



número 19 (primer semestre 2009)
number 19 (first semester 2009)

Revista THEOMAI / THEOMAI Journal

Estudios sobre Sociedad y Desarrollo / Society and Development Studies

Issn: 1515-6443

Clase obrera y movimiento obrero en Argentina, situación y desafíos

*Viviana Cifarelli¹
Oscar Martínez²*

Introducción

En las últimas décadas los trabajadores enfrentaron fuertes transformaciones en la estructura económica, en los procesos productivos, la introducción de nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, y un marcado incremento de la desocupación y la precarización del empleo. Estos cambios, de distinta naturaleza y entidad, han generado modificaciones en la composición de la clase obrera, desestabilizaron la situación del movimiento obrero, y determinaron un fuerte cambio en la relación capital-trabajo.

Frente a estas transformaciones, surgen numerosas explicaciones (aunque no necesariamente muy diversas), muchas de las cuales forman parte del sentido común político, sindical y académico. Este artículo se propone realizar un breve recorrido por las principales transformaciones que sufre la clase obrera y el conjunto de los trabajadores, cuestionando en algunos casos visiones establecidas que, en nuestra opinión, obturan la posibilidad de comprensión de los procesos, cuando no apuntan directamente a legitimar y “naturalizar” los cambios.

Partimos de la premisa que los procesos que se analizarán, sólo pueden entenderse en el marco de la ofensiva sostenida y generalizada que viene ejerciendo el capital sobre el

¹ Codirectora del Taller de Estudios Laborales (TEL) vcifarelli@tel.org.ar.

² Codirector del Taller de Estudios Laborales (TEL) omartinez@tel.org.ar



movimiento obrero, desde hace décadas. El capital relanza dos objetivos históricos: una mayor explotación, y paralelamente -como condición para lograrlo- un mayor control y dominación de los trabajadores, a fin de contrarrestar la caída en la tasa de ganancia y la crisis de “governabilidad” que enfrentaba en las décadas del 60 y 70.

Estamos frente a un proceso que pone en juego mucho más que la pérdida de ciertos derechos, o un “ajuste” para aumentar la explotación. Está emergiendo un nuevo “mundo del trabajo”, que establece un nuevo campo y nuevas reglas, con la imposición de una nueva relación de fuerzas entre el capital y el trabajo, absolutamente favorable al primero.

Los cambios que se mencionarán, así como su evolución futura no son un problema simplemente económico, el resultado de una evolución tecnológica neutra o de la “dinámica de los mercados”, ni tampoco dependen exclusivamente de los proyectos y acciones que ejecutan las fracciones dominantes. Es un proceso abierto que avanzará en función de los enfrentamientos sociales y de la dinámica de la relación de fuerzas.

Entre los principales puntos que serán puestos en cuestión, se aludirá a la supuesta desaparición de la clase obrera, a una fragmentación de la misma (en el caso que se reconozca su existencia), y las supuestas virtudes de las nuevas formas de organizar el trabajo (NFOT) y el llamado toyotismo, al que incluso se lo ubica como una ruptura con las formas históricas que ha tomado el proceso de trabajo bajo el capitalismo.

A su vez se hará una breve recorrida por los desafíos que le presenta la nueva realidad al movimiento obrero.

Comencemos por la situación ocupacional y la llamada heterogeneización de los trabajadores.

2. La situación del mercado de trabajo, la ocupación y la heterogeneización de la mano de obra

Apuntamos a superar una visión muy extendida que restringe los problemas de los trabajadores a la desocupación o que a lo sumo también incluye la fuerte presencia del trabajo “en negro”. Estos son sin duda los problemas más visibles y están entre los más graves, pero en modo alguno son los únicos. La precarización del empleo en todos sus aspectos (que implica la precarización de la vida), la intensificación de los ritmos de trabajo, la extensión de la jornada laboral, el sufrimiento en el trabajo, etc. son otros problemas, tanto o más graves, que enfrentan cotidianamente los trabajadores.

Pero en primer lugar cuestionamos una afirmación ampliamente extendida que habla de una fragmentación de la clase obrera. Pareciera haber una confusión en los niveles de análisis: desde nuestra perspectiva dicha fragmentación o atomización si se quiere, se presenta claramente en el plano del mercado de trabajo, en las formas de contratación, o dicho de otra manera la forma jurídica que toma el empleo. Contratados, efectivos, pasantes, becarios, son formas de contratación, la relación social en la cual está inserto el trabajador no cambia por eso.

Por el contrario en el plano de la conformación de la clase, si bien hay elementos que remiten a una complejización de su composición, también se pueden ver tendencias que marcan un proceso de homogeneización de la clase. Pero este tema será desarrollado en el punto 3.

En cuanto a la llamada heterogeneización debemos aclarar que estamos hablando de un incremento en la heterogeneidad, y no una contraposición entre una supuesta homogeneidad pasada frente a una heterogeneización actual. Siempre existieron



diferencias en la situación de los trabajadores, producto de la diversidad de la estructura productiva, ya sea por los distintos procesos productivos que supone cada rama de actividad, distinta escala de planta, grado de desarrollo del proceso de trabajo, distintas historias de lucha, etc.

Un primer elemento que lleva a la heterogeneización, está dado por el significativo aumento de los niveles de la desocupación abierta que llegó a alcanzar valores inéditos en el país. La persistencia de una elevada tasa de desocupación, que aunque en los últimos años haya descendido³ se ubica muy por encima de los niveles históricos, habla de un desempleo estructural que constituye un cambio cualitativo en la sociedad argentina, acostumbrada durante décadas a una situación de pleno empleo.

No se trata de una insuficiencia de la acumulación capitalista, y entonces su solución estaría en asegurar un mayor crecimiento de la economía, dándole facilidades al capital para garantizar la acumulación. Aunque los niveles de desocupación no son indiferentes a la marcha de economía (como se pudo ver en los últimos años), la desocupación es inherente al proceso histórico de acumulación capitalista. La tendencia es que a mayor desarrollo capitalista mayor superpoblación relativa para las necesidades del capital.

En este punto es necesario cuestionar aquellas visiones que presentan a la desocupación como sinónimo de exclusión y que presentan a los desocupados como un grupo social diferenciado de los ocupados. Los datos más elementales muestran que lo habitual para una parte importante de los trabajadores es la rotación entre el empleo y el desempleo. Es decir que ocupados y desocupados no remiten a sujetos sociales distintos, sino a momentos diferentes en la vida de un trabajador. Como ejemplo puede mencionarse que en el Gran Buenos Aires, el tiempo promedio en que una persona permanecía desocupada alcanzaba aproximadamente los 6 meses (año 2007).

El incremento del trabajo a tiempo parcial, del cual la subocupación horaria es un indicador, es otra fuente de dispersión y otro de los problemas laborales que enfrentan los trabajadores. Los trabajadores a tiempo parcial en general tienen ingresos reducidos y menor estabilidad laboral, del mismo modo que su participación en la vida gremial es baja.

La extensión del trabajo precario⁴ es otra de las tendencias presentes en los últimos lustros. Suele representar, en numerosos casos, situaciones de desempleo encubierto. Es un sector en creciente pauperización, frecuentemente desorganizado y disperso.

Los trabajadores precarios suelen tener una mayor rotación en sus actividades. Dos de las principales ramas que concentran el trabajo precario son la construcción y los servicios personales.

La precarización del empleo avanza por varias vías: incremento del trabajo en negro, flexibilidad de contrato, falsas cooperativas, tercerización y el falso trabajo autónomo (facturación, contratos de locación de obra, etc.) que encubre una relación salarial.

Cabe señalar que no es un problema acotado al llamado sector "informal", también en las grandes empresas se encuentran trabajadores sin ningún tipo de estabilidad, realizando las mismas tareas que los trabajadores estables, pero con menores salarios y

³ De todos modos, a partir de la intervención gubernamental del INDEC, y la clara manipulación de las estadísticas (centralmente de los índices de precios, pero también de otros indicadores), y la no publicación de las bases de la Encuesta Permanente de Hogares, no se puede conocer realmente la evolución del desempleo a partir del año 2008.

⁴ Si bien la definición del trabajo precario es muy variable, aquí podemos caracterizarlo por la inestabilidad temporal de las tareas, la ausencia de cobertura social -obra social, descuento para jubilación, pago por enfermedad, etc.- y los bajos e inestables ingresos.



con jornadas más prolongadas de trabajo. Tal vez el caso más claro y extremo tiene lugar en la industria textil, donde las grandes marcas subcontratan talleres clandestinos, algunos de ellos con trabajo esclavo de inmigrantes de países limítrofes.

