

Grupo 10: Identidades, cultura y formas de conciencia en el trabajo

Proceso productivo, prácticas, trayectorias y subjetividad en Siderca.

Laura Meyer

IEALC - Facultad de Ciencias Sociales – UBA

laurameyer100@yahoo.com.ar

El presente trabajo busca introducirse en el análisis de la subjetividad; específicamente, en como influye en la constitución *identitaria* de los trabajadores la interrelación entre los cambios en el proceso productivo, las condiciones de trabajo, la representación gremial, las acciones de los trabajadores y sus trayectorias y como se expresa en la percepción que ellos tienen sobre el trabajo, sobre los otros, sobre ellos mismos y sobre los acontecimientos sociales, políticos y culturales que atraviesan sus vidas.

El grupo Techint, uno de los grupos económicos que mayores ganancias ha obtenido en las últimas décadas, ya desde mediados de los setenta se convierte en unos de los constructores de ductos más importantes del mundo. Siderca es instalada en el año 1954 en la localidad de Campana, siendo la primera fábrica de tubos de acero sin costura de América del Sur. 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 inclusive en los momentos de crisis.

Este estudio se centra en una de sus plantas, la fábrica Siderca en la ciudad de Campana, de la zona norte de la provincia de Buenos Aires¹. En dicha fábrica la empresa viene

¹ La investigación se basa, además de tomar las elaboraciones secundaria (trabajos sobre el tema, las revistas elaboradas por la empresa para sus empleados, diarios locales y nacionales, boletines de fábrica, periódicos sindicales y de organizaciones sociales y políticas.) centralmente, en la información obtenida a partir de un extenso trabajo que continuó en la industria siderúrgica, en particular en dicha planta, basada centralmente en las respuestas que nos brindaron los trabajadores a la “Encuesta Obrera”, que consta de 113 preguntas con la cuál indagamos distintas dimensiones: aspectos sociodemográficos, todos los aspectos de la 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).

consiguiendo un aumento continuo de la productividad, absorbiendo constantemente las potencialidades de la fuerza de trabajo con diferentes métodos de organizar la producción, las cuales puede incorporar por medio de fuertes cambios tecnológicos, (el 73% de los trabajadores contestaron que sus tareas se vieron modificadas por la incorporación de tecnología) que permiten implementar elementos de la organización *toyotista* de la producción, como la potenciación del trabajo en equipo con los llamados *Grupos de mejora continua*. Por lo que obtiene un trabajador que realiza varias tareas simultáneamente, con la inigualable intensificación del trabajo que impone la posibilidad de implementar la *polivalencia*.

A partir de éstos cambios en la organización del trabajo a nivel mundial luego de la crisis de mediados de los setenta, sintetizados en lo que se llamó *modelo de acumulación flexible*, analizando la forma particular que adopta en nuestro país, en el caso de la plata Siderca, encontramos que: por la *hegemonía* social con la que cuentan los Rocca en la ciudad, los valores propios del *sentido común* que transmiten a la comunidad y la perduración de las expectativas de prestigio y ascenso social que existe entre los trabajadores y sus familias, la incorporación en el proceso de trabajo de las formas del *trabajo en equipo* y el *compromiso participativo*, fueron generando lo que dimos en llamar, un *involucramiento* por parte de los trabajadores con los problemas y necesidades de la competencia capitalista, que cruza la subjetividad obrera limitando la acción colectiva.

Una cultura, ideología o *sentido común*, que va influyendo en la constitución de la identidad del colectivo obrero, que se ve cruzada por los problemas e intereses de la empresa. Dicha cultura de pertenencia a la empresa y esta idea de “intereses” comunes, va generando una 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

El trabajo se realizó sobre una muestra del 8% de un universo de alrededor de 2300 trabajadores que en el 2007 constituían la planta permanente encuadrados en la UOM. Utilizamos otras fuentes tales como, entrevistas en profundidad semi estructuradas a algunos de los trabajadores en cuanto a los criterios de diversidad que expuse, y la observación de su propia actividad en la fábrica y en el barrio, sobre las que me encuentro trabajando y aún realizando.

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.

Sin embargo, ante situaciones conflictivas, ésta *hegemonía* se ven resquebrajada, centralmente cuando aparecen aquellos problemas propios de la vida de los trabajadores

Uno de los elementos característicos de este colectivo obrero que creo actúa fuertemente como contratendencia al involucramiento descrito, es la trayectoria y tradición que tienen los obreros de mas años que tiene entre 15 y 30 años trabajando en la fábrica y que suele haber trabajado su padre y muy posiblemente trabaje o trabajarán sus hijos.

