabilidades que implica mas presiones. | 15,6 |
| Subtotal Aumentaron las tareas | 65,6 |
| Se mantuvieron iguales | 32,5 |
| Disminuyeron | 1,9 |
| Total | 100 |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la Argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

En cuanto a la pregunta si se vio modificada su tarea por la incorporación de nuevas tecnologías, el 73% de los trabajadores contestaron que sus tareas se vieron modificadas. Preguntando concretamente en qué consistieron estos cambios, la mayoría contestó que las tareas que antes eran manuales, ahora son mecánicas o digitales, que hay mayores y más sofisticados controles de calidad y de ritmos de trabajo y la necesidad de formarse para ello. Trascibimos algunas de sus respuestas en este sentido:

Antes revisábamos el diámetro del tubo y nada mas, ahora depende del cliente y tenemos que revisar cada tubo de punta a punta.

Ahora es todo con computación, antes era manual, pusieron cosas automáticas.

Porque el trabajo se agiliza, tanto para cargar como para descargar, la forma de controlar la mercadería se hace por computadora.

Hay más ritmos de trabajo.

Se complica, la tecnología no se acompaña con cursos.

Modificaron las manijas que regulaban, ahora se hace por computadora, pero las máquinas están igual.

Donde pasan los tubos tiene que haber más papeles por computadoras, se lleva todo bajo planilla, te vuelve loco eso.

El ritmo de trabajo cambió, te achican los tiempos.

Es todo por PC, antes colaba 80 toneladas de acero líquido, 3 coladas por 24hs, ahora 9 coladas por 8hs.

Tengo que aprender a arreglar las máquinas.

Se cargan en una terminal que registra todo lo individual y del grupo que se hace durante el día.

Hace 5 años hacíamos todo manual, hubo reducción de personal.

Se ahorran ritmos, los tiempos están en pantalla, la máquina se para y te cuenta los tiempos como interrupción.

Más atención, mas responsabilidad, todo va a la computadora, nosotros somos más del fierro.

Por la perdida de gente, se incremento la tecnología, y es viejo el personal.

Acerca del trabajo en equipo: los “grupos de mejora continua”.

El 45% de los trabajadores encuestados contestó que sus tareas las realiza en forma combinada (individualmente y en equipo), el 32% que las hace en grupo, así es que el 77% responde que trabaja en equipo y solo el 23% lo hace individualmente.

El trabajo en equipo no sólo le permite a la empresa apropiarse de esta forma, de la potenciación de las capacidades individuales del obrero, sino que incorpora además, equipos especiales que toman tareas relativas al mejoramiento del proceso productivo (economizar los tiempos buscando eliminar tiempos muertos y espacios que entorpezcan el proceso): tareas de perfeccionamiento de los controles de calidad, tareas que tienden a buscar la mayor eficiencia del trabajo de los compañeros y tareas de evaluación de los problemas de seguridad, etc.

La creación de la figura del “**puntero**” en Siderca va en este sentido. Este es un operario que además de su trabajo, cumple tareas de supervisor y de búsqueda de “mejora continua” en cada sector.

A partir de mediados de los ‘90 se introducen estos “**grupos de mejora continua**” que consisten en lo siguiente: de cada sector y turno se seleccionan compañeros que además de su puesto realizan tareas tendientes a mejorar los tiempos de producción, la calidad de las piezas, la evacuación de los residuos como la viruta, o los “facilitadores de seguridad” que mejoran los problemas de seguridad e higiene. El grupo debe plasmar estas ideas en un proyecto, que va a ser evaluado por la empresa y puesto a prueba, y si da resultado se aplican los cambios¹⁰.

A pesar del involucramiento que genera la realización de estas tareas en muchos trabajadores, encontramos en sus respuestas acerca de la *opinión del supervisor*, que en este caso la figura del “puntero” para muchos de los trabajadores es un “*perejil*” que por “*cien pesos más tiene mil veces más responsabilidades y más tareas, haciendo el trabajo de alguien que ganaba más de 3 mil pesos*”.