Otro tanto sucede en el sector público. Este ámbito era considerado sinónimo de estabilidad, pero en los últimos años tuvo lugar una virtual “explosión” de los contratos de locación de obra o de locación de servicios. Estos contratos son efectuados en forma directa por el estado, o a través de triangulaciones vía Banco Mundial, PNUD, fundaciones, etc. conformando un virtual estado paralelo. Se puede ver que numerosas áreas del estado funcionan en base a la existencia de este personal contratado. Otras áreas sólo pueden cumplir sus tareas por la existencia de mano de obra gratuita (residentes en el área de salud, meritorios en la justicia, estudiantes en algunas secretarías).

El trabajo no registrado –o “en negro”- es una de las formas más graves de precariedad, alcanzando en los principales aglomerados urbanos de la Argentina, a niveles cercanos al 40 % de los asalariados.

El aumento relativo y absoluto del trabajo independiente - una de las tendencias presentes en las décadas anteriores que, además, constituía otra fuente de dispersión- parece haberse detenido: en la presente década, el trabajo por “cuenta propia” fluctúa en una proporción cercana a la quinta parte de la población activa. Seguramente más que cambios en la cantidad, ha habido cambios en la características de los cuenta propias, con la extensión de trabajos de baja productividad e inestables.

Puede suponerse que al menos parte de los cuentapropistas eran en realidad desocupados encubiertos que finalmente cayeron en el desempleo abierto.

El marcado incremento del empleo en las ramas que componen el sector terciario (comercio, finanzas, servicios) es otro motivo de diferenciación en la situación de los trabajadores.

De hecho la denominación genérica de sector terciario abarca un abanico de situaciones muy diversas: ámbito público y privado, actividades de circulación y de servicios, tareas auxiliares de la producción y de tipo asistencial, utilización de microelectrónica, servicios personales de carácter manual, etc.

El empleo en el sector terciario se ha caracterizado históricamente por un menor grado de sindicalización, organización y participación gremial. Es necesario señalar que en los últimos lustros esta situación tiende a revertirse, al menos en parte; como ejemplo pueden mencionarse los múltiples conflictos del área estatal, en especial los conflictos del personal docente, de los hospitales públicos, trabajadores municipales, etc.

Debe considerarse además, que aún en las actividades más estructuradas del sector (sector bancario, reparticiones públicas, grandes establecimientos comerciales) son escasas las grandes concentraciones de trabajadores. Por el contrario la dispersión espacial es uno de sus rasgos distintivos.

Pero, en un sentido opuesto, se puede afirmar que el régimen de producción fabril se extiende en el sector servicios. Las formas y lógicas de la producción industrial se trasladan a los servicios. Sobre esta cuestión, volveremos en el punto 3.

Por otra parte se comprueba una división de los trabajadores por la vía de los diferenciales salariales. La ampliación de la diferenciación en los ingresos y la individualización de las remuneraciones aparecen como una actitud impulsada conscientemente por políticas gubernamentales y empresarias.

A pesar de la reducción del número de categorías en los nuevos convenios, se observa una dispersión salarial que responde a varios motivos: la falta de vigencia de los convenios colectivos, la emergencia de convenios por empresa, ya sea legalmente o de



hecho, la ampliación de los componentes variables de la remuneración (plus por productividad, presentismo, bonificaciones, etc.), todo lo cual tiende a individualizar el salario.

Junto a este proceso de dispersión, se comprueba un empobrecimiento general, resultado de una baja estructural de los niveles salariales directos y también de la búsqueda empresaria de anular cualquier forma de salario indirecto. Las políticas de una reducción del salario real (más allá de recuperaciones parciales y esporádicas) son una constante de las últimas décadas, con especial fuerza durante la dictadura militar, los años 90, y el resultado de la devaluación del año 2002, incluso en el año 2008 los aumentos salariales estuvieron por debajo de los aumentos reales de los precios (difícil de cuantificar dado la ausencia de una medición seria de precios por parte del Instituto Nacional de Estadística y Censos, INDEC).

3. Cambios en la composición de clase y extensión del régimen fabril. La asalarización de la mano de obra y la proletarización de sectores medios

Se ha hablado mucho del fin de la clase obrera⁵ y del trabajo asalariado, sin embargo el régimen de producción fabril y la subsunción real del trabajo en el capital penetran cada día más en numerosas ramas de la producción, tales como comercio, finanzas, esparcimiento, etc.

En estas ramas no es nuevo un fuerte control de los grandes capitales, pero el proceso de trabajo continuaba dependiendo en gran medida de la mano de obra. En la medida en que se introducen técnicas organizativas y equipamiento que determinan un control objetivo del capital sobre el proceso de trabajo, éste se vuelve plenamente capitalista. Las transformaciones en la rama comercio es un buen ejemplo de esta dinámica. El incremento en la escala de planta, el predominio absoluto del trabajo asalariado, la división del trabajo y la definición del proceso de trabajo desde el equipamiento, dan cuenta de esta realidad.

Paralelamente, se proletarizan o pasan a ser asalariados sectores profesionales que en su mayor parte ejercían su labor en forma independiente, y categorías de trabajadores que tenían un gran control sobre su proceso de trabajo.

Abogados, contadores, arquitectos, pasan a trabajar para grandes estudios o consultoras que compran su fuerza de trabajo e imponen sus condiciones laborales. Otro tanto sucede con los profesionales de la salud que son empleados por clínicas o instituciones de medicina prepaga con remuneraciones, ritmos y condiciones de trabajo definidas por el empleador, más allá si se lo reconoce como asalariado o se lo "disfraza" como monotributista.

El mismo proceso puede verse, masivamente, en la rama de transportes. De la vieja figura del colectivero dueño de su vehículo, se pasó más tarde a la figura del "tropero" (dueño de una cantidad elevada de vehículos que trabaja con peones), y en la actualidad son grandes sociedades anónimas que controlan varias líneas de transporte. En el caso de los taxímetros está teniendo lugar un proceso semejante.

⁵ Muy esquemáticamente hablamos aquí de clase obrera en un sentido amplio, como aquellos que están obligados a vender su fuerza de trabajo y no tienen ningún control del proceso productivo. Entendemos que aunque el proletariado industrial sea su núcleo, la clase no se restringe al mismo.



Es por todo esto que nos parecen totalmente incorrectas aquellas visiones que hablan de un retroceso de la salarización, de una reducción del volumen y peso de la población que vive de la venta de su fuerza de trabajo. En realidad se confunde una relación social, la venta de la fuerza de trabajo, con una figura legal, la “relación de dependencia” con recibo de sueldo. Podrán existir una gran cantidad de figuras contractuales, pero todas se caracterizan por la venta de la fuerza de trabajo y la subordinación creciente al capital. Las relaciones capitalistas de producción se han extendido tanto en forma directa (apropiación de excedente) como indirecta (imposición de la lógica capitalista en todos los órdenes de la vida)⁶.

El trabajo asalariado sigue siendo la figura ampliamente dominante, y se extiende a categorías laborales que tradicionalmente eran independientes o sólo formalmente asalariados. Que el capital logre dismantelar conquistas de los trabajadores, como la efectividad en el empleo, el aguinaldo, las vacaciones, la responsabilidad sobre la seguridad de los trabajadores, no niega que continúe comprando la fuerza de trabajo y apropiándose del excedente. Por el contrario lo confirma, pero ahora en condiciones más desfavorables para los trabajadores.

Un trabajador, sea contador, programador de computación, herrero, etc., que se ve obligado a trabajar para un tercero, que debe usar los medios de trabajo ajenos, en tareas, lugares y condiciones dispuestas por otro, poniendo a disposición de éste su fuerza de trabajo, es un asalariado, más allá que deba facturar y aparezca como un cuenta propia ante el estado o, incluso, ante sí mismo. No hay una ruptura de la relación salarial, aunque tal vez sí un opacamiento o encubrimiento. Incluso la tercerización en cadena, la deslocalización a regiones remotas (dentro o fuera del país) y el retorno del trabajo a domicilio pueden invisibilizar el trabajo, pero no hacerlo desaparecer.

