

Formas de organización del trabajo, subjetividad y poder

El caso de una empresa metalúrgica transnacional.

Autor:
Presta, Susana R.

Tutor:
Balazote, Alejandro Omar

2004

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título Licenciatura de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Ciencias Antropológicas.

Grado

TESIS 11-2-11

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Filosofía y Letras
Departamento de Ciencias Antropológicas
Orientación Sociocultural

TESIS DE LICENCIATURA

***“Formas de organización del trabajo, subjetividad y poder:
el caso de una empresa metalúrgica transnacional”***

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS



Susana R. Presta - D.N.I. 27.050.294
Director: Dr. Alejandro Balazote (FFyL-UBA)

NOVIEMBRE 2004

FACULTAD de FILOSOFIA y LETRAS	
Nº 815011	MESA
28 OCT 2004 DE	
Agr.	ENTRADAS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. CONSIDERACIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS	
I.II Estado de la cuestión	6
I.II Marco teórico	8
I.III Metodología	17
II. AVANCES, LIMITACIONES Y PARADOJAS DEL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN EN LA ARGENTINA	
Introducción	19
II.I La economía argentina en el contexto de crisis mundial de la década del 30'	21
II.II Las políticas económicas del período 1946-1976 y su impacto en la industria nacional	23
II.III Transformaciones internacionales en el proceso de trabajo capitalista	30
II.IV El caso argentino: fin de la industrialización por sustitución de importaciones y apertura económica	36
III. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: DISCIPLINA, SUBJETIVIDAD Y RELACIONES DE PODER.	
Introducción	43
III.I Los laberintos discursivos del poder	44
III.II Nuevas formas de organización del trabajo: las transformaciones desde la perspectiva de los trabajadores	55

III.III	Tras las huellas de los cambios en la disciplina laboral	64
III.IV	Análisis del caso en relación con el concepto de ideología	68
IV.	LAS ACTUALES FORMAS DE COOPERACIÓN	
	Introducción	73
IV.I	Consideraciones sobre el concepto de cooperación	73
IV.II	La cooperación en el marco del caso estudiado	83
	CONSIDERACIONES FINALES	88
	BIBLIOGRAFÍA	92

AGRADECIMIENTOS

El tema abordado en el presente trabajo es fruto de intereses nacidos a lo largo de mi propia trayectoria laboral y de las personas cercanas a mí. El recorrido por este camino hubiese sido difícil sin el aporte de las valiosas experiencias de Sandra, mi mamá. A ella le debo mi más profundo agradecimiento. Asimismo, quiero agradecer a todos los que me escucharon, apoyaron y alentaron durante toda mi carrera y, en especial, durante mi trabajo de tesis. Por esto último, le agradezco a mi papá por nuestras conversaciones y discusiones, a mis hermanas María Laura y Nancy por escucharme, a mi “nona” y a Evelina. También, a mis amigas Andrea y Fernanda por estar siempre dispuestas a escuchar mis preocupaciones. A mi compañera de cursada, Claudia, por sus consejos y su apoyo. Quiero, especialmente, darle las gracias a Javi por estar siempre a mi lado sin condiciones.

Asimismo, le agradezco profundamente a Alejandro Balazote por darme la oportunidad de trabajar a su lado y por todos sus aportes. Finalmente, a todos los trabajadores que me recibieron y me permitieron compartir sus experiencias.

INTRODUCCIÓN

A mediados de la década del '70, en los países desarrollados se estaba dando un pasaje hacia nuevos modelos de organización de la producción capitalista. Bajo la dictadura militar, la respuesta de la Argentina a dichos cambios estuvo orientada a la apertura de la economía, lo cual significó la eliminación de todas las regulaciones, subsidios y privilegios existentes hasta ese entonces (Lucchini, Ferrante y Minguez, 1997; Nochteff, 1994). Se produjo una reestructuración del mercado laboral que implicó un aumento del sector informal, la desconcentración del empleo industrial y la expansión de los sectores de servicios comerciales, financieros y personales (Palomino, 1991).

Las formas de organización del proceso de trabajo capitalista sufrieron lo que Coriat (1987) denominó la triple crisis del taylorismo y del fordismo, la cual definió el camino a seguir de los nuevos modelos de organización. En primer lugar, se produce una crisis de la eficacia del taylorismo como técnica de control social. El taylorismo fue un instrumento para el control de grandes masas de gente en el trabajo, el cual se asemejaba al modelo militar. Sin embargo, actualmente, los controles rígidos pasaron a ser controles flexibles, poco visibles y difícilmente identificables en un sujeto determinado (Rosendo, 1998). Aparecen nuevas tecnologías basadas en la informática y en las telecomunicaciones que son parte constitutiva de las nuevas formas de control social. En segundo lugar, la crisis de eficiencia del fordismo, desde el punto de vista de la economía del capital, entra en escena. Para parcelar el trabajo, hay que consumir un tiempo importante de circulación de las piezas. En relación con esto último, surgen formas de organización del trabajo más eficaces que deben ser puestas en práctica. Estas nuevas formas se condensan en el llamado "sistema de producción depurada" aplicado, en un primer momento, en la empresa automotriz Toyota (Slaughter, 1998). Luego, este sistema se expandió hacia otros países como una respuesta a la necesidad de competir de las empresas, así como también, como un "bien" para los trabajadores (Slaughter, 1998). El sistema de producción depurada plantea una co-responsabilidad de los trabajadores en el éxito logrado por la empresa. Los trabajadores deben ser capaces de dar respuestas eficaces frente a los

imprevistos o dificultades inherentes al proceso de producción. Por consiguiente, la nueva gestión del trabajo se sostiene, a la vez, sobre la producción de un saber técnico y un saber ser (Figari, 2003:108). En el marco de este sistema de producción, los trabajadores ya no serán considerados como un apéndice de la máquina desprovisto de capacidad de resolución y pensamiento sino que, ahora, los trabajadores serán incitados a aportar opiniones, participar en discusiones sobre la toma de decisiones en torno a la organización del trabajo y a usar su creatividad para solucionar problemas (Rosendo, 1998; Castillo, 1988; Neffa, 1999; Rifkin, 1999). Se perfila, así, “un nuevo trabajador adaptado (al nuevo orden) y adaptable a la nueva fisonomía de una organización flexible...” (Figari, 2003:102).