Este sector que antes de la última reactivación económica partir de 2003, era mas de la mitad de la fábrica, (ahora menos ya que se han incorporado mas de mil puestos de trabajo, en su mayoría jóvenes) 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.

Es este un proceso que se desenvuelve en la vinculación-tensión, en una relación de fuerzas entre las necesidades de valoración del capital bajo las transformaciones que adopta y los cambios surgidos en las prácticas, la organización

Las expresiones de lucha y organización que se expresaron luego de la *crisis orgánica* que vivió nuestro país en el 2001, que comenzaron a mostrar la reversión de la derrota histórica de los 70 y el aumento de la productividad y racionalización del trabajo que se profundizada en los 90, pusieron de manifiesto la crisis de las organizaciones tradicionales del movimiento obrero, el llamado “modelo sindical argentino”.

Esta crisis de las organizaciones tradicionales y la recuperación por parte de un sector de los trabajadores de su *historicidad* y de las experiencias de lucha y organización por las que han transcurrido, (como ha sido el proceso de fabricas recuperadas), muestra en el desarrollo de la conflictividad obrera que se lleva a cabo desde mediados del año 2004, nuevas formas de organización horizontal y *asamblearia*, que permiten dar pasos en la recomposición de la *subjetividad fragmentada*, enfrentando el *sentido común hegemónico* y mostrando la posibilidad de desarrollar potenciales elementos de *contra-hegemonía*.

Hegemonía empresaria en Siderca.

La productividad como “problema de todos”

Los trabajadores que integran los *grupos de mejora continua*, además de su trabajo habitual, incorporan tareas de organización, planificación, control y mejoramiento de la producción, de esta manera la empresa logra beneficiarse de la potenciación del trabajo en equipo y a su vez, obtiene un trabajador que realiza varias tareas simultáneamente, con la inigualable intensificación del trabajo que impone la posibilidad de implementar la *polivalencia*.

Al introducirse esta “participación”, los trabajadores sienten que son más autónomo y se sienten responsables del resultado de su trabajo, lo cual los lleva a involucrarse con los problemas de la producción.

Por tanto, esta “participación” (además de permitir que en su gran mayoría los trabajadores se auto-exijan y auto-controlen a si mismos y entre ellos) va generando un compromiso por parte de los trabajadores que participan en la detección de los problemas y sus soluciones. Son ellos mismos quienes se encargan de ver como tener menos desechos y reducir tiempos muertos, para achicar el *tiempo del ciclo*.², por los cual tos trabajadores se hacen responsables de los problemas, necesidades e intereses de la empresa, lo cual a su vez actúa limitando su acción colectiva como clase. Esto es lo que, a partir de las respuestas que obtuvimos, llamamos un proceso por el cual se va generando un *involucramiento* con los problemas y necesidades de la competencia capitalita.

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.

² Muchas de las tareas que le son incorporadas al obrero, tienen que ver con el control, organización y mejoramiento de proceso de producción, lo cuál implican el desarrollando de nuevas habilidades que, al ser la patronal quien dirige el proceso productivo, estas cualidades también son 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, 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.

Casi el 60% de los trabajadores plantean que sus tareas se vieron modificadas por cambios en la organización del trabajo³, 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.

Cuando les preguntamos acerca de la *incorporación de nuevas tareas*, varios de los trabajadores contestaron que trabajan en forma más autónoma organizando ellos las labores.

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.

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

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 tomarse más decisiones y son grupos autónomos.

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

Tenemos más responsabilidad, las decisiones las toma uno.

Se facilita el trabajo, todos opinan.

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

Encontrábamos que, 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 más autónoma, porque se controlan ellos, se sienten responsables y

³ De esta forma además, la empresa logra eliminar algunos mandos medios recargando de estas tarea al operario.

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 por la demanda.

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.

Pero ésta es dirigida por los dueños de la producción, por tanto las preocupaciones y necesidades de la empresa por ser competitiva, tienden a ser trasladadas a los trabajadores para que estas sean tomadas como un “problema de todos”.

Disfrazando que esta dirección sigue estando en manos del dueño de los medios de producción por tanto el trabajo, no puede dejar nunca de ser alienado.

Claramente, el hecho de tomar cotidianamente algunas decisiones en el proceso de trabajo y tener 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, lo cual 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 del 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*. Esta orientado por la competencia capitalista, por la necesidad de aumentar la productividad del trabajo, por tanto este no utiliza las ventajas de la

cooperación, de los obreros trabajando en equipo para que estos trabajen menos horas y tengan mas tiempo de descanso y de disfrute, él y su familia, e 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.