Se observa también un proceso de descalificación y subordinación de sectores medios vía la informática: cada día más saberes técnicos y profesionales son transferidos a los programas de computación⁷ (diseño, proyecto, trabajo gráfico, tareas matemáticas y estadísticas, e incluso la propia programación), en tanto que los trabajadores que realizaban estas tareas pasan a ser “apéndices” de la maquinaria, con ritmos, tareas, rutinas y conocimientos que posee e impone el equipamiento. Los empleos que más crecen son repositorios, ingresadores de datos, operadores telefónicos, etc., y no se puede decir que estos sean puestos más calificados que un oficial múltiple, un matricero, ni tampoco se debe confundir el prestigio social que puede tener una tarea, por el uso de una computadora por ejemplo, con su calificación o complejidad.

Este proceso de descalificación y proletarianización constituye una homogeneización de las capas subalternas, del que habitualmente no se habla. Por el contrario, en general sólo se pone énfasis en aquellos cambios que llevarían a la diferenciación entre los trabajadores.

En el mismo sentido actúa una uniformización relativa del trabajo por vía del crecimiento del trabajo indirecto y la introducción creciente de la informática: el manejo de la materia de trabajo a través del teclado y la información en pantalla está presente en industrias químicas, en tornos con control numérico, en bancos, en oficinas de servicios, comercios, etc., y tiende a introducir un lenguaje y una práctica común en ramas muy diferentes.

⁶ Sobre esto puede verse Antunes (2005)

⁷ Por otra parte, quienes diseñan estos programas, son un grupo reducido de trabajadores restringidos a pocas empresas en pocos países.



A esto se agrega un proceso de empobrecimiento relativo (y en numerosos casos, absoluto) en relación a la riqueza generada. Si bien puede haber un proceso de dispersión salarial en relación a otro momento histórico, se da en el marco de un empobrecimiento del conjunto de los trabajadores.

Por otra parte tiene lugar un proceso, especialmente en los trabajadores más jóvenes, de rotación por distintas ramas de actividad. A su vez, los derechos laborales del sector público se asimilan al sector privado a la baja. Entonces, repetimos, en lo que hace a la composición de la clase, a la situación de la clase, lo que se ve son muchas tendencias vinculadas a una relativa homogeneización.

Pero decir que el trabajo no ha perdido centralidad en la sociedad, no implica negar los cambios. A continuación intentaremos describir las principales transformaciones que se han producido en los procesos productivos y cómo han afectado a los trabajadores.

4. Transformaciones en la estructura productiva. Flexibilidad, nuevas formas de organizar el trabajo y la producción

La flexibilidad laboral

Gran parte de las transformaciones en la situación de los trabajadores en las últimas décadas, está asociado a la llamada flexibilidad, que implica imponer una total arbitrariedad en las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo.

Si bien el objetivo de recortar los derechos de los trabajadores y “recuperar” terreno para la arbitrariedad empresaria no es nueva, la ofensiva en el plano legal y las principales leyes de flexibilización se ubicaron centralmente en la década del 90, y de hecho aún no se ha desmantelado todo el “andamiaje” flexibilizador de ese momento.

Por distintos medios han avanzado en una flexibilidad de la relación contractual, que le permite a las empresas variar libremente la cantidad y las condiciones de contratación de la mano de obra: libertad para la contratación, para despedir sin demasiada o ninguna indemnización, para recurrir sin límites a las agencias de trabajo eventual, etc. Se comprueba una creciente recurrencia a la contratación de trabajadores eventuales y temporarios. El trabajo por agencia conlleva una confusión en las relaciones de dominación, ya que un empleador paga el salario y otro explota la fuerza de trabajo.

Incluso se puede hablar de un corte entre el significado del mundo del trabajo para un adulto y para un joven. Para este último la precariedad, la rotación entre empresas y la imprevisibilidad del futuro laboral suelen ser sólo datos de la realidad.

Por otra parte, también han impuesto distintas modalidades de la flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objetivo de terminar con la jornada y los días fijos de trabajo, que ocasiona una desaparición de la frontera entre el tiempo personal (para el descanso, la familia, etc.) y el tiempo de trabajo.

Todo el tiempo del trabajador, debe estar a disposición de la empresa. En algunos casos se ha establecido una cantidad anual de horas de trabajo, pero dejando en manos del empleador la facultad de ir disponiendo de esas horas de acuerdo a las necesidades puntuales de la empresa.

La flexibilidad del tiempo de trabajo es imprescindible para el sistema Justo a Tiempo: en muchos casos no existen fines de semana u horario laboral, ya que el trabajador debe estar disponible cuando las grandes empresas necesitan aprovisionarse de suministros.

Se han implementado también diversos mecanismos que instalan una Flexibilidad Salarial, que les permiten a las empresas variar las remuneraciones de acuerdo a la



situación de la empresa y del mercado, entre ellos la individualización de la discusión salarial y la extensión del trabajo a destajo.

Además se ha extendido ampliamente la polivalencia o multifunción. Los trabajadores deben ejecutar tareas de todo tipo. Se está rompiendo con las características básicas de los antiguos Convenios Colectivos y con las anteriores prácticas laborales, que establecían con claridad, calificaciones, categorías y tareas para cada puesto de trabajo.

La polivalencia se expresa en muchos de los nuevos convenios mediante la reducción del número de categorías. Implica una reducción sustantiva de los tiempos muertos.

Las empresas logran exigir más trabajo y más esfuerzo de los trabajadores, intensificando el trabajo, y paralelamente reduciendo personal.

Mientras que el discurso empresario, y buena parte del discurso académico, asocia polivalencia con enriquecimiento del trabajo, en los hechos implica agregar tareas día a día, eliminando los tiempos de descanso. Significa una vuelta de tuerca de las formas tradicionales de organización del trabajo (profundizando sus aspectos más negativos como el trabajo repetitivo y el control patronal).

Las nuevas formas de organizar el trabajo y la producción

Otro de los puntos sobresalientes en las transformaciones del espacio productivo, que afecta a la clase obrera, es la extensión de nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, muchas de ellas englobadas habitualmente bajo el término Toyotismo o Calidad Total. La externalización o subcontratación de tareas, los Círculos de Calidad, trabajo en equipo, Justo a Tiempo/Kanban, etc. son herramientas cada vez más presentes en la estructura productiva.

En términos generales estas técnicas están presentes en las grandes empresas, ya sea de industria o servicios, pero también pueden encontrarse algunas herramientas de las NFOT en medianas e incluso pequeñas empresas.

Una de las estrategias más extendidas es la tercerización o subcontratación de parte del proceso productivo, reteniendo sólo el núcleo de la producción. Es así que tareas como limpieza, vigilancia, mantenimiento, y parte de la producción propiamente dicha (varía de acuerdo a la rama de actividad) son transferidas a empresas de terceros. En casos extremos puede hablarse de empresas virtuales que subcontratan todo el proceso productivo, cuyas instalaciones no son más que unas oficinas y varias líneas de teléfono.

Esta situación lleva a una importante fragmentación del colectivo de trabajo. Muchas veces se encuentran en un mismo lugar de trabajo, trabajadores que formalmente son empleados por distintas empresas, que pertenecen a distintos gremios, con convenios, remuneraciones y condiciones de trabajo totalmente distintos.

Por otra parte se despliega una serie de herramientas que transforman el proceso de trabajo. En nombre de conceptos tan seductores como la calidad, la eficiencia o la modernidad, se busca imponer técnicas que implican una intensificación del trabajo, la competencia entre los propios trabajadores y una entrega "voluntaria" del saber obrero.

Puede ser útil detenernos en este punto, porque afecta sustantivamente a los trabajadores, pero además porque no pocos intelectuales y políticos que se consideran progresistas insisten en encontrarles virtudes a estas estrategias empresarias.

En primer lugar es necesario mencionar, aunque no se trate de una técnica productiva, la fuerte campaña ideológica que busca estar presente en todos los lugares de la empresa, e incluso en la casa y orientada hacia la familia, para ir convenciendo a los trabajadores con la prédica empresaria.



Se busca crear una atmósfera que lleve a los trabajadores a identificarse con los objetivos del empresario. Para esto se despliegan una serie de elementos propagandísticos, afiches y carteles en las plantas, folletos y carpetas para el trabajador y su familia, viajes, cenas, etc.. En muchos casos, especialmente en pequeñas empresas las estrategias de calidad total se reducen a esto.