Nuevas tareas de organización, control y gestión que se incorporan al trabajo cotidiano

Casi el 60% de los trabajadores plantean que sus tareas se vieron modificadas por cambios en la organización del trabajo¹¹, al preguntar en qué consisten estos cambios, corroboramos que muchas de las actividades que se incorporan, además de los nuevos controles de calidad, son tareas que tiene que ver con la **organización y “planificación” del trabajo, el mejoramiento del proceso productivo en cuanto a los controles de calidad del producto y en cuanto a la búsqueda de eliminación de tiempos muertos, espacios superfluos, y tareas de seguridad e higiene**¹².

¹⁰ Con estos grupos la empresa ha logrado ahorrarse millones, un ejemplo que cuentan muchos trabajadores es el de un grupo que sugirió sacar una pared que hacía más extenso el recorrido del circuito productivo, el cual como recompensa por los millones de dólares que les ahorró a la empresa, obtuvo un viaje a conocer la planta de Techint en México.

¹¹ De esta forma además, la empresa logra eliminar algunos mandos medios recargando de estas tareas al operario.

¹² La empresa había incorporado el lema: “la seguridad la hacemos entre todos”

Modificación y aumento de las tareas debido a cambios en la organización del trabajo (Cuadro nº 2)

| | % |
|--|-------------|
| Otros | 4,9 |
| Por aumento de la producción y más exigencias de calidad del cliente. Por la incorporación de tecnología y la reducción de personal | 27,2 |
| Por la incorporación de tareas nuevas como organización, control, seguridad | 25,9 |
| Subtotal: Si se modificaron las tareas laborales | 58,0 |
| No se modificaron las tareas laborales | 42,0 |
| Total | 100 |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

Dentro de la categoría: **incorporación de tareas nuevas como organización, control y seguridad**, varios de los trabajadores contestaron que trabajan en forma más autónoma organizando ellos las tareas del día. Por ejemplo algunas de las afirmaciones fueron:

Antes tenía dos supervisores, ahora llego y me mandan un mail con mi trabajo, somos autónomos, al fin del día tengo que cumplir mi parte.

Por la planificación que hay que hacer. Se realizan tareas que efectuaban mandos medios.

Pusieron puntero y hace el trabajo del supervisor por 100 pesos. Antes el supervisor ganaba 3000 o mas, ahora es jefe de turno.

La baja de personal me hizo más autónomo. Multiplicidad de tareas.

Se eliminaron los supervisores.

Ahora trabajas más con la computadora, antes el supervisor programaba las tareas ahora lo hacemos todo nosotros.

Los mandos medios se achicaron y la responsabilidad es del operario.

Se sacó el supervisor y tienen que tomar decisiones y son grupos autónomos.

Hubo cambios en la forma de encargar el trabajo, no hay rutina, varió el horario.

Modalidad de multiplicidad de tareas, reducción de personal.

Se suprimieron los supervisores, se repartió mayor responsabilidad.

Nos agregaron más oficios de los que teníamos.

Se trabaja más en grupo, hay más control.

Antes teníamos supervisor, jefe ahora uno mismo es jefe en el grupo, son punteros que derivan información.

Tenemos más responsabilidad, las decisiones las toma uno.

Se trabaja en equipo y se busca una mejora continua.

Se facilita el trabajo, todos opinan.

Se me han asignado más responsabilidades.

Tengo que hacer trabajo de gestión, tenemos que supervisar nosotros.

Es mas independiente, sacaron al supervisor y el puntero es el que va viendo sobre la marcha.

Cambiaron la forma de los controles, como hacer para bajar los tiempos, reuniones con los jefes, se discute como trabajar como se hace mas rápido la producción.

Piden más calidad en el producto y hay que hacer muchos papeles.

Antes para darle valores a la maquina lo hacía manualmente, ahora lo hago totalmente sin contacto con mi jefe superior.

La incorporación de estas tareas de organización, control y mejoramiento del proceso productivo, es recibida por los trabajadores como una política de mayor participación y autonomía en el trabajo, la mayoría de ellos considera que trabaja en forma mas autónoma, porque se controlan ellos, se sienten responsables y consideran que por ello no les están encima presionándolos, dicen *-trabajas tranquilo, nadie esta con el látigo-*.

Con lo cual, como señalé al comienzo, las respuestas de los trabajadores muestran que la realización de estas tareas va generando un involucramiento propio en los problemas de la producción. Esto bajo el mando del capital, significa que deben involucrarse en los problemas y desafíos de la ganancia capitalista.