Finalmente, la tercera crisis del taylorismo se vincula con el hecho de que este se orientaba a grandes producciones rígidas. Sin embargo, en el marco de las actuales fluctuaciones del mercado, son necesarias organizaciones flexibles. La respuesta a este problema es el proceso de producción “justo a tiempo” que apunta a no realizar una operación hasta que su producto sea demandado por la operación siguiente. Los trabajadores deben hacer esfuerzos extras para mantener la producción por sobre cualquier obstáculo (Slaughter, 1998).

Situándonos en el caso argentino, desde 1989 las tendencias neoliberales pusieron el acento sobre la estabilidad monetaria, la liberación financiera, la apertura económica, privatizaciones de empresas estatales, prudencia fiscal, desregulaciones (reforma de obras sociales en 1994) e integración económica regional (Bensusán, 2000). Los cambios mencionados en el proceso social de trabajo y en el ámbito económico se asocian con fenómenos como la terciarización, flexibilización, aumento del desempleo, subempleo y precarización, entre otros (Castel, 1997).

Hasta ahora, he mencionado las transformaciones que se han producido en las formas de organización del trabajo y algunas consecuencias que dichos cambios generaron en el contexto socioeconómico. Sin embargo, creo que es necesario referirse a algunas definiciones de aquello que se entiende por *trabajo*. Este último, es una noción que *abarca pero no equivale* al empleo (trabajo realizado bajo condiciones contractuales y por el cual se recibe una

remuneración material) (Jahoda, 1994). El trabajo tiende a provocar una representación positiva en la que el sujeto puede volcar su personalidad en lo que hace y obtener satisfacción. En contraposición, el trabajo-empleo se percibe, en general, negativamente con relación a otros tipos de trabajo (Jahoda, 1994). Ahora bien, Marx (1984) sostiene que la realización del trabajo se presenta en la sociedad capitalista como la desrealización del trabajador. Esto quiere decir que el trabajo no es en sí una forma de alienación pero viene a ser enajenante cuando es externo al trabajador, cuando el trabajador no se afirma realizándolo sino que es un medio para satisfacer necesidades fuera del trabajo. El trabajo es la actividad esencial y vital del hombre, y como ser genérico el hombre hace de su actividad un producto de su voluntad y consciencia, por lo tanto, su actividad es libre. Por el contrario, el trabajo alienado transforma dicha relación y la concepción del hombre en torno a su actividad vital cambia confinándola a ser sólo un medio para su reproducción.

El trabajo-empleo se presenta, paradójicamente, como una fuente de insatisfacción y alienación, y como aquello que nos permite obtener una posición y reconocimiento social, es decir, aquello que nos construye como sujetos.

En este contexto, debemos tener en cuenta que “la concepción de trabajo obrero prevaleciente a principios de la industrialización, comenzó a volverse obsoleta con el progreso de la división de tareas” (Castel, 1997:357). A esto último, se suman las transformaciones mencionadas sobre el mercado laboral. En consecuencia, nos encontraremos con un abanico de categorías de asalariados (empleados administrativos, ejecutivos, jefes de oficina, técnicos, etc.) que fueron destituyendo la centralidad de la clase obrera. Por tanto, el *objetivo general* de la investigación es *analizar las formas de construcción de subjetividad en el contexto de las actuales formas de organización del trabajo*. Con el fin de arribar al objetivo general indicado, se llevarán a cabo los siguientes *objetivos específicos*:

- I. *Establecer las formas disciplinarias y las formas de cooperación que surgen en el contexto actual de organización del trabajo y el modo en que ésta es percibida subjetivamente por los trabajadores.*

II. Analizar el modo en que los trabajadores (re)construyen el sentido de las actuales formas de organización del trabajo.

La investigación gira en torno a un grupo de asalariados que se inscriben dentro las categorías mencionadas anteriormente. El grupo pertenece a una empresa transnacional con sede en nuestro país, la cual comercializa productos de aseo personal y energía portátil. La empresa fue fundada en 1901 en Boston, Massachussetts. Actualmente, las oficinas centrales de la compañía están localizadas en EEUU (Boston). También, cuenta con oficinas en Alemania, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Colombia, España, Francia, Inglaterra, México y Venezuela. En la Argentina, la empresa se instaló hace más de 50 años. En un primer momento, contaban con oficinas y planta de producción en su edificio de Capital Federal, además de su planta industrial ubicada en Zona Norte del Gran Buenos Aires. Hace, aproximadamente, 8 años las oficinas se mudaron a otro edificio más lujoso y moderno. Como consecuencia, cerró el sector de producción y sólo quedo produciendo en la segunda planta mencionada. De las 700 personas que trabajaban en el edificio de Capital Federal, sólo quedaron 200 personas. En diciembre del 2002, cerró la planta industrial de Zona Norte. La gran mayoría de los trabajadores quedaron sin empleo, salvo algunos que fueron reubicados en sectores administrativos. Actualmente, una parte menor de la producción está terciarizada y, el resto, es importado de Brasil, México, EEUU, Chile e Inglaterra.

A continuación, describiré brevemente el contenido de los capítulos que conforman la presente investigación:

Capítulo I: se refiere al marco teórico y metodológico que sirven de base para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo estudiado. Asimismo, presenta y discute en torno a estudios anteriores sobre las cuestiones analizadas.

Capítulo II: contempla el desarrollo de los procesos socioeconómicos en el escenario mundial y, particularmente, lo sucedido en nuestro país, sin perder de vista las transformaciones que éstos han presentado en los distintos contextos históricos en relación con el fenómeno estudiado.

Capítulo III: analiza las formas de construcción de subjetividad en las nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, presenta el modo en que el sentido de los discursos y las prácticas es reconstruido por los trabajadores, como así también, sus percepciones y valoraciones sobre las formas de organización del trabajo. Asimismo, describe y explica las formas disciplinarias con especial énfasis en la construcción de relaciones de poder.

Capítulo IV: se centra en las formas que históricamente adoptó la cooperación hasta la actualidad. Describe y analiza con profundidad la cooperación en las nuevas formas de organización del trabajo sin perder de vista la construcción de relaciones de poder.

Por último, se expondrán las reflexiones finales sobre la investigación. De este modo, se integrarán los resultados de los capítulos III y IV con las transformaciones presentadas en el capítulo II.