La introducción de Círculos de Calidad es una forma de lograr que los trabajadores aporten conocimiento e ideas para reducir costos y aumentar la rentabilidad empresaria, esta vez disfrazada de mayor calidad.

Para lograr la implementación de los círculos de calidad se resalta su carácter participativo, pero los espacios de participación que brindan son más ilusorios que reales. Los temas sobre los cuales pueden opinar los miembros de los círculos, y los que están expresamente prohibidos son decididos unilateralmente por la empresa y sólo apuntan a mejorar la rentabilidad de la empresa. Los círculos, además, actúan y discuten a nivel del lugar de trabajo totalmente alejados de los verdaderos ámbitos de decisión de la empresa.

En muchas empresas se les exige a los trabajadores que describan y detallen por escrito la totalidad de las tareas que realizan. Una vez que la empresa se apropia de este conocimiento le es más fácil reemplazar a los trabajadores.

Los llamados métodos participativos (círculos de calidad, programas de sugerencias, etc.) son medios para apropiarse del saber obrero, para lograr que los trabajadores se involucren con los intereses de la empresa y tomen sus objetivos como propios (el "ponerse la camiseta de la empresa"). A pesar de la continua y creciente descalificación de las tareas, siempre quedan elementos de saber obrero necesario para llevar adelante la producción, saber que los empresarios quieren sea entregado "voluntariamente" por los trabajadores. Estas técnicas no son más que otro capítulo de la expropiación del saber obrero en el camino de fortalecer al capital.

Otro de los cambios que se pueden observar es la introducción del trabajo en equipo. Aquí se cambia la organización del trabajo, se pasa del trabajo individual, donde cada uno tiene su puesto de trabajo específico con tareas claramente delimitadas, al trabajo grupal. Del mismo modo la carga de trabajo ya no es individual, sino que es grupal. El grupo es responsable de una tarea o una cantidad de tareas, y la forma en cómo se reparte esa carga dentro del grupo, es una decisión interna.

Con la implementación de esta forma de trabajo, se comprueba en numerosos casos el surgimiento de un fuerte control entre los propios trabajadores. Como la asignación interna de tareas se realiza dentro del grupo, es frecuente ver que cada trabajador se convierte en un supervisor de sus compañeros, presionando ante la falta, enfermedad, menor rendimiento de algún trabajador, ya que sobrecarga al resto. La empresa obtiene igual o mayor control que antes sobre la mano de obra, pero en una forma encubierta, sin la presencia de supervisores y capataces.

Con el trabajo en equipo también se habla de enriquecimiento de las tareas, pero tal enriquecimiento parece estar más en los deseos que en la realidad, la experiencia parece indicar que en realidad continúan las tareas "taylorizadas", elementales y parceladas, sólo que ahora, en el mejor de los casos, se debe rotar entre varias de ellas sin tiempo para el descanso y sin que aumente la calificación. De ningún modo se revierte la tendencia al aumento en la división del trabajo y la descalificación de la mano de obra.

También se ha instalado en muchas empresas industriales la producción Justo a Tiempo. Aunque es presentada simplemente como una producción sin stock, es mucho más que esto, y se constituye en un formidable mecanismo de intensificación del



trabajo y de control de los trabajadores (requiere un número mínimo de trabajadores, cambiando rápidamente de tarea, y con horarios flexibles), a la vez que exige mano de obra de reserva (desocupada) para los momentos picos de producción, y empresas proveedoras en las que los trabajadores estén también siempre disponibles.

Se puede decir que la primera condición imprescindible, para que pueda funcionar el modelo toyotista, es la flexibilización de los derechos de los trabajadores. Se debe poder disponer de la mano de obra en la cantidad y en las condiciones que en cada momento considere necesaria la empresa. La producción se estructura a partir de un número mínimo de trabajadores, y se amplía a través de la contratación, el trabajo a destajo, o las horas extras. Todas estas técnicas, tan “modernas”, sólo pueden funcionar si existe una amplia capa de trabajadores descalificados, realizando tareas manuales sin protección legal y con bajos salarios, sin empleo asegurado.

En el sistema toyotista se genera una tensión y angustia permanente, producto de un control enmascarado, un control entre compañeros y un funcionamiento autodisciplinario. La reducción del número de mandos medios y la emergencia de líderes, a veces elegidos por los propios trabajadores, tiende a diluir la percepción de la dominación y a encubrir el control.

Dentro de los nuevos elementos presentes en la producción, se debe mencionar la introducción de Nuevas Tecnologías Informatizadas. Ubicamos este aspecto en último lugar porque disentimos con un determinismo tecnológico que presenta a las actuales transformaciones como resultado de la incorporación de los nuevos equipos y la informática.

La tecnología no es neutral, ya que el desarrollo de cierta tecnología y no otra es una opción social, el equipamiento es un mecanismo más en el conjunto de herramientas del capital.

Pero además, si se analizan los últimos cambios, se puede ver que es mucho mayor el impacto de la flexibilidad y de las nuevas formas de gestión que el de los nuevos equipos informatizados.

Las nuevas tecnologías informatizadas muestran una difusión desigual, mientras en algunas ramas sólo afectan ciertas empresas o parte de las mismas, en otras ramas cambian por completo su perfil (como por ejemplo el sector gráfico, o las nuevas sucursales bancarias prácticamente sin personal).

Su implementación siempre marcha en el sentido de desplazar trabajadores y desarrollar un mayor control de los mismos. La informática potencia espectacularmente la capacidad de controlar el tiempo efectivo de trabajo, las tareas, los ritmos, etc. Pero estas tendencias no son nuevas o propias de las nuevas tecnologías, sino que son inherentes al desarrollo del capitalismo. La sujeción del trabajador al capital vía los medios de trabajo y el reemplazo del trabajo vivo por el capital constante son propios del régimen de gran industria.

También se utilizan las nuevas tecnologías para transferir tareas al cliente a través del equipamiento. El caso más difundido son los cajeros automáticos del sector bancario (en las cuales el cliente realiza tareas que anteriormente efectuaba un cajero). Otro tanto sucede lo mismo con las expendedoras automáticas de boletos de ferrocarril, las centrales telefónicas que derivan las llamadas a través del teclado, etc.

Las nuevas formas de organización el trabajo en la historia del proceso de trabajo bajo el capitalismo

Algunos autores que realizan una defensa de las nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, no sólo hablan de un enriquecimiento y humanización del trabajo,



sino que también hablan de un retroceso en la división del trabajo, de una “devolución” del saber y la capacidad de decisión de los trabajadores. Esto implicaría un punto de inflexión en la historia del desarrollo del proceso de trabajo y de un cambio cualitativo -e inédito- en la relación capital-trabajo.

Para pensar la validez de estas afirmaciones es necesario definir en primer lugar algunos de los rasgos centrales de la tendencia histórica del proceso de trabajo bajo el capitalismo, aquellos referidos a la relación capital-trabajo. En especial es importante mencionar tres de dichos aspectos:

- a) Un aumento en la división técnica y social del trabajo.
- b) Una tendencia a la expropiación del saber obrero.
- c) Un mayor control o dominación “objetiva” de la mano de obra.

Se debería centrar el análisis en el largo plazo, considerando las etapas de cooperación, manufactura, gran industria, y en este marco ver el taylorismo-fordismo como un momento particular de este proceso.

Habría que discutir si el concepto de Organización Científica del Trabajo (OCT) y Taylorismo-Fordismo, no contribuyen en cierta medida a oscurecer el análisis más que a precisarlo, ya que se le suele tomar como único punto de referencia para el estudio de las actuales transformaciones, desconociendo que son parte, como hemos dicho, de un proceso histórico más profundo y más amplio.

Incluso se suelen tomar para las comparaciones características secundarias de la O.C.T. y no las que definen la relación capital-trabajo, a la vez que se utilizan sobresimplificaciones de los rasgos de aquella (como la no diversificación de la producción o la fijación externa de las tareas⁸) y un modelo definido desde los propagandistas de las NFOT, que no se corresponde con su instrumentación en la realidad.

El concepto *fordismo* que puede ser válido para definir un modelo de acumulación específico, puede llevar a equívocos en lo concerniente a la relación capital/trabajo en el proceso de trabajo. La mayor parte de las características atribuidas a la organización del trabajo en el taylorismo-fordismo son inherentes al capitalismo y ya fueron estudiadas y descritas en forma previa⁹.