Una expresión de este involucramiento puede ser el hecho de que la mayoría manifieste que los ritmos de trabajo son **adecuados**, en parte, porque consideran en general que ellos manejan los ritmos, aunque por otro lado muchos manifiestan que éstos dependen del aumento de la producción y de la calidad exigida por el cliente.

En este sentido, el 75,3% considera que es necesario incorporar más personal, sin embargo más de la mitad (el 52,5%) plantea que los ritmos de trabajo a los que esta sometido son adecuados, no los considera excesivo.

Es necesario incorporar más personal? (cuadro nº 3)

| - | % |
|-------|------|
| Si | 75,8 |
| No | 22,4 |
| Ns/Nc | 1,9 |
| Total | 100 |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

Los ritmos de trabajo a los que esta sometido son: (cuadro nº 4)

| | % |
|-----------|------|
| Excesivos | 44,4 |
| Adecuados | 52,5 |
| Ns/Nc | 3,1 |
| Total | 100 |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

Ritmos de trabajo según Necesidad de incorporar personal (cuadro nº 5)

| Los ritmos de trabajo son | Es necesario incorporar más personal | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|---------------|---------|---------|
| | Si | No | Ns/Nc | Total |
| Excesivos | 50,40% | 19,40% | 100,00% | 44,40% |
| Adecuados | 45,50% | 80,60% | 0,00% | 52,50% |
| Ns/Nc | 4,10% | | | 4,10% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

Uno esperaría de esta relación que entre aquellos trabajadores que consideran que no es necesario incorporar más personal, la mayoría piense que los ritmos de trabajo son adecuados como muestra este 80,6%. Lo que sorprende aquí es que ésta relación no se de a la inversa. Entre aquellos que consideran que es necesario incorporar mas trabajadores (que como vimos arriba, del total de los encuestados es **75,3%**), es muy

poca la diferencia entre quienes consideran adecuados y excesivos los ritmos de trabajo (45,5% y 50,4% respectivamente).

En relación al **aumento de las tareas**, entre todos aquellos trabajadores que plantean que las tareas se han incrementado, apenas algo más de la mitad de ellos consideran que los ritmos son excesivos.

Esto puede ser porque como vimos anteriormente, las causas que le adjudican al aumento de las tareas tiene que ver con una empresa que crece y *aumentan las ventas y la calidad específica para cada cliente y es necesario responder a esas necesidades*.

Si volvemos entonces a observar las causas del aumento de las tareas en relación a los ritmos de trabajo, vemos que la relación se invierte. Entre aquellos trabajadores que adjudican las causas del aumento de las tareas al crecimiento de la producción, y a la incorporación de tecnología y reducción de personal, alrededor del 60% considera que los ritmos son excesivos y alrededor del 40% que los ritmos son adecuados. En cambio entre aquellos trabajadores que consideran que sus tareas se incrementaron porque tienen más participación y más responsabilidades en cuanto a la calidad del producto y a las demandas del cliente, el 36% considera que los ritmos son excesivos y el 56% considera que son adecuados.

Ritmos de trabajo a los que esta sometido según Causas del aumento de las tareas (cuadro nº 6)

| Los ritmos de trabajo a los que esta sometido son: | Causas del aumento de las tareas | | | Total |
|--|---|--|--|--------|
| | Aumentaron por incorporación de tecnología y la reducción de personal | Aumentaron por el crecimiento de la producción | Aumentaron por más exigencias, más calidad y más responsabilidad, así como más presión del cliente | |
| Excesivos | 61,90% | 60,50% | 36,00% | 55,20% |
| Adecuados | 38,10% | 39,50% | 56,00% | 42,90% |
| Ns/Nc | 0,00% | 0,00% | 8,00% | 1,90% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la Argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

Pero considero que donde más podemos ver expresado este *involucramiento* con las necesidades del capital, es alrededor de las causas que plantean los trabajadores, por las cuales **no se consideran explotados** y en las respuestas respecto de dónde la patronal obtiene la ganancia.