CAPÍTULO I

Consideraciones teórico-metodológicas

I.1 Estado de la cuestión.

Los estudios laborales han ocupado un lugar importante en el campo de las ciencias sociales, especialmente a partir de las transformaciones que se produjeron en el modelo de producción capitalista en la década del '70.

Desde una perspectiva antropológica, Rosendo (1998) propone analizar las representaciones simbólicas sobre el trabajo humano construidas desde las empresas dentro del contexto de una economía globalizada. Asimismo, encontramos un estudio de Figari (2003), desde las Ciencias de la Educación, que establece cómo la gestión de calidad, de formación y desarrollo profesional codifican la nueva visión empresaria y componen nuevas representaciones sobre el sentido del trabajo y del sujeto que trabaja, como también, un nuevo orden de saberes que será legitimado por determinadas lógicas de profesionalización. Por su parte, Wallace (1998) realizó una investigación centrada en analizar los descensos sociales de grandes sectores de la población y la implementación de políticas laborales flexibles y sus consecuencias tanto en los individuos como a los colectivos. Se refiere a la necesidad de una resimbolización y una reinterpretación de estas transformaciones para la puesta en marcha de nuevas estrategias de vida, de sistemas de valores y representacionales que permitan al sujeto explicar y explicarse los cambios y le permitan una proyección hacia el futuro. En este estudio, el autor seleccionó poblaciones de obreros metalúrgicos y de servicios públicos de una empresa privatizada. Por su parte, V. Manzano (2002) analiza los significados del trabajo en el sector metalúrgico de Capital Federal en el marco del contexto político y socioeconómico de nuestro país a fines de la década de 1990. Para esto último, recurre al concepto de *estructura del sentir*

de R. Williams, a partir de la cual marca un quiebre entre una estructura del sentir en torno al trabajo vinculada a la percepción de ascenso social y otra organizada sobre la percepción de la precarización. Finalmente, se hallan los estudios que giran en torno a la problemática de salud/trabajo (Menéndez, 1987; Grimberg, 1997).

En el campo de las Relaciones del Trabajo, podemos encontrar estudios que analizan las actuales relaciones del trabajo vinculadas a las políticas macroeconómicas del Estado, coyuntura de los mercados externos e internos y la dinámica de las relaciones entre empresa-sindicato-Estado, entre otros temas (Palomino y Senen González, 1993).

También se han realizado estudios que se centran especialmente en el análisis de las nuevas formas de organización del trabajo y las nuevas tecnologías en relación con sus consecuencias en el mercado laboral y en la regulación y control de la fuerza de trabajo (Castillo, 1988; Rifkin, 1999).

En estudios realizados en el campo de la Sociología, encontramos una tendencia hacia los estudios culturales del trabajo encauzados en perspectivas que procuran entender los vínculos entre la cultura, las relaciones sociales y la constitución de identidades (Salles, 1999; Grzyb, 1988). En este sentido, podemos encontrar un estudio sobre los jóvenes trabajadores de Toyota de Argentina que toma como eje de análisis las nociones de *campo* y *capital simbólico* de Bourdieu. La investigación se centra en las características del modelo organizativo-cultural desarrollado en la empresa, el cual analiza la forma en que se combina una determinada forma de movilización del colectivo de trabajo y las ofertas identitarias que se dan en ese marco, como así también, la inflexión subjetiva en la vida de los trabajadores que produce la pertenencia a la empresa, teniendo en cuenta las trayectorias sociales, los efectos de los entornos familiares, los proyectos a futuro y las relaciones entre distintas generaciones de trabajadores (Battistini y Wilkis, 2003). También en el campo de la sociología, encontramos un estudio de Bialakowsky y Fernández (1994) que analiza los lazos sociales del trabajo y la construcción social de relaciones de poder asimétricas que condicionan la estiba en el puerto de Buenos Aires, en la cual se revelan distintas formas de padecimiento en los trabajadores. Dentro de los estudios que contemplan algunos aspectos de la

subjetividad de los trabajadores, encontramos la investigación de Richard Sennett (1999) que focaliza en las nuevas maneras de organizar el tiempo y, en especial, el tiempo de trabajo en el nuevo capitalismo. Así, analiza los cambios en las trayectorias y cualificaciones, los cuales se dan a partir de la flexibilización dentro de las empresas, y su influencia en la subjetividad de los trabajadores

Si bien, los estudios laborales han aumentado especialmente desde la década del '90, las repercusiones sobre la construcción de subjetividad en los trabajadores asalariados y los nuevos significados que pudiesen provocar los cambios que se han producido en la organización del trabajo en las empresas en las últimas décadas; han sido sólo considerados en algunos de sus aspectos (por ejemplo: cambios en la identidad, en la cultura de empresa, en la relación salud/trabajo, trayectorias laborales y calificaciones). Por tal motivo, es necesario ampliar esto último, incorporando los aportes de una perspectiva antropológica a partir de un estudio que abarque y profundice las formas de construcción de subjetividad, como así también, las formas de disciplinamiento y cooperación que se generan en este contexto. Desde mi perspectiva, éstos últimos constituyen aspectos centrales para la comprensión de los cambios en la organización del trabajo en las empresas. Nuestra investigación pretende ir más allá de una descripción de los procesos de trabajo en la empresa, por ende, el alcance y relevancia de las categorías objetivas que puedan aparecer no podrán ser analizados sin tener en cuenta las percepciones y valoraciones subjetivas de los trabajadores sobre las categorías estudiadas.

I.II Marco teórico.

La organización del trabajo puede ser aprehendida a partir de los discursos y prácticas que la constituyen. Por tal motivo, retomo algunos aspectos de la concepción de discurso desarrollada por Foucault (1992 y 1999). Para este último, las relaciones de poder no pueden establecerse sin la producción, la circulación y funcionamiento del discurso (Foucault, 1992:148). En este sentido, el discurso canaliza las relaciones de poder. Los discursos ejercen “una especie de presión y de poder de coacción” (eficacia supuesta o

impuesta de las palabras) (Foucault, 1999:22-41). Este es, a la vez, efectivo y coactivo ya que su intención es moldear o configurar las prácticas y los modos de concebir (representar).