Veamos los tres aspectos mencionados más arriba:

- a) En relación a la división social y técnica del trabajo es útil retomar la discusión sobre el supuesto carácter participativo de las nuevas formas de organización del trabajo y la capacidad de decisión de los trabajadores, que de tener lugar significaría un camino inverso al señalado en los puntos a y b.

Como ya se señaló, en realidad no hay participación sino sólo mecanismos de “consulta subordinada” en los círculos de calidad, no está en juego la distinción entre concepción y ejecución.

En cuanto a la decisión, aunque sea muy obvio, es necesario recordar que no se altera en lo más mínimo la división social del trabajo: quién manda y quién obedece queda fuera de discusión, y la cadena de mandos sufre modificaciones, pero ninguna transformación sustantiva.

⁸ Hasta en la empresa más taylorizada siempre persiste un saber obrero necesario para ajustar y garantizar la producción.

⁹ Sobre esto se puede ver los capítulos de *Cooperación, Manufactura y Gran Industria* de “El Capital”. Karl Marx. Ed. Siglo XXI, México 1983.



No se altera el carácter de clase del proceso de producción. No hay ninguna posibilidad de que con el desarrollo de las nuevas formas de organización del trabajo se avance hacia alguna forma de cogestión o autogestión. Por el contrario se refuerza la dominación de clase al dividir y enfrentar a los trabajadores.

Incluso hablar de autonomía y cálculo económico en el taller cuando la capacidad de decisión y el poder económico están más concentrados que nunca, y cuando las decisiones son tomadas en un lugar y transmitidas en tiempo real a lo largo del planeta no tiene mayor sentido. Como ya se señaló, lo que tiene lugar es una transferencia de responsabilidad.

En los equipos de trabajo, sigue siendo la empresa la que define el marco global de la producción, la tecnología, las tareas y sus tiempos; los trabajadores deciden exclusivamente quién realiza cada tarea. Y, como hemos dicho, lo que se desplaza "hacia abajo" es la responsabilidad y no el poder.

Para asegurar la polivalencia y la intercambiabilidad de los trabajadores, las tareas siguen siendo elementales y descalificadas. La polivalencia parece ser más una suma de tareas preestablecidas y fragmentadas que un enriquecimiento del trabajo. Ni en los círculos, ni en los equipos está en juego la división entre concepción y ejecución; lo que se discute son "microdecisiones", ajustes de la producción.

b) Debe considerarse también que, en la mayoría de los casos, las empresas consiguen a través de los círculos de calidad, apropiarse de un conocimiento existente en los trabajadores. Es decir que más que un medio para lograr la participación de la mano de obra, es un nuevo mecanismo para expropiar el saber obrero, ya que los aportes de los trabajadores pasan a ser propiedad de la empresa, integrándolos al equipamiento o a la organización del trabajo.

Por otra parte con el avance de la informática, a través del control numérico y los robots, el proceso de expropiación del saber obrero ha pegado un nuevo salto.

c) En relación al tercer punto, con las NFOT parece surgir un nuevo componente en la tendencia a un mayor control de la mano de obra: lograr que cada trabajador sea un supervisor de sus compañeros, al servicio del capital y sin pagar. Se busca que cada obrero, "cuidando la calidad y la eficacia", controle y exija a los demás trabajadores.

Un punto de vista frecuente sobre las características y objetivos de las NFOT, y que parece erróneo, pasa por centrar su sentido y eficacia en la competencia entre empresas y como medio de enfrentar la "fluctuación de los mercados", es decir sólo como herramientas en la lucha intercapitalista, omitiendo su rol en la relación capital-trabajo, estas técnicas están pensadas también como formas de lograr un mayor control de la mano de obra y como un medio de lograr una mayor explotación de la fuerza de trabajo. Es incorrecto pensar entonces que le brindan mayores posibilidades de participación y de control de su propio trabajo¹⁰.

A través de lo señalado en estas notas, no se pretende afirmar que no existen cambios en la organización del trabajo, ni se trata de rechazar las nuevas formas defendiendo la OCT. Indudablemente las nuevas formas de organización del trabajo existen, y se abre un nuevo espacio en el cual se debe dar respuesta. Sólo se pretende argumentar que las NFOT, al igual que las formas anteriores de organizar el trabajo, son estrategias de las empresas, perjudiciales para los trabajadores. Hoy como siempre, se trata de pensar

¹⁰ Por último parece válido dejar planteado otra discusión, paralela a la que estamos desarrollando y que excede los marcos de este trabajo: habría que analizar hasta que punto la división del trabajo, la expropiación del saber obrero y el control de la mano de obra, no están inscriptos en la maquinaria, y entonces cualquier forma "participativa" es ilusoria, en tanto se continúe con la tecnología actual.



una respuesta propia y una alternativa desde los trabajadores, y no de elegir lo menos malo de los movimientos del capital.

La construcción del "involucramiento"

En las nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, las políticas orientadas a un mayor "involucramiento" de los trabajadores son un elemento central que las recorren por completo. Conjuntamente con los aspectos tradicionales de control y disciplinamiento -materiales y organizacionales- estas políticas asumen la forma particular de la dominación actual sobre los trabajadores.

Como ya mencionamos, bien lejos de desarrollar métodos democráticos y participativos -como se pretende divulgar- no hacen más que extender y profundizar el control, el cual ya no se reduce al ámbito productivo, sino que pretende abarcar por completo la vida.

Ahora bien, ¿cuáles fueron los elementos que articuló el capital para llevar adelante su estrategia? O más bien, ¿qué fue lo novedoso que hizo posible que muchos trabajadores se impliquen y puedan llegar a ser parte activa de una propuesta que en definitiva va en contra de sus propios intereses?

No es por "ingenuidad" o "falta de conciencia" de los trabajadores, sino que recogió y supo utilizar las legítimas necesidades de todo trabajador de desarrollo personal, de aprendizaje, de reconocimiento, la necesidad de alejarse de la monotonía, de comunicación, de no sentir sobre el cuerpo el control directo (bajo la figura del capataz, el supervisor o el jefe). Al mismo tiempo que se apropió (o intenta hacerlo) de la creatividad, la imaginación, la capacidad intelectual para pensar cómo se resuelven los problemas en la producción, las emociones y el pensamiento y los colocó al servicio de la productividad. Cuerpo y alma deben asistirlo. El trabajador debe hacer, pensar y sentir en un mismo sentido, y ese sentido son los intereses del capital.

Esta cuestión es uno de los puntos más peligrosos de las nuevas técnicas, y requiere ser considerado en el momento de definir una política frente a las mismas. Obviamente las empresas no parten de estos sentimientos de los trabajadores para mejorar el contenido del trabajo, sino para obtener una identificación del trabajador con la empresa, para reducir costos y dividir al movimiento obrero.

Este nivel de implicación en la producción que supone la puesta en escena de "todos" los recursos individuales al servicio de la tarea, genera no sólo una carga y un compromiso mayor sino un cambio en la mirada y la interpretación del mundo para poder darle sentido a ese esfuerzo que se está desplegando en el trabajo. Se hace indispensable hacer propios los objetivos, la lógica y los valores del capital: competencia, necesidad de éxito, etc.

Todo esto supone la construcción de:

- una identidad alienada, permeada de valores y objetivos que van indiscutiblemente en contra de los propios intereses, que suprimiendo o negando el conflicto capital-trabajo y que, como consecuencia, excluye la posibilidad de reconocerse en un colectivo.
- una percepción negativa por parte de los otros trabajadores (los propios compañeros de trabajo) que no suele contemplar los problemas de índole personal o familiar, que descalifica y desprecia la participación sindical y la acción colectiva autónoma. Se asumen como propias definiciones como la de "trabajador conflictivo", "problemático" o "del sindicato". Todo aquel que no garantiza la estrategia empresarial de "involucramiento", es decir que no garantiza por un motivo u otro la productividad, es frecuentemente aislado por los propios compañeros.



- un modo de relación con los compañeros de trabajo que implica un vínculo basado en la figura de clientes y proveedores, o directamente de competencia. La idea de integrar al trabajador a la empresa no es nueva (siempre se lo intentó a través de la propaganda o de incentivos económicos), pero ahora se trata de lograrlo a través de técnicas y mecanismos que forman parte del trabajo cotidiano.

Al mismo tiempo crece la tensión y angustia permanente, producto de un control enmascarado, un control entre compañeros y un funcionamiento auto disciplinario. La reducción del número de mandos medios y la emergencia de líderes, a veces elegidos por los propios trabajadores, tiende a diluir la percepción de la dominación y a encubrir el control.