El 87,3% no se considera explotado, porque no tienen bajos salarios y en su mayoría le asignan esta respuesta al hecho de que no son sometidos a excesivo esfuerzo físico o a los constantes controles por parte del supervisor, por ello dicen que los dejan hacer tranquilos. En parte incorporan la autodisciplina de manera que la empresa logra en algunos sectores que los trabajadores consideren que ellos deciden los tiempo, aunque por otro lado como vimos, son concientes que los ritmos los marca la producción. Ellos contestan que se manejan solos, que saben lo que tienen que hacer y que *si cumplís nadie te esta encima o Si las máquinas no funcionan me tengo que quedar, es mi obligación*

Porqué se siente o no explotado. (cuadro nº 7)

| | | % |
|----------------|---|-------------|
| No 87,3 | otras causas | 12,0 |
| | porque dan oportunidades y un buen sueldo | 15,2 |
| | porque tenemos mas responsabilidad, participación y decisión | 25,3 |
| | porque trabajas 8hs, hay descanso, somos mas "autónomos" | 34,8 |
| Si 12,7 | porque hay un desfazaje entre las ganancias y los sueldos y crecen las exigencias | 12,7 |
| | Total | 100 |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

Aquí también podemos ver que la incorporación de tareas de organización y control a su práctica habitual funciona de manera que consideran que al tener mayor responsabilidad, participación y poder tomar algunas decisiones y no tener a alguien que les esta detrás con el látigo, hace que se involucren mas con las necesidades de la empresa que sus propias necesidades. Les aparece mas oculto que la empresa vive del esfuerzo de su trabajo.

Esto podemos verlo en las respuestas a cerca de donde la patronal obtiene la ganancia:

De donde obtiene la patronal su ganancia. (cuadro nº 8)

| | % |
|---|------|
| De la venta y exportación, gana en solares, sw la innovación y la mayor calidad | 64,6 |
| Reduciendo el costo de la mano de obra barata | 17,4 |
| Del esfuerzo de los trabajadores | 14,9 |
| Otras | 3,1 |
| Total | 100 |

Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual. Encuesta Obrera. 2005-2006

Por último, como también dejé esbozado al comienzo, considero que este *involucramiento* no se puede pensar sin tener en cuenta la enorme política social que tiene Siderca hacia la vida política, económica, social y cultural de la comunidad de Campana, lo que hace que la ciudad gire alrededor de Siderca.¹³ El prestigio que esto genera entre los trabajadores de la fábrica permite en su mayoría, que puedan verse cumplidas sus expectativas de prestigio y ascenso social que la empresa se esfuerza por mantener.¹⁴

¹³ Ver al respecto, el trabajo de Paula Varela a cerca de la hegemonía social de la fábrica hacia la ciudad, presentado en este 8 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

¹⁴ En un país como el nuestro donde no es posible implementar algunas cuestiones como el "empleo vitalicio" o las promesas de ascenso social como por ejemplo, los trabajadores automotrices en Europa, sin

Los valores de progreso que se transmiten desde Siderca invaden toda la ciudad. Esta muy arraigada la idea de que es su estudio, un espíritu visionario y la perseverancia, lo que permitió a los Rocca tener dicha empresa. Con lo cual se extiende la ideología de que *con esfuerzo se llega...* ocultando el diferente punto de partida de quienes son dueños de los medios de producción y quienes solo poseen es su trabajo, y por lo tanto, para poder vivir deben vender su trabajo al dueño de los medios de producción. En este modo de producción basado en la propiedad privada, el esforzarse no redundaría en beneficio del que trabaja, sino de quien acumula ganancias a partir del fruto y el esfuerzo del trabajo ajeno. Ejemplo de esta extendida ideología, es el hecho de que más del 90% de los trabajadores encuestados está conforme con la tareas que realizan y consideran que la patronal les reconoce su calificación. (69,4% de los trabajadores consideran que su capacidad es reconocida por la empresa).

Esto podemos verlo claramente en sus respuestas acerca de por qué el 65% se siente orgulloso de pertenecer a la empresa:

Porque salís a la calle decís que sos de Siderca y sos Gardel. Te dan créditos en todos lados.

Por su forma de ser.

Es una de las pocas fábricas que le brinda muchas cosas a sus empleados.

Por todo lo que nos da.

Porque nos dio la vivienda.

Me dio la oportunidad de tener la casa.

Porque es una empresa líder esta bien representada.

Por la importancia de la empresa. Nací en campana, u el dueño Roca ayuda mucho a Campana.

Buen Trabajo, la empresa es importante, se ocupa de la vida social.

Me ha dado todo, casa, familia, bienestar. No hay palabras para decir lo que son los Roca.

Gracias a Siderca estoy vivo.