Dentro de la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo, Dejours (1998) plantea la existencia de un desfase entre lo prescrito y lo real en la organización del trabajo. Las consignas son siempre reinterpretadas por los sujetos. El ajuste de la organización prescrita del trabajo demanda iniciativa, invención, creatividad e inteligencia. Desde mi punto de vista, dicha respuesta subjetiva no es sólo producto de la reinterpretación por parte del sujeto sino que también responde a determinadas coacciones que son ejercidas a través del discurso y las prácticas que se generan en el contexto de las nuevas formas de organización del trabajo.

La concepción de discurso se relaciona a una concepción de poder que se define por el carácter multiforme, polimorfo del mismo (Foucault, 1992 y 2000). Por tanto, "...el poder tiene que ser analizado como algo que circula, o más bien, como algo que no funciona sino en cadena (...) el poder funciona, se ejercita a través de una organización reticular" (Foucault, 1992:152). Por consiguiente, las relaciones de poder se construyen y reconstruyen constantemente. Asimismo, hay que considerar que "...uno debe analizar las instituciones desde el punto de vista de las relaciones de poder, antes que a la inversa, y que el punto de anclaje fundamental de las relaciones, aún si están corporizadas y cristalizadas en una institución, debe encontrarse fuera de la institución" (Foucault, 2001:255). Es por ello, que no debemos perder de vista los procesos socioeconómicos que se reflejan, en este caso, en las empresas y repercuten sobre los sujetos insertos en ellas.

Las formas de construcción de subjetividad que se definen en el marco de las actuales formas de organización del trabajo al interior de las empresas transnacionales, constituyen un punto crucial en el presente estudio. Ahora bien, Foucault (1994) sostiene que el sujeto es una forma y que ésta forma no es siempre idéntica a sí misma, es decir, uno mismo se constituye en diferentes formas de sujeto y, en cada caso, se establecen respecto a uno mismo formas de relaciones distintas. A partir de este planteo, es necesario analizar las relaciones que se establecen entre la constitución del sujeto y las prácticas de

poder (Foucault, 1994:123). En el caso propuesto, podemos pensar que las formas de construcción de subjetividad aparecen configuradas por determinadas relaciones de producción en las cuales los sujetos se insertan. Aquí, adquiere importancia la noción de discurso desarrollada más arriba, ya que al hablar de relaciones de poder, debemos referirnos a cualquier tipo de relación en la que “uno intenta dirigir la conducta del otro” (Foucault, 1994: 125) con el “propósito de obtener posibles resultados” (Foucault, 2001:253). En este sentido, encontramos en estudios precedentes de Weber (1980) una concepción de dominación (una de las formas en se manifiesta el poder) que implica efectos semejantes a los que sostiene Foucault cuando analiza las relaciones de poder. Weber (1980) entiende por dominación “un estado de cosas por el cual una voluntad manifiesta (“mandato”) del “dominador” o de los “dominadores” influye sobre los actos de otros (del “dominado” o de los “dominados”), de tal suerte que en un grado socialmente relevante estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (“obediencia”) (Op. Cit.1980: 699). Sin embargo, tomo en consideración la concepción de Foucault, la cual se distingue de la perspectiva weberiana ya que, por su carácter multiforme, el poder se ejerce no sólo sobre los dominados sino también sobre los dominantes, es decir, existe un proceso de autoformación y de autocolonización (Dreyfus y Rabinow, 2001: 217). Esto último, me permitirá dar cuenta del modo en que se construyen relaciones de poder en el contexto de las nuevas formas de organización del trabajo sin caer en un análisis lineal de las mismas.

Asimismo, no debemos confundir las relaciones de poder, las relaciones de comunicación y las capacidades del poder (Foucault, 2001:250). Esto no quiere decir que dichas relaciones se excluyan mutuamente sino que se superponen, sosteniéndose recíprocamente; pero sin perder su especificidad. De este modo, surge la hipótesis de que las nuevas formas de organización del trabajo prescriben determinados modos de percibir, valorar y actuar que inciden en la relación subjetiva del sujeto con su tarea y en la construcción de relaciones sociales dentro de la empresa. Los sujetos ceden una parte de sí mismos al interiorizar estos modos de pensamiento y acción. Sin embargo, al

plantear a la subjetividad en estos términos, no debemos olvidar que al ejercer una relación de poder se requiere, al menos, un cierto tipo de libertad por parte de las dos partes involucradas, incluso cuando la relación de poder está completamente desequilibrada (estado de dominación), ya que sin las posibilidades de resistencia, no existirían las relaciones de poder (Foucault, 1994). Por tal motivo, cabe agregar que los sujetos no sólo son definidos sino que se definen a sí mismos al reformular el sentido de lo que hacen y cómo lo hacen. En este sentido, un análisis en torno a la construcción de subjetividad debe contemplar no sólo aspectos intrasubjetivos sino su conformación a partir de la interiorización de aspectos intersubjetivos (Wallace, 1998).

Ahora bien, desde nuestro punto de vista, el caso estudiado requiere de un análisis del componente ideológico que impregna tanto el discurso como las prácticas en relación con el trabajo. Foucault rechaza cualquier intento que anule la relevancia de las prácticas concretas de los sujetos para centrarse únicamente en un análisis de la ideología como un elemento negativo y externo que oscurece las relaciones del sujeto con la verdad. Dicho autor desplaza el concepto de ideología por un estudio de las relaciones entre verdad y poder. En este sentido, da cuenta de cómo los discursos verdaderos definen al sujeto humano (Foucault, 1994). Sin embargo, considero que no es conveniente hablar en términos de verdad o de discursos verdaderos en este caso, ya que no sólo me propongo comprender cómo son constituidos y definidos los sujetos sino también, cómo éstos reconstruyen el sentido de los discursos que se generan a partir de la nueva organización del trabajo en las empresas y cómo se definen a sí mismos con relación a ésta. En consecuencia, esto implica detenerse una vez más en las formas de construcción de subjetividad. Si bien, se plantea que estas últimas estarían enmarcadas por las relaciones de producción, esto no quiere decir que no exista una resignificación de las relaciones que los sujetos mantienen con esas relaciones de producción. Por esta razón, prefiero hablar en términos de ideología. Pero también considero que su análisis no basta para comprender por qué prevalecen ciertas ideas o concepciones sobre otras sino que es necesario detenerse en las prácticas de los sujetos. Marx (1987) sostiene que para estudiar la ideología de una época determinada no podemos dejar de

preocuparnos por las condiciones de producción ni por los productores de estas ideas. Las formas ideológicas que aparecen a partir de las nuevas formas de organización del trabajo, están ligadas a los procesos históricos que las enmarcan. Sus consecuencias y significación quedarían oscurecidas si no tenemos esto en consideración.