Las fisuras de la *hegemonía* empresaria

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, la necesidad del capital de aumentar constantemente la intensidad de la explotación del trabajo.

Esto no significa que esté enterrada la acción colectiva, la lucha y la organización de estos trabajadores como clase, en defensa de sus propios 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 obrera⁴.

La hegemonía con que cuenta Siderca, se ve resquebrajada cuando aparecen problemas cotidianos, propios del trabajo y la vida de los trabajadores.

Cuando aparecen sus necesidades, como sucede en los lugares donde están muy expuestos a accidentes graves incluso a perder la vida como pasó en mayo de este año, se hace visible que por mas que los trabajadores pongan en juego sus opiniones y participen, el *mando* está bajo la *dirección despótica del capital*, que siempre, busca y buscará como primera instancia maximizar sus ganancias, y siempre estará en segundo lugar el riesgo que puedan correr los trabajadores, incluso a costa de la vida de ellos.

⁴ uno tendería a pensar que este sector acomodado de la clase obrera no acompañaría 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.

Por ello, bajo éstas situaciones, podemos ver cómo para muchos trabajadores, ya no puede sostenerse aquello que desarrollamos mas arriba: esa vieja y actuante ideología, aquí difundida idea, de que *si le va bien a la empresa nos va bien a todos*

Ilusoria autonomía haciendo uso de la doble expropiación del capital

Al introducirse esta “participación”, los trabajadores sienten que su trabajo es más autónomo y se consideran responsables del resultado de su trabajo, lo cual los lleva a involucrarse con los problemas de la producción.

Pero la producción, como no podría ser de otra manera bajo el capitalismo, sigue estando dirigida por los dueños de los medios de producción, por tanto las preocupaciones y necesidades de la empresa por ser competitiva, tienden a ser trasladadas a los trabajadores para que esto sea tomado como un “problema de todos”.

Puede pensarse ésta, como una de las claves del *involucramiento* de los trabajadores con los problemas de la empresa, disfrazando que la dirección sigue estando en manos del dueño de los medios de producción por tanto el trabajo, no puede dejar de ser alienado.

Claramente, el hecho que los trabajadores tomen cotidianamente algunas decisiones en el proceso de trabajo y tengan un grado de 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, lo cual 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 del 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*. Esta orientado por la competencia capitalista, por la necesidad de aumentar la productividad del trabajo, por tanto este no utiliza las ventajas de la *cooperación*, de los obreros trabajando en equipo para que estos decidan sobre el conjunto del proceso que realizan, trabajen menos horas y tengan mas tiempo de

descanso y de disfrute para él y su familia, y de esa manera, incorporar nuevos trabajadores donde cada uno desarrolle sus profesiones y oficios creativa y libremente, lo que serían realmente perseguir sus intereses y no los de la competencia capitalista.

En las entrevistas pudimos ver de alguna manera, cuando choca con la idea de mas participación y mayor autonomía en el trabajo que veíamos al comienzo, esto lo vemos en explicaciones de algunos trabajadores que en relación a la utilidad de los *Grupos de mejora continua* y aquellos que sufren mayor control y hasta *abusos de poder de los mandos medios*.

Respecto a lo que los trabajadores aportan de su saber en los *grupos de mejoras continuas*, como veíamos, muchos encuentran la importancia de su participación en ellos, pero hoy también vemos en trabajadores que han realizado esta tareas durante años, las opiniones acerca de donde va ese conocimiento.

Los grupos de mejora continua, comienzan con la “espina de pescado”, es como un torbellino de ideas, todos van diciendo las idea que todos van tirando para mejorar los problemas, suponet, mucho material de descarte de tal cosa, cada uno va diciendo donde puede estar el problema, puede ser los insumos, el agua refrigerante, una operación etc, entonces van quedando las mejores ideas, encuentran el problema y resulta en algo beneficioso para la empresa. La fábrica empieza a producir mas y mejor y la s personas son colaboradores, nadie obtiene mas beneficio por ello.

Cobran un extra por este trabajo?

No, pero no vi a nadie que se negara a hacerlo.

Yo estuve hace 9 años, pero me retiré. A veces puede que sirva para nosotros, por ejemplo, se cambia el uso de determinado producto que le complicaba la vida al operario, y por ahí saca un beneficio, se cambia el maquinado o hacer el material de diferente manera y puede ser beneficioso, pero es en algunos casos. Pero por lo general a los que llegan es a tratar de hacer mas producción, generar menos descarte, ese es el fin de una mejora continua. Hay un lider, no todo lo propuesto es tenido en cuenta.