No hace falta explicar más al respecto. Solo quería mostrar un último elemento, y esto es que sin embargo cuando este "orgullo" choca con sus necesidades, hay momentos de conflicto interno, y en este caso, al momento de realizar la encuesta vemos que el 60% de los trabajadores considera que su salario no se corresponde con la tarea que realiza en la fábrica.

Algunas conclusiones.

Como vimos, los trabajadores no solo están obligados a permitir la competencia capitalista, sino que además la empresa logra que se involucren en ello, como si fuese una necesidad propia.

Al introducirse esta "participación", los trabajadores perciben que su trabajo se hace más "autónomo" y se sienten responsables del resultado de éste, lo cual los lleva a involucrarse con los problemas de la producción.¹⁵

Pero el proceso productivo es dirigido por los dueños de esa producción, por lo tanto, las preocupaciones y necesidades de la empresa por ser competitiva, tienden a ser

embargo en el caso de Siderca en Campana estos empresarios cuentan con otros factores que potencian fuertemente esta búsqueda de lograr la identificación de los trabajadores con las necesidades e ideales de la empresa. La hegemonía social que tiene la fábrica en el conjunto de la sociedad, rige todos los aspectos de su vida.

Esta operación en Siderca es mucho más exitosa por la hegemonía social que tiene la fábrica en la ciudad

¹⁵ Parafraseando a V.I. Lenin, este recurso del capital, es como un "homenaje" por parte de éste, al *Control Obrero* de la producción, lo cual eliminaría la dirección despótica del capitalista sobre el proceso de producción y sobre el obrero, yendo contra el capital y su mando.

trasladadas a los trabajadores para que estas sean tomadas como un “problema de todos”.

Considero esta una de las claves del *involucramiento* de los trabajadores con los problemas de la empresa, disfrazando que esta dirección sigue estando en manos del dueño de los medios de producción por tanto el trabajo, no deja de ser alienado.

Claramente, el hecho de tomar cotidianamente algunas decisiones en el proceso de trabajo y una mayor responsabilidad en relación al producto que generan, hace por momentos un trabajo en un sentido menos simple, repetitivo y mecánico, donde el trabajador pone en juego parte de su saber, que genera un *grado de mayor satisfacción*. El trabajador siente que es responsable en parte de lo que realiza. Pero esta actividad del obrero, subordinada por una y mil vías bajo la dirección del capital, no tiende de ninguna manera a la desalienación, ni a superar la división del trabajo manual e intelectual, como suelen sugerir algunas teorías acerca de la introducción de medidas *toyotistas* en el proceso productivo.

El mando del capital esta a cargo de sus dueños, no de los trabajadores, por lo tanto sigue siendo *despótico*. Está orientado por la competencia capitalista, por la necesidad de aumentar la productividad del trabajo, por lo tanto, éste no utilizaría jamás, las ventajas de la *cooperación* obrera, para que éstos trabajen menos horas y tengan mas tiempo de descanso y de disfrute, él y su familia, y poder además incorporar nuevos trabajadores, donde cada uno desarrolle sus profesiones y oficios creativa y libremente, lo que serían realmente perseguir sus intereses de autorrealización y no los de la competencia capitalista.

Por otro lado, la incorporación de los elementos toyotistas que desarrollamos, va acompañada de ritmos y controles infernales en su puesto de trabajo, así es que esa “autonomía”, muchas veces significa controlarse entre ellos, y auto-exigirse, a veces también competir entre ellos por los premios de producción y si es en grupo, caer en la horrible tareas de exigirle al compañero que le cueste mas, para que no *perjudique a todos*.

Que mejor ayuda al disciplinamiento de la fuerza de trabajo, generar este autocontrol, sumándoles tareas, responsabilidades y mayores exigencias con total naturalidad como si estuvieran trabajando para el beneficio de todos ellos. Con estas mayores responsabilidades, los trabajadores, se ven menos controlados, (*no tenés el supervisor encima* – nos decían muchas veces) y como vimos centralmente por este elemento, no se sienten explotados.