En relación con el análisis de las formas ideológicas, tendremos en consideración la definición propuesta por Althusser (1984), a saber, "la ideología es una "representación" de la relación imaginaria de los individuos con sus condiciones reales de existencia" (Op. Cit. 1984: 52). Las concepciones que derivan de ella no se corresponden con la realidad pero aluden a ella. Además, la ideología tiene una existencia material, es decir, "el individuo en cuestión se conduce de tal o cual manera, adopta tal o cual comportamiento o práctica y, además, participa de ciertas prácticas reguladas que son las del aparato ideológico del cual "dependen" las ideas que él ha elegido libremente, con toda conciencia, en calidad de sujeto" (Op. Cit., 1984: 59). También, es interesante la siguiente cita del autor:

"Todos los agentes de la producción, la explotación y la represión, sin hablar de los "profesionales de la ideología" deben estar "compenetrados" en tal o cual carácter con esta ideología para cumplir "concienzudamente" con sus tareas, sea de explotados (los proletarios), de explotadores (los capitalistas), de auxiliares de la explotación (los cuadros)... (Althusser, 1984: 15).

La ideología no debe ser entendida como algo exterior, como algo que sólo los dominantes imponen e inculcan a los dominados sino que todos ellos están inmersos y "compenetrados" en esta ideología, según las relaciones sociales y de producción que definen su posición. En este sentido, la ideología construye determinadas formas de sujeto.

De este modo, la incorporación del concepto de ideología permite acercarme a una comprensión de por qué se aceptan las formas disciplinarias establecidas por la organización del trabajo, a la vez que permite una profundización en el análisis de las percepciones y valoraciones que los sujetos construyen en relación con el trabajo.

Las formas disciplinarias y los modos de cooperación que se constituyen en el contexto de las nuevas formas de organización del trabajo, se presentan

como los siguientes puntos centrales a considerar. En este sentido, Gaudemar (1978) sostiene que la disciplina posee un carácter histórico, por ende, no es universal, ni una, sino que se transforma en la medida en que se transforma la relación social capitalista, entonces, es importante "...plantearse el tipo de disciplina, es decir, la adecuación de las formas disciplinarias a los objetivos productivos fijados en materia de acumulación de capital y de reproducción de las relaciones sociales de dominación." (Gaudemar, 1978:115)

Pero Gaudemar (1978) señala que la comprensión de las formas de disciplina no puede dejar de lado la pregunta sobre por qué la disciplina es aceptada por los trabajadores. En relación con esto último, es posible retomar el concepto de hegemonía como herramienta teórica de análisis. En este sentido, "...Gramsci habla de hegemonía no como un polo de "consentimiento" en contraposición a otro de "coerción", sino como de una síntesis en sí misma de consentimiento y coerción" (Anderson, 1981: 42). Aquí, la hegemonía aparece ligada a una idea de "dirección" y tiene que ver, además, "...con la subordinación ideológica de la clase obrera por la burguesía, la cual la capacita para dominar mediante consenso" (Anderson, 1981: 46). Nos interesa especialmente el uso que Godelier (1980) hace de este concepto. Este último plantea que la fuerza de este concepto reside más que nada en el consentimiento de los dominados. No debemos olvidar que el consentimiento nunca es espontáneo, es también resultado de la formación del individuo (Godelier, 1980: 668). Este autor sostiene que para lograr el consentimiento de un grupo, la dominación se les representa como un servicio que les prestan los dominadores (Godelier, 1980: 669). Por tal motivo, el concepto de hegemonía y lo que éste implica, resultará esclarecedor a la hora de analizar la aceptación de las formas disciplinarias.

La disciplina actúa sobre los cuerpos de modo tal que su fin último es transformarlos en cuerpos manipulables, utilizables y perfeccionados, por lo tanto, la disciplina se sostiene sobre una relación de docilidad – utilidad (Foucault, 1989). Entonces, como hemos mencionado más arriba, nuestra pregunta es también en este sentido con el fin de comprender que mecanismos estarían actuando para que tenga lugar la aceptación (sin perder de vista las

formas de rechazo que pueden emerger desde los trabajadores) de determinadas formas disciplinarias.

Las formas de cooperación son igualmente relevantes en este aspecto ya que, en cada contexto histórico, los modelos de producción capitalistas requirieron de la cooperación como fuerza productiva esencial para su desarrollo. Conuerdo con Marx (1999) al plantear el doble carácter de la cooperación¹: permite la creación de vínculos sociales que exaltan la capacidad de rendimiento de cada trabajador y, al mismo tiempo, responde a la confección de un plan que permanece ajeno al trabajador y que persigue los fines de la dirección capitalista.

En Dejours (1998), encontramos que la cooperación se basa en la *voluntad y libertad* de las personas para trabajar juntas y superar colectivamente las contradicciones de la organización del trabajo. La cooperación está estrechamente relacionada a la movilización subjetiva, la cual supone esfuerzos de inteligencia, esfuerzos para involucrarse y dar opiniones en las decisiones sobre la organización del trabajo (Dejours, 1998:42). Para este autor, como también, para autores como Hardt y Negri (2000) la cooperación no es prescrita sino que se manifiesta como un “comunismo elemental y espontáneo”. Si bien, la cooperación surge de los lazos sociales entre los trabajadores y de la comunicación entre ellos; no es la cooperación sólo voluntad y libertad sino que las formas capitalistas de organizar el trabajo aprendieron a orientarla según sus propios intereses².

Marx (1999) también sostiene que la cooperación constituye una nueva fuerza productiva³. Como tal, ésta no se presenta como fuerza productiva del

¹ “La forma del trabajo de muchos obreros coordinados y reunidos con arreglo a un plan en el mismo proceso de producción o en procesos de producción distintos, pero enlazados, se llama cooperación” Marx, K. (1999) Cooperación. En: *El Capital*. México, FCE, pág. 262.