Antes era mas colaboración, que vos lo podías hacer en tu horario de trabajo y si venía alguien de afuera se le pagaba extras, pero ahora es como que los están obligando, si

la reunión es tal día y no puedo ir, comienzan a tildarte de rebelde, empiezan a consultar vía mail, ahora lo toman como una responsabilidad. No es en el horario de trabajo porque son 10 personas que están sacadas de diferentes turnos, puede que te toque en un franco tuyo

(Francisco, FACU, 47 años, 26 en la fábrica)

En las mejoras continuas, son bien identificados los que van, si hay uno que es contestatario y dice, lo que hay que hacer para cada trabajo, les molesta, entonces tratan de buscar personas que sean sumisas, y llevarlas realmente a lo que yo creo que quieren que sea una mejora continua

Que quieren? Y por ahí, hay una mejora continua que se hizo que uno tome una determinación en un proceso que perjudica al que se está yendo al del turno anterior. Nosotros tenemos una determinada producción para hacer en un turno y cuando termino tengo que dejar todo bien el balance hecho, las que hice y las que me quedaron. Cuando ese balance no cierra para el que viene, entonces al tener que informar, indefectiblemente estoy perjudicando al compañero que se fue. Bueno eso salió de una mejora continua. Como esa hay un montón.

No van a querer alguien que les dije que ese es el trabajo de un mando medio

Además de la expropiación histórica de sus medios producción y por ende de sus medios de vida, históricamente, 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, 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 *fordista*, 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 *fordista* y el cronómetro *taylorista*. Obreros parcializados y avocados solo a una parte del producto, desespecializándose del conjunto del producto, y por supuesto cada vez viendo menos su realización en él.

Así, 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.

Como mostró Marx, ya desde los *Manuscritos económico filosóficos* de 1844, no solo le son expropiadas las cualidades de su trabajo, sino que le aparecen como algo propio de la máquina que además se le impone y lo domina. Sus habilidades, se le enfrentan como una cualidad de la inventiva capitalista y no del trabajo⁵.

En el proceso de producción capitalista actual que mantiene esta doble expropiación, ahora también en donde se le incorporan al obrero tareas de organización y mejoramiento del proceso productivo, su inteligencia para resolver los problemas, lo 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 es

⁵ 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.
Carlos Marx, *El Capital*, Tomo I Vol.2 Ed. Siglo XXI, 1996, p. 440

en verdad, el desarrollo de mejores condiciones para una explotación mas 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 permite 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 una identidad de clase⁶.

La perversidad que tiene la identificación con las necesidades de competencia capitalista, intereses que no solo le son ajenos, sino que son esas mismas necesidades las que lo subordinan día a día, limitando su realización y su disfrute, dentro y fuera de su trabajo.

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 trabajo⁷.

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 mas intensiva y “refinada”.

⁶ En un posterior trabajo pretendo analizar en profundidad como influye este proceso en otros aspectos de la subjetividad obrera.

⁷ *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 consuma en la gran industria que separa del trabajo a la ciencia, como potencia productiva autónoma y la compele a servir al capital.*
Carlos Marx, *El Capital*, Tomo I Vol.2 Ed. Siglo XXI, 1996, p. 440

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.

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.

Pero cuando afloran las situaciones donde son estas necesidades las que primen, comienza a hacerse visible este mecanismo material e ideológico.

El control de la fuerza de trabajo

Otra de las ideas hegemónicas que se cuestionan cuando hay dificultades es aquella acerca de la cual, al no tener un captas al lado, *hay menos control*, (como describimos al comienzo, de los resultados de la encuesta).

Los controles son mayores e incluso como veremos, en algunos casos los viven como *abuso de poder y dominación*, a través de la utilización de la tecnología para controlarlos.

Los *mandos medios* inicialmente, “programaban” las máquinas con sistema control numérico, pero esto ahora lo realiza el operario, así es que todos los mandos medios, se dedican a controlar a los trabajadores.