Sin embargo este elemento ideológico, de búsqueda de consenso por parte de la *dirección despótica del capital*, no implica para nada que este *despotismo* desaparezca. Los controles sobre cada uno de los operarios con la ayuda de la tecnología, son constantes y cada vez más estrictos. La supervisión es perfeccionada de manera tal, que los dueños y gerentes desde sus casas pueden monitorear el rendimiento de cada trabajador, (aquellos sectores que involucra todo el proceso de elaboración de los tubos) mediante un sistema computarizado que deja una marca, *un sello*, como la firma del operario que lo hizo, por lo tanto si llega a haber un problema o se detecta cualquier tipo de falla en los controles de calidad, o posteriormente, pueden localizar exactamente qué trabajador cometió el error.

Un mecanismo perverso, haciendo uso de la doble expropiación del capital.

Además de la expropiación histórica de sus medios producción y por ende de sus medios de vida,

desde que el capitalista puso a trabajar simultáneamente una gran cantidad de obreros, al mismo tiempo y en el mismo espacio, para la producción del mismo tipo de mercancías y bajo el mando del mismo capitalista, este se apropia constantemente, bajo diferentes

métodos, de las cualidades del trabajo colectivo además de las habilidades de cada trabajador individual. Cualidades del **trabajo** que bajo la producción capitalista, aparecen como cualidades inherentes al capital.

Como el dueño es el capitalista, y su objetivo no es dirigir el proceso social cooperativo sino explotar la fuerza de trabajo para valorizar su capital, estas cualidades se desarrollan en función de las necesidades de la acumulación capitalista, por lo tanto son organizadas en forma despótica por la dirección capitalista.

Desde que el trabajador es separado de sus medios de producción (incluso antes que la forma capitalista) sus tareas se han ido degradando y transfiriendo ese saber, ese conocimiento, esas habilidades, a la máquina, tanto desde la herramienta más específica hasta la informatización actual, produciéndose progresivamente una desvalorización de la fuerza de trabajo. Situación que se acentúa en la época fondista, porque el trabajador realiza tareas que necesitan menos aprendizaje, trabajos cada vez más simples y mecánicos que podían ser realizados por cualquier trabajador y donde además se exige siempre mayor rapidez en el movimiento constante, prototipo de la línea de montaje fondista y el cronómetro taylorista. Obreros parcializados y avocados solo a una parte del objeto, desespecializándose del conjunto del producto, y por supuesto cada vez viendo menos su realización en él.

El obrero va dejando su conocimiento en el proceso histórico. La ciencia y la técnica se separan del trabajo manual del obrero, no aparecen como la organización de estas habilidades ese saber propio de la fuerza de trabajo, que se va transfiriendo a la máquina y al trabajo manual.

Y como muestra brillantemente Marx, ya desde los *Manuscritos económico filosóficos* de 1844, bajo el *trabajo enajenado* el obrero no solo no puede realizarse en su trabajo y en el resultado de éste, sino que estos productos, su tarea de trabajar, él mismo y su relación con los demás se le enfrentan y lo dominan.

En relación a lo que estamos viendo, no solo le son expropiadas las cualidades de su trabajo, sino que estas aparecen como algo propio de la máquina, que además se le impone y lo domina. Sus propias habilidades se le enfrentan como una cualidad de la inventiva capitalista y no del trabajo¹⁶.

El proceso de producción capitalista actual mantiene esta doble expropiación, y además como vimos entre este grupo de trabajadores de Siderca, en donde también se le incorpora al obrero tareas de organización y mejoramiento del proceso productivo, su inteligencia para resolver los problemas, (nuevamente algo que le es propio), le aparece al trabajador como habilidades que le brinda la empresa, a partir de una supuesta política de mayor “democracia” en las decisiones, cuando en verdad, de lo que se trata, es de el desarrollo de mejores condiciones para una explotación más refinada.

Este mecanismo le permite además al capitalista crear una ideología empresaria que ayuda a ocultar los intereses contrapuestos, generando la idea de que el aumento de la productividad y la competencia, son *metas y objetivos de todos*.

Con lo cual puede generar una ideología de pertenencia a la empresa, de identificación con sus valores y necesidades creando esta idea de “intereses” comunes, cruzando así, los elementos de identidad de clase entre los trabajadores, cuestión que analizaremos en otra oportunidad.