² Para estudios recientes sobre el concepto de cooperación de K. Marx, véase: Bialakowsky, A.L., Hermo, J. P., Lusnich, C. Ponencia: Dilución y mutación del trabajo en la dominación social local. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Jornadas Pre-ALAS XXIV, Bs. As. Noviembre del 2002 y Bialakowsky, A.L.; Campos, O.; Grima, J.M.; Rosendo, E.; Costa, M.A.; Presta, S.; Benzaquen, N. Y Robledo, G. “Cooperación y conflicto en las nuevas formas de autogestión de los trabajadores” XXIV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Arequipa-Perú-4 al 7 de noviembre del 2003.

³ “Las fuerzas productivas se constituyen mediante la articulación de fuerzas humanas objetivadas socialmente con los instrumentos que actúan en la producción” Marx, K.

trabajo (del trabajador individual o del colectivo) sino como fuerza productiva del capital, es decir, que lo alienado reside en las fuerzas humanas y productivas⁴. Teniendo en cuenta este planteo, cabe suponer, entonces, que el carácter doble de la cooperación nos introduce al concepto de alienación. Por tal motivo, el análisis de las formas de cooperación debe tener presente los modos en que pueda manifestarse la alienación en los sujetos, ya que “la noción de alienación sintetiza, entonces, a los agentes objetivos que la producen y a las resultantes subjetivas de esos agentes, sin las cuales la alienación no aparece ni se revela.”⁵

Marx (1999) establece cómo en distintos contextos históricos que van del artesanado, pasando por la manufactura hasta la gran industria, las formas de cooperación van adquiriendo formas diferentes, según sea la relación entre los factores subjetivos y objetivos del trabajo. Pero siempre encontramos que hay una función de vigilancia y control, a veces ejercida por el capitalista o sus representantes, y otras veces por la misma máquina que se halla a disposición de éste.

Ahora bien, en las formas de organización propias del taylorismo y del fordismo, los trabajadores estaban atados a los gestos repetitivos que requería la línea de montaje, lo cual propiciaba una forma de cooperación distinta a la que podemos observar en las nuevas formas de organizar el trabajo. La cooperación estaba limitada a la relación espacio-temporal compartida por el conjunto de trabajadores (Friedman, 1961). En la actual organización del trabajo, la cooperación es re-descubierta y alentada, por lo tanto, es necesario preguntarse sobre las formas que adopta en este contexto. Las formas de cooperación responden a la incorporación de la relación compleja entre trabajo/subjetividad que requiere la nueva organización del trabajo, lo cual conduce a un predominio de las funciones informativas e intelectuales del trabajo humano. Esto último, permite plantear la hipótesis de que la incorporación del potencial subjetivo y colectivo de los trabajadores al proceso capitalista de trabajo se relaciona con nuevas formas de dominación de la

(1993) Introducción de Abel García Barceló. En: *Manuscritos: economía y filosofía*. Barcelona, Ediciones Altaya, pág. 20

⁴ *Ibidem*, pág. 22.

⁵ *Ibidem*, pág. 27.

fuerza de trabajo. En este sentido, no debemos perder de vista las transformaciones que se han producido en los modelos de producción capitalistas y los procesos socioeconómicos que los enmarcan.

Hasta ahora, he mencionado reiteradas veces el concepto de proceso de trabajo capitalista, pero no me detuve en su definición. Es por ello, que considero que los aspectos de remarca Marx (1999) sobre el proceso de trabajo son los más adecuados para entenderlo. Ante todo, debemos tener presente que el proceso capitalista de trabajo está inserto en determinadas relaciones de producción que dan cuenta de la forma histórica concreta en que se da ese proceso de trabajo. Este último, incluye tanto factores objetivos (medios de producción) como factores subjetivos (fuerza de trabajo). Si nos fijamos sólo en sus elementos simples y abstractos, el proceso de trabajo estará dado por el trabajo útil que produce valores de uso. Sin embargo, si lo consideramos como un proceso de consumo de la fuerza de trabajo por el capitalista, éste presentará dos fenómenos: primero, el trabajador asalariado trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece; segundo, el producto es propiedad del capitalista. Es decir que, si tenemos en cuenta estos dos fenómenos, la organización del proceso de trabajo estará relacionada con formas de agrupación y combinación de los trabajadores, la división del trabajo, la utilización de determinada tecnología y la formación de determinado perfil de trabajador⁶. Esto último, será en su conjunto un punto crucial para concretar el control y la vigilancia de la fuerza de trabajo. Ahora bien, este planteo puede vincularse al concepto de trabajo productivo: sólo es productivo el trabajador que produce plusvalía para el capitalista o que trabaja para hacer rentable al capital⁷. El trabajo productivo no es solamente la relación entre la actividad y su efecto útil, sino que se trata de una relación específicamente social e históricamente dada de producción que transforma al trabajador asalariado en instrumento de valorización del capital. Por tanto, los cambios que pueda presentar dicha relación tienen que ser contemplados en el marco

⁶ Marx, K. (1999) División del trabajo y manufactura. En: *El Capital*. (Tomo I). México, FCE, pág. 297.

⁷ Marx, K. (1999) Plusvalía absoluta y plusvalía relativa. En: *El Capital*. (Tomo I). México, FCE, pág. 426.

socioeconómico e histórico en el que se desarrollan, lo cual es considerado en la presente propuesta de investigación.

I.III Metodología.

Dado que el análisis sobre la construcción de subjetividad ocupa un lugar central en la presente propuesta de investigación, considero que el método etnográfico será el más adecuado para este fin ya que me permitirá acceder con profundidad en la perspectiva de los sujetos. El término "etnografía" alude al proceso metodológico global que caracteriza a la antropología, y el trabajo de campo por ser una fase fundamental de la investigación etnográfica, podrá realizarse utilizando diferentes técnicas (Velazco y Díaz Rada, 1997). Por tanto, ya que el trabajo de campo en el marco del método etnográfico, se distingue especialmente por la implicación del investigador en el trabajo y el modo de recoger información que parte del establecimiento de relaciones sociales con las personas que integran los grupos estudiados; considero que dicho método constituye una herramienta indispensable para la investigación que me propongo realizar al permitirme ahondar en las prácticas de los sujetos e incorporar con detalle su discurso.