La disposición intelectual y emocional que requiere este nivel de implicación se sostiene únicamente con mayor esfuerzo, mayor carga de trabajo, mayores ritmos, jornadas más extensas sin pago de horas extras ni ningún tipo de reconocimiento, mayor presión, mayor sufrimiento, lo que deriva en una combinatoria de nuevos y viejos problemas en la salud de los trabajadores.

A los problemas físicos tradicionales producto del medio ambiente de trabajo se le suman los nuevos problemas psíquicos.

Intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica

Todas las experiencias con las que el TEL ha tenido acercamiento, desde call centers (un sector que además tiene la particularidad de que se expande en forma constante), trabajadores de supermercados, del casino, distintas ramas de la industria, de los servicios públicos, y de atención sanitaria, entre tantos, ponen en evidencia que la intensificación de la explotación, de los ritmos, las presiones, la carga de trabajo dependen cada vez más de la salud de los trabajadores.

En todos los casos se trabaja más, más rápido y con más esfuerzo. Se le asigna al trabajador una mayor carga de responsabilidades, pero en ningún caso se le otorga mayor autoridad.

Este aumento de los ritmos y de la carga de trabajo sumada a la necesidad de poner todos los recursos ahora ya no sólo físicos sino también intelectuales y cognitivos al servicio de la producción tal como lo venimos analizando, conduce a un grave deterioro en las condiciones laborales y por ende de la salud.

Como mencionamos precedentemente, a los problemas tradicionales de índole física - accidentes e incluso muerte- vinculados a la mayor carga de trabajo, la fatiga y al mayor ritmo, debemos agregarle ahora un sufrimiento derivado de la presión constante que deviene en una enorme lista de padecimientos psíquicos y sus consecuencias en el ámbito familiar y social.

Todos los servicios de atención al cliente en call centers generan una enorme *ansiedad* y *angustia* causadas por el ritmo determinado por la máquina, la variedad de problemas que se atienden y que es imposible conocer previamente, el maltrato de los clientes derivados del servicio deficiente que prestan las empresas, la obligación de mentir y dar respuestas falsas porque de antemano el trabajador sabe que la empresa no generará las condiciones para resolver. A esto se agrega el registro informático de toda la llamada, ya sea del tiempo transcurrido, del modo en que se habla, y fundamentalmente del control a través de la escucha de la supervisión o jefatura que "nunca se sabe cuando se realiza" pero lo que sí se sabe es que puede ser en cualquier



momento. Muchos de estos trabajadores padecen trastornos del sueño, graves problemas de concentración para otras actividades¹¹, problemas de comunicación con el mundo exterior por el agotamiento, lo que en muchos casos resuelven con el consumo de psicofármacos.

Si analizamos aquellas actividades de atención al cliente personalizada, nos encontramos con problemas similares, sobre todo en lo que concierne a la imposibilidad de dar soluciones reales. Muchas veces los clientes llegan al maltrato físico sobre los trabajadores. Un caso paradigmático es el de los trabajadores del *check in* de aeropuertos, que se enfrentan además con clientes que muchas veces concurren de antemano nerviosos por la tensión que suele provocar un viaje, y frente a la falta de respuestas por retrasos o cancelación de vuelos terminan golpeando a los trabajadores. La *presión* que se genera en el trabajo organizado en grupos, cuando cada trabajador es responsable no sólo por el cumplimiento de objetivos de producción individuales sino de todo el grupo. Cuando del ritmo y de las capacidades que se ponen en juego, depende el cobro de incentivos o premios para todos. Y asimismo la *insatisfacción* generada al sentirse obligados a ejercer el control de los ritmos, del ausentismo o de los tiempos de descanso de los compañeros, lo que termina viviéndose como algo ajeno, no propio.

La *tensión* y la *angustia* por alcanzar una producción cuando el salario está atado a pautas de productividad por la simple razón de intentar conseguir un ingreso más alto. La *angustia* provocada al estar expuesto en forma permanente a evaluaciones por parte de las jefaturas que serán tenidas en cuenta al momento de las promociones o de los incentivos salariales. Cuando además lo que está en juego no es sólo la producción objetiva sino la disposición a colaborar con la empresa, a ser “proactivo”, a pensar soluciones, en última instancia a agotar todos los recursos en ese espacio.

La *fatiga* derivada de la polivalencia y la *sensación de vacío* cuando se deben entregar todas las capacidades al servicio de la producción.

Podemos afirmar que la comprensión de todos estos elementos característicos y estructurales de este modelo es el primer paso para reubicarnos al momento de elaborar una propuesta de clase capaz de enfrentar este escenario.

Los desafíos del movimiento obrero

Todo lo señalado anteriormente, la reestructuración productiva, la imposición de la flexibilidad y de nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, han golpeado al movimiento obrero.

Pero no son de ningún modo los únicos procesos que lo han debilitado. Aunque su análisis excede los marcos de este trabajo, debemos recordar la ofensiva material, política e ideológica que llevó adelante el capital contra los trabajadores a partir de mediados de la década del 70.

Muy brevemente se pueden mencionar los ataques a “bastiones” del movimiento obrero en los países centrales (trabajadores automotrices en Italia, mineros en Gran Bretaña, controladores aéreos en Estados Unidos, etc.), las dictaduras militares en el cono sur (Argentina, Chile y Uruguay), el avance ideológico del neoliberalismo, la

¹¹ Si tenemos en cuenta que muchos de estos trabajadores son jóvenes estudiantes que manifiestan graves problemas en la concentración, resulta claramente esta una de las consecuencias psico sociales de este modelo productivo.



visión del capitalismo como único camino posible por la caída del bloque soviético, y el rol del laborismo y la socialdemocracia ejecutando el programa del gran capital (España, Francia, Gran Bretaña).

Es así que el capital ha logrado imponer una relación de fuerzas que le es absolutamente favorable, ha desmantelado la mayoría de las conquistas obreras y consiguió desorganizar y confundir a las filas obreras.

En este marco sólo se intenta marcar algunos de los principales desafíos que se le presentan al movimiento obrero en su lucha cotidiana, en el camino de revertir esta situación.

La fragmentación en el mercado de trabajo, y la división del colectivo de trabajo bajo distintas formas contractuales es lo primero que aparece para los propios trabajadores, generando división y enfrentamiento y amplificando la tendencia capitalista a hacer competir a los trabajadores entre sí. Por lo tanto, uno de los primeros desafíos que enfrenta el movimiento obrero en los lugares de trabajo, es el construir la unidad, un “nosotros” que trascienda las formas contractuales y que dé un sentido de pertenencia de clase¹². Por cierto esto no constituye un asunto menor, ni sencillo, se trata de construir la unidad del colectivo de trabajo a pesar de la diversidad de situaciones.

No se debería caer en la trampa de discriminar u “olvidar” a trabajadores por su situación contractual al momento de reclamar y organizar la acción gremial. Es tan grande la diversidad de situaciones laborales (contractuales, salariales, etc.), que a primera vista parece muy difícil incluirlas a todas en un reclamo conjunto. Pero si tenemos presente que en este contexto siempre existe cierto sector que está, en algún punto, en peores condiciones, y que esto es utilizado por la empresa para extorsionarlos a todos, se debería contemplar la posibilidad de unificar los reclamos, buscando los denominadores comunes.

Por todo esto es muy importante que la organización gremial elabore una política que integre a los contratados, los trabajadores precarios e incluso a los eventuales y despedidos.

La otra cara de esto es la organización. La amplia mayoría de los lugares de trabajo no está organizada sindicalmente, no cuentan con delegados o comisiones internas¹³, y las acciones colectivas son escasas. Es por ello que creemos que el articular, el unir y el organizar se encuentran entre las tareas prioritarias del movimiento obrero.

Y esto nos lleva a un espacio central de lucha que es frecuentemente olvidado: el lugar y el puesto de trabajo. El movimiento obrero argentino basó buena parte de su fortaleza en su poder en los lugares de trabajo, y en la extensión de los cuerpos de delegados y comisiones internas. Se trata de reconstruir ese poder, y encarar la discusión sobre la organización del proceso de trabajo, que no es lo mismo que discutir condiciones de trabajo.