Sos mas independiente en manejar el proceso, las cosas que cambiaron, cuando yo entré solo hacía calidad, hoy por hoy el mismo que controla opera el torno, había otra persona que hacía la parte administrativa, una persona que, yo hacía en una planilla el parte diario y otro que en una oficina cargaba toda la producción, y hoy eso lo hace la

misma persona. Opero la máquina, controlo, hago mi propio informe, y luego viene la otra persona que tiene que ver que cierre bien el parte diario. Lo que yo entré 60 productos tiene que entrar bien en el sistema sino el sistema no me deja cerrar el proceso. (25 años de fábrica)

Cada vez es menos libre el trabajo porque se van incluyendo en las forma de trabajo, de a poco cada acción, de acuerdo a cada situación específica, y puntual, cada vez se agrega en las formas de trabajo la acción de acuerdo a una situación puntual, como resolverla, se plasman mas cosas en el sistema. Antes había muchas operaciones libradas al operador, ahora cada vez menos. (8 años en la fábrica)

Por otro lado, la incorporación de los elementos *toyotistas* que desarrollamos, va acompañada de ritmos y controles infernales en su puesto de trabajo, esa “autonomía” significa controlarse entre ellos, y autoerigirse a veces también competir entre ellos por los premios de producción y si es en grupo, exigirle al compañero que le cueste mas, porque *perjudica a todos*.

Que mejor ayuda al disciplinamiento de la fuerza de trabajo, que 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 del caño) mediante un sistema computarizado que deja una marca, *un sello* 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.

Los problemas de los trabajadores y el Sindicato

El gremio organizado en Siderca desde sus orígenes es la UOM, el cual no escapan a las transformaciones por las que ha pasado la organización gremial en las últimas décadas, Nuestro país ha tenido históricamente uno de los movimientos sindicales mas fuertes y organizados de América Latina, que fue siguiendo y profundizando una tendencia internacional de estatización de las organizaciones y burocratización de sus direcciones, pasando a responder primero a los poderes de turno y en ese marco a los trabajadores, convirtiéndose cada vez mas en instrumentos con los que cuenta el Estado para impedir que la lucha de la clase obrera por sus condiciones de trabajo cuestionen las ganancias capitalistas. A cambio de ello los diferentes poderes otorgan concesiones, como ser el manejo de las cajas de las obras sociales, entre otros espacios de dinero y poder.

Estos privilegios llevaron cada vez mas a la separación de las cúpulas sindicales de las condiciones del movimiento obrero, pasando a ser una casta con intereses propios, siendo algunos casi sindicatos empresarios. Para lo cual fueron ahogando cada vez mas la democracia sindical en las organizaciones obreras, situación no poco conflictiva en nuestro país, persiguiendo a las oposiciones, llegando hasta las atrocidades mas grandes como tener dirigentes sindicales capaces de entregar trabajadores durante el genocidio militar.

Durante las décadas que siguieron a este genocidio, estas direcciones van a dejar pasar todas las políticas flexibilizadoras del neoliberalismo, la abrupta caída del salario y condiciones de trabajo y a sostener cada vez mas la fragmentación y heterogeneización de la clase obrera, entre registrados, en negro, efectivos contratados, inmigrantes etc

Fue después de la crisis de los setenta y, sobre todo en las últimas dos décadas que el mercado de trabajo ha sufrido un proceso de heterogeneización y fragmentación,

*escotado por situaciones de extrema precariedad de los empleos. Las consecuencias de dicho proceso empezaron a jaquear a las organizaciones sindicales (...)*⁸

Toda esta situación fue llevando a la pérdida de representación sindical que se viene analizando la última década, en especial luego de la crisis de 2001. Como es tradición en la *historicidad* de este movimiento obrero, es en el lugar de trabajo, de donde han surgido embrionarias nuevas direcciones de los conflictos, proceso que comenzó a denominarse como *Sindicalismo de base*, por el cuestionamiento a las direcciones burocráticas y el modelo sindical tradicional y el respeto por la votación en asamblea de los pasos a seguir en los conflictos.

En el caso de Siderca, la empresa les convendría conseguir el Sindicato por empresa, pero no lo han podido imponer, sin embargo, la Unión Obrera Metalúrgica, mantiene la organización, mas bien como estructura del modelo *fordista* de producción, actúa como mediador, pero se sostiene ya que le es funcional, impidiendo que el descontento obrero ante los problemas, se transforme en un conflicto que perjudique las ganancias.

Por ello en el caso que nos interesa en esta oportunidad, vemos cómo el Sindicato incluso ante problemas graves impide que la bronca de los trabajadores y los cuestionamientos se transformen en una fuerza colectiva que pueda actuar para enfrentar sus problemas.

Semanas antes de la muerte de Rodrigo Lopez de 24 años, quien estaba trabajando hace 7 días en acería, la empresa venía diciendo en su revista mensual para los operarios, que la fábrica no iba a menoscabar todo el plan de Seguridad, por llevar toda la planta al 6x2 (6 días de trabajo y dos francos, rotativo). Pero al revés de esto, en la realidad, se apuró a llevar la planta a 6x2 con compañeros muy nuevos.