El análisis comprende a un grupo de trabajadores asalariados que desempeñan tareas en una de las áreas administrativas de la empresa, los cuales realizan especialmente tareas de servicio al cliente. Mi interés en éstos trabajadores radica en que, especialmente a partir de la década del '70, los sectores de servicios, personales y financieros se han expandido con rapidez en nuestro país (Palomino, 1991). Por tal motivo, considero que no podemos dirigir nuestra mirada únicamente sobre los trabajadores asalariados de los sectores de manufactura, sino que también, debemos ampliar nuestra perspectiva y dar cuenta de las problemáticas laborales y sociales que puedan atravesar a categorías de asalariados de los sectores de servicios. La mirada de cada trabajador sobre sus propias prácticas, nos permite comprender las transformaciones en la organización del trabajo desde un lugar diferente. En este sentido, lo individual y lo social convergen posibilitando un análisis

profundo de las formas de construcción de subjetividad que surgen en el contexto estudiado.

La entrevista es la técnica con la cual pude acercarme al universo de significaciones de los sujetos, como así también, fue una instancia de observación sobre el contexto y la conducta del entrevistado (Guber, 1991). Se realizaron entrevistas abiertas con el fin de profundizar sobre temáticas surgidas del entrevistado y, así, poder formular nuevas preguntas basadas en sus respuestas. También se hicieron entrevistas semi-estructuradas que consistieron en una guía sobre temas significativos obtenidos en la primera entrevista o sobre temas que considere relevantes basándome en mi previo conocimiento del campo, dado que trabajé durante 2 años en una empresa transnacional. Cabe mencionar que la posibilidad de acceso al campo fue favorecida por el hecho de que mi madre trabajó por largo tiempo en la empresa. Asimismo, la realización de entrevistas estuvo acompañada por observaciones en el lugar de trabajo. Sin embargo, debemos tener en cuenta que ninguna de estas técnicas es neutral, por lo cual las mismas deben utilizarse "...como dispositivo[s] de obtención de información cuyas cualidades, limitaciones y distorsiones deben ser controladas metodológica y teóricamente" (Bourdieu, 1988:59-60).

Conjuntamente con el trabajo de campo, realicé un análisis de documentos tales como manuales de empleados y revistas publicadas por la empresa. En este sentido, retomo a Gaudemar (1978) quién considera a estos últimos como vehículos formales privilegiados del modo en que la disciplina se presenta en una empresa. Asimismo, la perspectiva histórica que atraviesa en especial los capítulos II y III, se complementa con la lectura de fuentes hemerográficas.

CAPÍTULO II

Avances, limitaciones y paradojas del proceso de industrialización en la Argentina

Introducción.

El eje que estructura el presente estudio se fundamenta sobre el análisis de las formas de organización del trabajo de una empresa transnacional desde la perspectiva de las relaciones de poder que se conforman en su interior. Sin embargo, es imprescindible encontrar el anclaje de dichas relaciones fuera de la institución (Foucault, 2001). En este sentido, no podemos perder de vista los procesos históricos que enmarcan la constitución de las mismas.

Ahora bien, en el capítulo primero, habíamos mencionado que Marx (1999) sostiene que el trabajo productivo no es solamente la relación entre la actividad y su efecto útil, sino que se trata de una relación específicamente social e históricamente dada de producción que transforma al trabajador asalariado en instrumento de valorización del capital. En relación con esto último, decíamos que cualquier cambio que pueda presentar dicha relación debe ser contemplado dentro del contexto socioeconómico e histórico en el cual se desarrolla. Por consiguiente, en este segundo capítulo, profundizaremos en este punto marcando la relación entre los procesos económicos internacionales que pusieron al descubierto los límites internos y externos de los modelos de producción que sustentaron el proceso de acumulación del capital en determinados contextos históricos, como así también, las diferencias planteadas por la especificidad local que presenta nuestro país.

De este modo, para centrarnos en el ámbito local, considero que es posible retomar el concepto de período o proceso de transición de M. Godelier (1987), el cual es "...una fase particular de la evolución de una sociedad, la

fase en la que ésta encuentra cada vez más dificultades, internas o externas, para reproducir las relaciones económicas y sociales sobre las que reposa y que le dan una lógica de funcionamiento y de evolución específica y en la que, al mismo tiempo, aparecen nuevas relaciones económicas y sociales que van (...) a generalizarse y convertirse en las condiciones de funcionamiento de una nueva sociedad” (Godelier, 1987:5). Sin duda, este concepto marca transformaciones profundas en todos los aspectos de una sociedad. En este sentido, considero que para lograr comprender los cambios acaecidos hasta el presente, podríamos tomar dos puntos de quiebre que contienen las características propias de un período de transición, a saber, la década del ‘30 y la década del ‘70. Si bien, la investigación enfatiza en un estudio de caso que condensa las transformaciones en las relaciones sociales de producción y en los procesos de acumulación del capital; éstos cambios se expandieron en la sociedad derrumbando los cimientos de los modos pensamientos y de actuación que hasta el momento imperaban, no sólo en relación con el ámbito laboral, sino que también se extendieron a todos los aspectos de la vida cotidiana. El taylorismo, pero especialmente el fordismo y el postfordismo, plantearon nuevas formas de producción y consumo que dieron lugar a determinados modos de pensamiento y acción funcionales al tipo de sociedad que se perfilaba de la mano de dichos modelos de producción. Los cambios en el proceso de acumulación del capital conllevan necesariamente transformaciones en la sociedad en la cual se desarrollan ya que requieren de la existencia de relaciones sociales adecuadas a su funcionamiento. Sin embargo, esto no implica ciertas continuidades respecto de las formas de producción y modos de pensamiento y acción precedentes.

Cabe mencionar por último, que el estudio de casos nos permite mostrar procesos que se reproducen en diversos contextos, con variaciones que pueden explicarse. La existencia de procesos similares en el ámbito local e internacional requiere de la articulación del análisis micro y macro- sociológicos y económicos con el análisis histórico (Godelier, 1987:15). Por un lado, el punto I de este capítulo presenta un panorama general de las implicancias de los procesos de crisis internacional en nuestro país. Por otro lado, el punto II enfatiza en las políticas económicas que marcaron el camino del proceso de

industrialización argentino. Por último, en el punto III, retomamos los cambios de los modelos de producción en el ámbito internacional para, luego, en el punto IV retornar al caso argentino.

II.I La economía argentina en el contexto de crisis mundial de la década del '30.