La lucha en el puesto de trabajo no es una lucha sólo “sindical” (en el sentido, a veces peyorativo, de atenerse a cuestiones meramente inmediatas y reivindicativas), sino que apunta a la creación (o pérdida) de poder de los trabajadores. La organización y la generación de poder en los colectivos de trabajo es una condición necesaria,

¹² Aunque la situación es muy difícil, y queda mucho por hacer, es necesario mencionar que se han podido obtener algunos triunfos en cuanto a eliminar formas precarias de contratación (telefónicos, algunos ámbitos estatales y de la justicia), incluir a los tercerizados bajo un mismo convenio (subterráneos y algunas metalúrgicas) u organizar a los más precarios (“motoqueros”, textiles en talleres domiciliarios).

¹³ Según datos del Ministerio de Trabajo, sólo un 12,4% de las empresas con 10 ocupados o más contaba con delegados (año 2005).



imprescindible, aunque no suficiente, en el camino de cambiar la actual relación de fuerzas¹⁴.

Otro desafío para el movimiento obrero se vincula con la búsqueda del modo de superar la desgastante división del trabajo que lleva a realizar todos los días las mismas tareas, sencillas y descalificadas sin tener que someterse a la arbitrariedad empresaria que lleva a aumentar día a día las tareas y a reducir al extremo los tiempos muertos imponiendo ritmos insostenibles a los trabajadores. La opción taylorismo versus polivalencia es falsa y se restringe a las propuestas del capital. El reto es poder pensar e imponer formas de trabajo que no estén empobrecidas y que a su vez no impliquen una saturación de los tiempos de trabajo.

Volviendo al aspecto de la salud física y psíquica originadas en la intensificación de las condiciones de explotación, queremos mencionar algunos de los principales retos del movimiento obrero.

Lo primero a destacar es que generalmente se asumen estas manifestaciones sobre la salud –sobre todo cuando se trata de problemas psíquicos- como debilidades personales vinculadas sobre todo a la imposibilidad de alcanzar las exigencias patronales. Se presentan fragmentadas del colectivo y por consiguiente cada trabajador promueve una salida o una resistencia individual para atenuar el problema justamente en un momento en que la desigualdad de fuerza entre la empresa y el trabajador es muy profunda.

Por lo tanto uno de los primeros desafíos que debemos mencionar es la necesidad de *colectivizar las vivencias* de modo tal que produzca efectos que posibiliten su conexión con el proceso de trabajo, la forma de organizar el trabajo y las condiciones socio históricas. Cuando los trabajadores comienzan a escuchar los mismos relatos de los propios compañeros, la multiplicidad de vinculaciones con el proceso de trabajo y su organización es un mundo que se abre. Pero además provoca un enorme alivio porque los quita del lugar de la debilidad y de la susceptibilidad y del fracaso de los intentos individuales de resistencia.

En segundo lugar es importante *investigar en forma colectiva el modo específico que asumen la organización del trabajo y la producción* tomando en cuenta todos los elementos que aparecen para entender no sólo la causa de las enfermedades físicas o psíquicas que allí se provocan, sino también para entender por qué muchas veces se ha incorporado un modo de actuar y de ver el propio trabajo y a los propios compañeros con una determinada visión que en muchos casos es contraria a los propios intereses. Esto va a incorporar rápidamente la necesidad de una estrategia de resistencia situando a la salud no sólo como problema colectivo sino además vinculado con el proceso de trabajo, la tecnología y la organización.

El tercer desafío es el de *valorizar como primordial y central la experiencia de los trabajadores* reuniendo todo su “saber hacer” y su “saber ser” ahora al servicio de un diagnóstico que de luz a los problemas: “...la experiencia obrera no se refiere exclusivamente al aprendizaje de una actividad técnica o manual y/o de las condiciones socio ambientales en las cuales se ejecuta. Hace referencia también al proceso a través del cual el sujeto interioriza modos de ser y actuar (“ser obrero”, “ser empleado”, “ser trabajador”), de aprender, de ejecutar la tarea, de insertarse en el juego de relaciones

¹⁴ No se niega obviamente, la necesidad de la lucha político-sindical, la intervención política de los trabajadores y la necesidad de un horizonte estratégico que articule y proyecte las luchas en el camino de la transformación social, sólo se quiere destacar un lugar habitualmente “invisible”.



laborales.”¹⁵ Esto resulta fundamental porque de esto deriva el verdadero conocimiento del modo en que se realiza el trabajo, es únicamente el trabajador quien conoce todas las variables que se ponen en juego en el día a día claramente alejado de los manuales de procedimientos.

En cuarto lugar *este conocimiento colectivo generado debe ser pensado y articulado como principio de acción para transformar la situación*. Es necesario no quedarse en el diagnóstico porque esto puede profundizar el sufrimiento causado. La posibilidad de transformación desplaza el sufrimiento individual y da lugar a la fuerza colectiva que puede generar una resistencia con más posibilidades de triunfo.

A esto se agrega el *no delegar* ni el diagnóstico ni la elaboración de propuestas de solución a nadie fuera de los propios trabajadores. Volvemos aquí sobre la necesidad de valorizar como primordial el conocimiento de los trabajadores y la posibilidad de transformar. No descartamos la necesidad de recurrir a algún “experto” o “profesional” que maneje determinados temas, es mas, creemos que es necesario muchas veces recurrir a ellos para avanzar mas rápido en cuestiones que ya han sido estudiadas previamente, pero no debemos delegar en su totalidad esas tareas sobre todo cuando se trata de articular una estrategia de resistencia.

Por último mencionamos como otro de los desafíos principales que cuando se aborda la problemática de la salud no se deberá caer en la trampa de tomar sólo como problema aquellos que están reconocidos en la legislación vigente. *Todos los problemas que aparecen, estén contemplados o no legislativamente, son legítimos*. La legislación es un importante reflejo de la relación de fuerza entre capital y trabajo, eso significa que al momento de articular nuestras demandas no podemos acotarnos a la ley sino mas bien, empezar a poner en juego aquellos elementos que la ley no contempla y pensar en poder incorporarlos.

Palabras finales

Hemos intentado demostrar que el mundo del trabajo y la clase obrera han sufrido importantes transformaciones en las últimas décadas, pero en muchos casos de un carácter muy distinto al señalado en los discursos predominantes.

La clase obrera no desapareció, sino que por el contrario se extendió, en un marco de asalarización creciente y desarrollo del régimen de gran industria y subsunción real del trabajo en el capital. La lógica del capital no sólo abarca más regiones del planeta, más ramas de la producción y más población, sino que también va permeando el conjunto de las relaciones humanas, y del hombre con la naturaleza.

Aunque se comprueba una heterogeneización en la situación de los trabajadores en el plano del mercado de trabajo producto del incremento de la desocupación, de la precariedad, una diversificación de la estructura productiva, la fractura de los colectivos de trabajo vía la subcontratación, etc. por un lado, por otra parte se ven tendencias a la homogeneización resultado de la extensión del régimen fabril, la asalarización de numerosas ocupaciones y una relativa uniformización de los medios de trabajo. Qué primará, si lo primero o lo segundo tendrá que ver con la dinámica de la organización y la lucha de los trabajadores.

Se han desplegado un conjunto de técnicas, mecanismos y leyes que perjudican abiertamente a los trabajadores. Aquí podemos incluir la flexibilización laboral, la

¹⁵ OPS (1993) Capítulo 3.



precarización del empleo, la intensificación manifiesta de los ritmos de trabajo, etc. Y se instalaron nuevos sistemas productivos que introducen importantes cambios en los lugares de trabajo, como los círculos de calidad, el trabajo en equipo, el justo a tiempo. En este caso, y con la promesa de la participación y el enriquecimiento del trabajo, se impone una intensificación de los ritmos, la autoexplotación, la competencia entre los trabajadores.

Pero la gravedad y profundidad de los cambios que estamos enfrentando, no deberían llevarnos a la resignación, a buscar virtudes para los trabajadores donde no las hay o a conformarnos con un hipotético mal menor, sino por el contrario debería impulsar la búsqueda de ideas y acciones que respondan a las necesidades e intereses de los trabajadores.

La crítica a las nuevas estrategias empresarias no implica una defensa de las anteriores características que presentaba el mundo del trabajo. Si bien se deben valorar y defender las conquistas históricas de los trabajadores (lo que los empresarios -y varios "progresistas"- llaman rigideces), el núcleo de la organización de la producción respondía a las necesidades del capital. La división taylorista del trabajo, la línea de montaje, la separación entre concepción y ejecución, no son logros de los trabajadores sino imposiciones del capital.