¹⁶ Si las potencias intelectuales amplían su escala en un lado, ello ocurre porque otros muchos lados se desvanecen. Lo que pierden los obreros parciales se concentra, enfrentado a ellos, en el capital. Es un producto de la división manufacturera del trabajo el que las potencias intelectuales del proceso material de la producción se les contrapongan como propiedad ajena y poder que los domina. Este proceso de escisión comienza con la cooperación simple, en la que el capitalista, frente a los obreros individuales, representa la unidad y la voluntad del cuerpo social del trabajo. Se desarrolla en la manufactura, la cual mutila al trabajador haciendo de él un obrero parcial. Se consume en la gran industria que separa del trabajo a la ciencia, como potencia productiva autónoma y la compele a servir al capital.

Entonces, esta identificación con las necesidades de la competencia capitalista, es un mecanismo perverso porque aparece como una política democrática de mayor autonomía, algo que no sólo significa para el trabajador defender necesidades que no le son propias, sino que esas mismas necesidades son las que lo subordinan día a día, limitando su realización y su disfrute, dentro y fuera de su trabajo.

Lucha de clases

Ahora bien, esta demagogia del capital no elimina la lucha de clases, solo puede encubrirla, amortiguar inteligentemente las contradicciones (entre las necesidades de la clase obrera y la necesidad de valorización del capital a manos de sus dueños) para que no se manifiesten mas abiertamente, encubre estos intereses opuestos y la necesidad del capital de aumentar constantemente la intensidad de la explotación del trabajo.

Pero esto no implica dar por enterrada la *acción colectiva*, la lucha y la organización de estos trabajadores como clase, en defensa de sus propias necesidades.

En este sentido, considero necesario nombrar, (aunque será objeto de próximos análisis) algunos elementos que confrontan con la tendencia desarrollada hasta acá, los cuales le ponen límites a esa tendencia. Estos límites tienen que ver con la tradición de estos obreros en su mayoría con experiencia sindical y con conquistas obtenidas anteriormente, algunas en cuanto a condiciones de trabajo, salarios y derechos laborales que fueron cristalizadas en el Convenio Colectivo de Trabajo de UOM que por ejemplo impediría (si los dirigentes no lo modifican y la base no se los permite) aplicar de lleno algunos elementos de toyotismo que describimos.

Pero además, esta tradición fue generando ciertas expectativas muy arraigadas entre este grupo de trabajadores, que cuando chocan con la realidad, esto es, cuando no pueden ser satisfechas, hacen aflorar mas abiertamente aquellas contradicciones de intereses que vimos intentan amortiguarse.

Un fuerte ejemplo histórico en este sentido, en donde las expectativas chocaron con la realidad vivida todos los días, puede verse, aunque por supuesto bajo circunstancias diferentes, en la época de la represión a la militancia de base organizada en las Comisiones Internas de las fábricas en los momentos de la llamada *resistencia peronista*. Aquí había una fuerte ideología de conciliación de clase, un acuerdo abstracto sobre la conveniencia del consenso entre trabajadores y empleados, pero esto en la realidad concreta de las relaciones en el lugar de trabajo, *supuso versiones distintas de lo que esa realidad debí incluir*, generando un choque entre esa cultura obrera peronista y las tensiones en el lugar de trabajo cuando los empleadores pugnan por aumentar la producción y quitar por ende el poder a los delegados de las Comisiones Internas. Por ello esa cultura de aceptación general de la *autoridad del empleador, en la práctica cotidiana de las fábricas la resistencia ofrecida por los trabajadores en torno de estos puntos representó en efecto un tácito desafío a los conceptos fundamentales de la organización capitalista de la producción*¹⁷. La sola insistencia en el cumplimiento de sus derechos laborales en estos momentos significaba subvertir el orden¹⁸.

Por último, volviendo a Siderca, la “identificación” que describimos, por parte de los trabajadores, con los problemas de la clase que los explota, no debe absolutizarse como único elemento que influye en la construcción de las identidades de este colectivo obrero.

¹⁷ Daniel James, *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976* Ed. Sudamericana. 1988.

¹⁸ Este choque entre las expectativas y la realidad, podía permitir pero no implicaba por si solo el surgimiento de una subjetividad revolucionaria, ni siquiera clasista, que enfrente al conjunto de las instituciones de sus enemigos de clase, sino que tuvieron que influir otros elementos para que se constituyera el *clasismo* dentro de este movimiento obrero.

Por lo cual si bien es un límite, esta realidad no imposibilita por siempre su lucha, no impide definitivamente que los trabajadores actúen como clase movidos por sus propias necesidades e intereses

Así como la superexplotación mas abierta no conduce necesariamente a la lucha y la organización, tampoco este mayor “ocultamiento” de la explotación determina la imposibilidad de la lucha de la clase obrera¹⁹.