Esta situación por ejemplo, no es denunciada en ningún momento por el Sindicato.

Ante el accidente fatal, la política de la empresa fue mandar a todos a la casa a reflexionar, cuando en el turno noche se había hablado de parar, hacen que se vaya todo el turno. Los dos días siguientes la empresa saca comunicados de prensa en los medios, diciendo que fue un error humano, se hace un peritaje, se carátula el accidente y se cerró

⁸ Paula Abal Medina, Cora Cecilia Arias, Osvaldo Battistini y otros. Senderos bifurcados, Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral. Ed Prometeo. BsAs 2009

el caso, y el Sindicato no dijo nada. No hubo responsables explícitos, pero desde ese día, la empresa llevó a todo el personal del sector a 6x1 y mando a todo el personal a capacitarse por 6 meses en Seguridad e Higiene. Una política muy calculada, porque ello les implica dejar de ganar los días domingos, tener la acería parada, quiere decir que los únicos que dieron cuenta del accidente hasta el final, sin decirlo, fue la empresa.

*La bronca de sus compañeros de acería, se la tuvieron que guardar,
La salida de conjunto que acordó empresa y sindicato parece positiva, pero en realidad tiene consecuencias terribles, esto es: que todo el que puede ir a un puesto superior, por acceder ascenso, tiene que hacer 60 horas de capacitación, y así , la empresa así luego se lava las manos, así, si pasa algo, alude que los capacitó*

*Un sector dijo: cuando vino el Sindicato, y su discurso, de que el paro y el duelo y algunos pensaban por dentro que había que salir a quemarles todo
Si no hay un grupo de dirigentes que den el primer puntapié, nosotros como laburantes de base, no podemos. Cuando pasan estas cosas, hay mucha falta de comunicación entre nosotros terrible.*

Había mucha presión de gente, donde falleció el pibe estaban muy enojados entonces la interna y la directiva resuelve parar

Tapan todos, si accidentes hay todos los días, ellos aducen accidentes pero sin bajas, pero hay gente que se revienta el dedo, se lo curan, lo llevan a la clínica y lo traen y lo dejan en la fábrica! Yo si me reviento el dedo y le digo abrirme la puerta porque me voy a mi casa, porque me duele, porque estoy angustiado, porque no es solo cocerme o el dolor, psicológicamente estoy angustiado, estoy con bronca.... Y toda la rehabilitación vas a la fábrica, le dicen incidente menor.

Pero hay diferencias en las críticas de aquellos con mas años de trabajo, en esto o inclusive en otro lugar.

También hay traidores, el otro día vino el ministerio de Seguridad y la empresa ya sabía hace dos días, cuando la auditoria debería ser sin aviso para que vea problemas.

Eso creo también le pasa a la gente, que piensa ya agacho mi cabeza y laburo, porque se que me van a traicionar, eso pasa muchas veces por lo cual la gente no reacciona. Muchos no se afilian por eso, de no darle plata para que pase lo mismo, no esta claro el ejemplo. Cuando viene la empresa a hacerme una auditoría a mi nadie me avisa

El Sindicato está en parte, yo veo la buena voluntad de los delegados pero también está mucho en que poder de acción tiene en relación a la jefatura, hay quienes tienen buena intención, ganas de hacer las cosas, pero con eso no sirve porque no se puede.

Hoy en día la parte fuerte del Sindicato está muy interactuando con la empresa, y eso no se puede, si no se lo cambia de arriba no se puede y llega al último eslabón que es el delegado, que hace lo que puede! Tiene la buena intención, tiene las ganas y vé y por algo está ahí, pero puede actuar hasta cierta forma y se puede comprometer hasta cierto punto porque tampoco puede solo

Encontramos respuestas ante los problemas, sólo que no esta organizada, como ejemplo al respecto, puede verse la respuesta que generó el desafuero de un delegado. Quizás porque hubo un sector que organizo las medidas y obtuvo respuesta, además vemos que esa situación se dio conjuntamente con un ataque indirecto, pero directo al fin, al salario.

En ese momento estábamos en suspensiones, febrero 2009 fue la primer acta suspensiones, en mayo la segunda, y en junio se organizó el plan de lucha por salario, ese mes comienza el proceso de sanciones a algunos delegados, con la segunda acta de suspensiones en marcha que eran 10 días y se llegaban a perder casi 2000 pesos.

Es difícil pero no imposible, hay que trabajar para eso, ahora cuando cometen errores , como en nuestro sector donde hay autoritarismo , abuso de poder y entonces somos mas escuchados, están viendo, no podes quedarte acá viendo lo que le pasa al otro

Cuando hay algo que canaliza el descontento suelto, éste se expresa de diferentes maneras, en este caso, por ejemplo, el apoyo a estos delegados con sus firmas contra el pedido de desafuero fue muy grande.