Lo anterior y lo actual son formas que ha encontrado el Capital para organizar la producción y el trabajo en cada período histórico con el fin de asegurar la explotación y dominación, y que implicaban e implican riesgos, amenazas y perjuicios concretos para los trabajadores. Al igual que en todos los períodos anteriores, los trabajadores deberán encontrar nuevamente las formas apropiadas de acción y organización con las que defender sus intereses.

Se trata de pensar una respuesta propia y una alternativa desde los trabajadores. Implica encontrar nuevos caminos y nuevos instrumentos, que articulen con las mejores tradiciones de organización y lucha de los trabajadores.

Bibliografía

ANTUNES R.: **Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo.** Buenos Aires, Ediciones Herramienta y Taller de Estudios Laborales, 2005.

ANTUNEZ, R.: **¿Adios al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo.** Buenos Aires, Editorial Antídoto, 1999.

ARAÚJO DE CASTRO, N. (compiladora): **"A Máquina e o equilibrista" Inovações na indústria automobilística brasileira.** Sao Pablo, Ed. Paz e Terra SA, 1995.

ASTARITA, R.: **"La concepción marxista de la clase obrera"**, en **Debate Marxista.** Buenos Aires, **Debate Marxista** N° 3, mayo de 2001.

AZPIAZU, D.; BASUALDO, E.; KHAVISSE, M.: **El nuevo poder económico en la Argentina de los años 80.** Buenos Aires, Ed. Legasa, 1989.

BALBÉ, B. ET AL.: **"Los asalariados: composición social y orientaciones organizativas"**, **Cuaderno CICSO N° 25,** Buenos Aires.

BAUMAN, Z.: **Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vinculos humanos.** Buenos Aires, FCE, 2003.

BENSUSÁN, G.: **"El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos"**, en **III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo,** Buenos Aires, ALAS, 2000.



- BRAVERMAN, H.: **Trabajo y Capital Monopolista**. México. Editorial Nuestro Tiempo, 1987.
- CIFARELLI, V.; MARTÍNEZ, O.: "La lucha en el lugar de trabajo ", en **De eso no se habla. Organización y lucha en el lugar de trabajo**. Buenos Aires, Cuadernos del TEL, 2002.
- CILLARIO, L.: "El engaño de la flexibilidad", en **La Sociología del Trabajo**, Buenos Aires., Centro Editor de América Latina, 1992.
- CORIAT, B.: "Taylor, Ford y Ohno. Nuevos desarrollos en el análisis del ohnismo", en **Estudios del Trabajo**. Buenos Aires, N° 7, , 1994.
- CORIAT, B.: **El taller y el cronometro**. México, Siglo XXI Editores, 1997.
- DE PALMA, A. ET AL. : "**La división capitalista del trabajo**". Buenos Aires, Cuadernos de Pasado y Presente N° 32, 1972.
- DEJOUR, C.: **Trabajo y Desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo**. Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1992.
- DURAND, M.: "¿Adónde va la Crisis?" en **Cuadernos del Sur**. Buenos Aires, N° 14, Octubre de 1992.
- FERNÁNDEZ, F.: "Cambios en los Procesos de Trabajo en la Industria Argentina Actual: El caso de la Industria Automotriz?" en **Anuario PIMSA 1998**, Buenos Aires, PIMSA, 1998.
- GILLY, A.: "Flexibilidad o el asalto contra el trabajo", en **Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total**, Buenos Aires, CIPES, 1994.
- GILLY, A.: "La mano rebelde del trabajo" en **Cuadernos del Sur**. Buenos Aires, N° 1, 1985.
- GILLY, ADOLFO: **Nuestra caída en la Modernidad**. México, Juan Boldó i Climent Editores., 1988
- HERNÁNDEZ, D.; SLADOGNA, M.: **Círculos de Calidad y Grupos de Trabajo: La implicación del trabajador**. Buenos Aires, CEDEL., 1991.
- HOLLOWAY, J.: "La rosa roja de Nissan" en **Cuadernos del Sur** , Buenos Aires, N° 7, Abril 1987.
- ICHIYO, M.: **Toyotismo, Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón**, Buenos Aires, Editorial Antídoto, 1996.
- IÑIGO CARRERA, N.: "Notas para la investigación de los cambios en los procesos de trabajo en la fase actual del capitalismo", en **Reconversión y Movimiento Obrero**. Buenos Aires, Cipes, 1994.
- JODAR, P.: "Flexibilidad y Nuevo Sindicalismo", en **El Proyecto. Barcelona: Universidad Sindical USO**. Barcelona, N°5, Abril 1988.
- Katz, C.: "Teoría del control patronal: un balance" en **Estudios del Trabajo**. Buenos Aires, N° 19, 1er Semestre de 2000.
- KATZ, C.: "Una interpretación contemporánea de la ley de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia" en **Revista Herramienta**, Buenos Aires, N° 13, Invierno de 2000.
- KOVÁCS, ILONA: "Como hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta", en **Revista Sociología del trabajo**. Madrid, Siglo XXI España, N° 45 primavera 2002.
- LOJKINE, JEAN: **La clase obrera, hoy**, México, Editorial Siglo XXI, 1988.
- MARTÍNEZ, O.; XIMÉNEZ D.: **Reconversión en las Empresas, Su Repercusión Laboral**, Buenos Aires, Ediciones Letra Buena, 1992.
- MARTÍNEZ, O.; XIMÉNEZ, D.: **Los trabajadores y las normas ISO 9000**, Buenos Aires, CIPES, 1996.
- MARTÍNEZ, O.: "Las nuevas formas de organización del trabajo", en **Revista Herramienta**, Buenos Aires, N° 6 Otoño 1998.
- MARTÍNEZ, O.: "Los Trabajadores y la Reestructuración Empresarial", en **Izquierda, instituciones y luchas de clases**, Buenos Aires, 1998.



- MARTÍNEZ, O.: *"Reconversión y flexibilidad: la ofensiva empresaria"*, en **Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total**, Buenos Aires, CIPES, 1994.
- MARTINEZ, O.: **El proletariado industrial: transformaciones y composición. 1963-1991**. Buenos Aires,, Revista del Instituto de la Cooperación N° 76, Nov-Dic 1992.
- MARX, K.: **El Capital**, Buenos Aires, Siglo XXI, 1983.
- MARX, K.: *"Progreso técnico y desarrollo capitalista"*, México, **Cuadernos de Pasado y Presente N° 93**, 1992.
- NEFFA, J. C.: **El proceso de trabajo y la economía de tiempo**, Buenos Aires, Editorial Hvmánitas, 1990.
- OPS: **Para la investigación sobre salud de los trabajadores**. Washington : OPS, 1993.
- PÉREZ CRESPO, G.: **La Trampa de la Flexibilización Laboral**, Buenos Aires, Ediciones Cinco Continentes, 1995.
- PIPITONE, H.: **El Capitalismo que cambia**, México, Ediciones Era, 1986.
- POZZI, P.; ROS, C.; WALLACE, S.; WLOSKO, M.: *"Trabajo, cultura y subjetividad: un estudio acerca de las transformaciones en la significación del trabajo"*, en **Reconversión y Movimiento Obrero**, Buenos Aires, Cipes, 1994.
- RODRIGUEZ, G. ET AL.: **La Situación Laboral en los Call Centers y los Desafíos para su Organización**. Buenos Aires, Informes del TEL, 2006.
- SALERNO, M.: *"Producción, trabajo y participación: círculos de control de calidad y kanban, una nueva inmigración japonesa"*, en **Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total**, Buenos Aires, CIPES, 1994.
- SHAIKH, A.: *"La crisis de las Economías Capitalistas"*, en **Realidad Economica** Buenos Aires, N° 140, 1996.
- SLAUGHTER, J.; PARKER, M.: *"El 'Trabajo en Equipo', ideología y realidad"*, **Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total**, Buenos Aires, CIPES, , 1994.
- VOCOS, F.; MARTÍNEZ, O.: **Teletrabajo ¿Otro canto de sirenas?**, Buenos Aires, Cuadernos del TEL, 2004.
- WATANABE, B.: *"Organizar lo desorganizado"*, en **Japón: ¿Milagro o Pesadilla?**, Buenos Aires, Taller de Estudios Laborales, 1996.