Quiero decir con esto, que no es solo esta dimensión estructural, (en donde se vive directamente día a día la dirección despótica del capital, donde en el enfrentamiento cotidiano se expresan algunas de sus necesidades), la que va constituyendo al sujeto, la que influye en la subjetividad obrera. Hay otras dimensiones que intervienen en la construcción de las identidades de los trabajadores (que, claro está, van a interactuar con esta dimensión estructural), otros elementos que influyen la acción, la reflexión y por tanto modifican su subjetividad.²⁰

Fuentes primarias:

En esta investigación nos basamos en la información que fuimos recopilando en un fuerte trabajo de campo en base la *Encuesta Obrera*. Que consiste en 113 preguntas con la cuál indagamos acerca de las siguientes dimensiones: aspectos sociodemográficos, organización de trabajo, la participación sindical y política, relaciones sociales al interior y fuera del lugar de trabajo, la relación con sus pares como con sus empleadores y lo que hemos llamado “visión del mundo” (sus ideas a cerca del presente y del pasado político y social de nuestro país). Trabajamos sobre una muestra de 180 casos de un universo de aproximadamente 2000 trabajadores encuadrados en la UOM.

Utilizamos otras fuentes como: entrevistas en profundidad a algunos de los trabajadores, charlas y visitas organizadas por la empresa para conocer el funcionamiento de la fábrica.

¹⁹ Por lo general, el sentido común de muchas teorías a cerca de la acción de la clase obrera, tienden a pensar que los sectores mas acomodado de ésta no son quienes mas acompañarían los momentos de ascenso obrero, sin embargo, sin ir mas lejos en el ascenso revolucionario de los 70, fueron los sectores mas acomodados de la clase obrera quienes primero irrumpieron en el Cordobazo. Justamente porque la relación de elementos que influyen en la acción y la subjetividad obrera no siguen la lógica lineal de “cuanto peor mejor”.

²⁰ Si queremos analizar los aspectos que influyen no solo la acción y reflexión de los trabajadores en cuanto a su lucha reivindicativa corporativa, sino la posibilidad de la constitución de una *subjetividad revolucionaria* de un sector de la clase trabajadores, ésta, mucho menos emerge sola de la determinación estructural.

Al respecto Solo diré por ahora, que los principales elementos que influirán en este sentido, tendrán que ver centralmente con las siguientes cuestiones: la experiencia y la tradición de lucha y organización por la que pasen y hayan pasado estos trabajadores. Las acciones que puedan protagonizar otros trabajadores en otros lugares del país, de América Latina y/o del mundo y el carácter de esas acciones; las ideas y acciones que puedan confrontar la ideología dominante, hoy faltas de la perspectiva de la revolución y de la sociedad socialista.

Las fortaleza o no de las mediaciones (como la burocracia sindical y todas las instituciones con las que cuenta la burguesía), que se interpongan entre su acción y las conclusiones que saquen de esas acciones, para impedir que los trabajadores saquen lecciones revolucionarias; y las contratendencia que puedan imponer a esto, la dirección de los socialistas revolucionarios. Y las propias organizaciones independientes e instituciones que los trabajadores sean capaces de construir, tanto para enfrentar estas mediaciones y el conjunto de las instituciones de la clase dominante y la hegemonía que puedan extender tomando las reivindicaciones del conjunto de los oprimidos, como para preparar a su clase para poder dirigir en una perspectiva revolucionaria un nuevo ascenso de las luchas obreras.

Revistas elaboradas por la empresa para sus empleados, diarios locales y nacionales, boletines de fábrica, periódicos sindicales y de organizaciones sociales y políticas.

En el caso de Jabón Federal también realizamos la Encuesta sobre una muestra representativas y centralmente acompañamos su experiencia en cada momento del conflicto que vivieron a fines de 2006.

Bibliografía:

Carlos Marx, *El Capital*, tomo 1, vol. 2, sección cuarta, Siglo XXI, 1996

Benjamín Coriat, *los desafíos de la competitividad*, Eudeba, 2001

Ricardo Antunes, *Los sentidos del trabajo*, Herramienta- Tel. 2005

Daniel James, *Resistencia e Integración, El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Sudamericana, 1988.