En este sentido, puede verse que ante esa situación, los trabajadores consideraron que si no puede hablar ni el delegado, para ellos ante cualquier problema iba a ser terrible.

Porque si vos opinas distinto y te niegan la palabra me la van a negar a mí mil veces. Aparte, ven que el sindicato en vez de estar preocupado por que yo no pierda el salario está preocupado por hacer una campaña para suspender contra delegados disidentes

En este acercamiento intentamos indagar sobre estas dos generaciones diferentes de trabajadores con trayectorias muy distintas, en cuanto al choque entre las necesidades de la empresa y los problemas de los trabajadores.

Ambos grupos ven la contradicción, y ambos suelen estar bastante descreídos de encontrar una salida, pero en el caso de los trabajadores de mayor antigüedad, su mayor experiencia de organización, y el hecho de conocer cómo funciona el modelo sindical tradicional, su experiencia desde adentro, hace que su descreimiento sea diferente, podríamos decir que es descreído de ésta forma, pero con la claridad de que sí hay una manera de enfrentar los problemas, esta manera es colectiva, la necesidad de organizarse. Desde los más descreídos hasta los más activos, según situación la situación, coinciden en esta visión.

En el 99 yo estaba de delegado y empezaron a sacar la gente vieja, que no tenía secundario y los mandaron a un pool que le llamaban, cortaban el pasto, limpiaban el baño, psicológicamente a una persona que estaba en una máquina lo mandás a hacer eso y encima los llamaban de relaciones laborales y les ofrecen plata para que se vayan. Y vos como gremio que tenés que hacer, fortalecerlo al tipo y buscar primero si le conviene o no irse, un trabajador a los 45, sin secundario, que va a hacer afuera. Ahí el sindicato en esa época dejó parado a todo el mundo, algún delegado lo acompañaba, yo lo acompañaba, a la jefatura y luego a relaciones laborales a ver cuanto le daban y lo acompañaba para no dejarlo solo con la angustia, ahí tenía que estar la presencia gremial.

Pero parece que fuera normal y vos te quedas paradito a ver a quien le toca. Realimenta el individualismo de cada uno, de me salvo yo, y hay que trabajar socialmente para revertir eso

Me fui de la interna, porque no se podía conseguir nada, no se podía defender a los pibes que echaban, y dije, me encargo de mi y ya, pero luego cuando ví que vino el pibe, que sin aviso le comunicaron que no trabajaba mas, no puedo quedarme en el molde.

En estos momentos, seguramente ante la gravedad del accidente fatal de uno de sus compañeros, como vimos, ante toda la política de la empresa y al contención del Sindicato, con hubo grandes acciones respecto a modificar la situación, identificar y eliminar las causas de los problemas, pero vemos que aquellas necesidades que han estado mas presente en los reportajes, mas que el salario y las suspensiones, fue la necesidad de una Seguridad que no sea formal.

Porque no hacemos la mejora continúa a ver si mejoramos nuestro ambiente de trabajo, porque mejora continua todo el beneficio es para la empresa, a ver si quieren,

El servicio médico es un controlador, el sindicato debería trabajar y no trabaja

Si yo voy a mi médico personal y me da 10 días luego de controles y análisis y el de la empresa con solo mirarme me dice, no con 5 estas bien

El sindicato debería hacer carta a documento o denunciar que viene el médico de la empresa, y te dice mañana volvé a trabajar. Antes quizás no había gente capacitada pero hoy hay trabajadores que son técnicos de seguridad que trabajan entre nosotros que podrían formar una comisión de la fábrica, y trabajan con nosotros, el Sindicato podría armarla con los pibes que están ahora

Decirles, vos tenes tu seguridad y yo tengo la mía, veamos que diferencias tenemos

No hay ambulancia, personal, uno con presión alta, tuvo que caminar 12 cuabras y se descompuso

Por eso hay que hacer comisiones, el gremio esta retenido en el tiempo, ahora después de que se mató el pibe, están haciendo una comisión de Acería, yo estoy hace 26 años en la fábrica, a mi no me dicen: che vení y volcá todo lo que estoy viendo. Yo mañana me voy de la fábrica y me estoy llevando toda mi experiencia todas mis cosas y no las estoy volcando en nada, y el que viene nuevo, a trabajar, viene con la parte teórica y después andá a trabajar con aquel que hace record de producción, porque trasgrede todo y se arriesga, no le dicen que valla a trabajar con aquel que no tiene ningún accidente en los 40 años que tiene de fábrica pero es medio lento, pero alguien que hace las cosas bien no te manda con ese a trabajar para aprender entonces te contamina todo lo malo y así sigue trabajando

La experiencia diferente o la falta de ella en los trabajadores mas jóvenes, a la hora de ver los problemas, hay algunos para los cuales tiene mayor peso el prestigio de pertenecer a Siderca, su primer trabajo, *tener créditos donde sea*, etc, pero hay sectores mas precarios (por general mercerizados donde tenemos que indagar mas) para los cuales es claro que pesa mas presiones y las condiciones de trabajo, como es el caso de los sectores del manejo de la chatarra o el trasporte o limpieza.

También incide la edad, está el muchacho de 20 años que le gusta, es una cosa nueva, un entorno extraño y necesita cumplir, insertarse en el plano laboral, contada la mística que tiene que es Siderca!! Y está el que le interesa cumplir en la medida que se pueda y de la mejor manera y nada mas, y está el que tiene 40 y algo que también se deja influir porque tiene que cumplir porque pasa algo y si se queda afuera de la fábrica, hoy en día ya esta, fuera queda relegado de muchas pretensiones laborales, hay muchas cosas del entorno social que también influyen, no solamente por el tema de que la jefatura apure. (5 años de planta permanente)

Pero en cuanto a la diferencia con los trabajadores mayores vemos que por la general, entre los mas jóvenes lo que prima es lo individual, desde el mas individualista hasta el mas altruista que quizás pone en juego su contrato por defender al compañero.

Pero como vimos, no es su inexperiencia sindical y política la cual los aleje de ver las contradicciones, acerca de la idea de que sea la producción un problema y un beneficio para *todos*.

Si puede entenderse que para los trabajadores mas jóvenes, es difícil que esté presente la salida colectiva, en cambio para aquellos que han pasado por una trayectoria, una experiencia de organización sindical, aunque también estén descreídos de la organización gremial actual, saben que la búsqueda para enfrentar los problemas es una salida colectiva.

-**Antunes, Ricardo (2010)**, *La dialéctica entre trabajo concreto y trabajo abstracto* Revista herramienta N°44. Buenos Aires.

-**Battistini Osvaldo (2004)**. (Compilador), “*Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva*”. En *El trabajo frente al espejo, Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Ed. Prometeo, Buenos Aires

-**Burawoy Michael, (1989)** *El consentimiento en la producción, los cambios del proceso productivo en el capitalismo*

-**Calello, Hugo (2003)**, *Gramsci, del americanismo al talibán*. Grupo editor Altamira. Buenos Aires.

-**Fromm, Erich. (1978)** *Marx y su concepto de hombre*. Fondo de Cultura Económica. México.

-**Gramsci, Antonio (1975)** *Americanismo y fordismo* En *Cuadernos de la cárcel*. Ed. Einaudi.

-**Gramsci Antonio, (1977)** *Escritos políticos (1917-1933)*, Ed. Siglo XXI.

-**Harvey, David (2004)** *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*

-**Lukacs, George (1985)** *Historia y conciencia de clase*, Madrid, Sarpe, 1985.

-**Marx Carlos. (1996)** *El capital*. Tomo I. libro 1°, El proceso de producción. Ed. Siglo XXI, 21° edición en español.

- Marx Carlos, (1844)** *Manuscritos económico-filosóficos.*
- Meyer, Laura (2009)** *La influencia de los cambios en la organización del trabajo en la subjetividad obrera*, Memorias, Facultad de Ciencias Sociales XXVII ALAS2009, Buenos Aires, Argentina. ISSN 1852-5202.
- ----- (2007) *Los trabajadores de Siderca. Una identidad cruzada por las necesidades del capital.* 8° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. (ASET). ISBN 978-987-98870-3-5
- Neuhaus, Susana (2004)** *El concepto de identidad como resto del sentido común*, cap del libro de las 4° Jornadas de Filosofía y Ciencia Política, Universidad de Mar del Plata.
- Olin Wright Erik (1994)** *Clases*, Ed. SXXI , España.
- Thompson Edgard P (1979)** *Tradición, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial.* Ed Grijalbo, Barcelona, 1984.
- Therborn, Goran (1987)** *La ideología del poder y el poder del a ideología*, Madrid.
- Terry Eagleton (1997)**, *Ideología, una introducción*, Paidós 2005
- Zizek Slavoj (1994)**, *Ideología, un mapa de la cuestión*, Fondo cultura económica, 2005