La crisis económica mundial de 1930⁸ tuvo fuertes repercusiones sobre la economía argentina. El cierre del mercado internacional y la aplicación de medidas proteccionistas generó dificultades para exportar, lo cual produjo grandes acumulaciones de stocks exportables, capitales sobrantes, desempleo y descenso de la actividad agropecuaria (Alori, Blanco y Campus, 2001). Asimismo, el mercado local que, fundamentalmente, era abastecido por importaciones (productos de consumo durables, no durables e intermediarios) abrió un vacío que propiciaba el desarrollo de opciones locales que, hasta aquel momento, habían sido desalentadas por la oferta de manufactura desde los países más avanzados. En consecuencia, el modelo agroexportador⁹ que caracterizaba a nuestro país entró en crisis.

Ante la nueva situación socioeconómica generada por el agotamiento del modelo agroexportador, el gobierno del General José F. Uriburu (1930-1932), tomó medidas proteccionistas (devaluación, control de cambios, elevación de

⁸ La depresión que siguió a 1929 en Estados Unidos, la cual incidió mundialmente, planteó la necesidad de un sistema internacional adecuado que requería nuevas instituciones que aseguraran el mantenimiento de la expansión sin fricciones en la economía mundial. Primero, era necesario un sistema de tasas estables de intercambio. Segundo, asegurar una oferta de capital internacional a largo a plazo inexistente desde 1931. Tercero, se requería la apertura del comercio internacional. En este sentido, durante la Conferencia de las Naciones Unidas en Bretton Woods en 1944, se crean instituciones como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Internacional para Reconstrucción y Desarrollo, las cuales aseguran la hegemonía de Estados Unidos. Ashworth, W. (1973) *Breve historia de la economía internacional*. México, FCE.

⁹ Debemos tener en cuenta que durante el modelo agroexportador, había establecimientos industriales tales como: grandes frigoríficos, azucareras, industria del vino en la zona del Cuyo, industria rama alimenticia (lácteos, galletitas, bebidas) y el sector mecánico desarrollado por la existencia de grandes talleres ferroviarios. Sin embargo, estos establecimientos no se encontraban integrados. Lucchini, C. (1997) El proceso de industrialización por sustitución de importaciones en la Argentina. En: Di Tella, T.S. y C. Lucchini (Comps.) *La sociedad y el Estado en el desarrollo de la Argentina moderna*. Buenos Aires, Editorial Biblos.

aranceles aduaneros). En este contexto, la recesión y el desempleo aumentaron considerablemente. En 1932, el gobierno del General Agustín P. Justo, amplió las medidas compensatorias para la producción agropecuaria. En este sentido, surgieron las juntas de carne, granos, azúcar, entre otras, que se encargaban de regular el comercio de dichos productos con el objetivo de evitar la quiebra de los productores rurales y, al mismo tiempo, compensar la caída de los precios del mercado internacional y controlar los stocks (Alori, Blanco y Campus, 2001). Esto último, dio lugar al crecimiento de la industria nacional para abastecer el mercado interno.

La situación desfavorable para los productos primarios, el cambio de la inversión internacional, la formación de áreas cerradas y la elevación de barreras proteccionistas en los países centrales, produjo un giro en la organización productiva argentina que abrió el camino a la industrialización por sustitución de importaciones. La industria se constituyó como el factor central de la expansión económica y, simultáneamente, se realizó una traslación de ingresos del sector agrícola al sector industrial (Lucchini, 1997).

Aparecen los nuevos obreros expulsados del campo a raíz de la desocupación en el sector rural, los cuales migraron hacia las ciudades en busca de empleo. La oferta de mano de obra y la existencia de un mercado insatisfecho fueron las condiciones necesarias para la expansión industrial que comienza a reemplazar a las importaciones en textiles, cauchos, derivados del petróleo y siderurgia. Una característica de esta etapa es la mayor penetración de capital extranjero. En este sentido, las empresas extranjeras o las vinculadas con el capital extranjero, controlaban en gran medida la producción industrial.

Los productos que inician la sustitución de importaciones son copias de un diseño extranjero que ya estaba atrasado respecto de los cambios internacionales (Katz y Kosacoff, 1989). A principios de la década del '50, la industria comenzó a fabricar bienes de consumo final (heladeras, radios, químicos). Sin embargo, surgieron limitaciones frente a la obsolescencia tanto física como tecnológica de las plantas fabriles (máquinas usadas o autofabricadas), la cual conjugó baja productividad y altos costos. A esto último, se sumaba la carencia de insumos básicos, equipos importados y

subcontratistas. Aún así, la industrialización por sustitución de importaciones amplió su espectro extendiéndose con la fabricación masiva de automotores, televisores y plásticos.

II.II Las políticas económicas del período 1946-1976 y su impacto en la industria nacional.

Con el fin de comprender los avatares del proceso de industrialización en nuestro país, consideramos necesario realizar un breve recorrido histórico que atraviese los distintos contextos políticos enfatizando en las medidas económicas implementadas que, de un modo u otro, afectaron al sector industrial.

II.II.1 Primera presidencia de J. D. Perón (1946-1952)

Las transformaciones del sistema económico mundial, como hemos mencionado anteriormente, afectaron profundamente nuestra economía. Justamente, el período de gobierno peronista generó ciertas políticas que tuvieron gran incidencia en la industria nacional. Según Alori, Blanco y Campus (2001), algunas de las principales medidas hasta 1952 fueron:

- Protección a la industria nacional con barreras arancelarias fuertes
- Políticas redistributivas de ingresos, lo cual permitió ampliar el mercado interno incorporando a los trabajadores como consumidores de la producción de bienes durables y semidurables.
- Políticas de incentivos a la industria.
- Nacionalización de los transportes (ferrocarriles y colectivos) y servicios públicos (gas, teléfono y electricidad)
- Nacionalización del Banco Central para movilizar el ahorro nacional.
- Nacionalización del comercio exterior a través del Instituto Argentino para la Promoción del Intercambio (IAPI), a partir del cual el Estado se convertía en el único comprador de los productos exportables y el único vendedor de los mismos en el exterior.

- Políticas de inversión como, por ejemplo, la ampliación de la red caminera, construcción de viviendas y obras de infraestructura.

En conjunto, estas medidas del primer gobierno de Perón posibilitaron un gran crecimiento económico. Sin embargo, en 1950¹⁰ el crecimiento industrial se vio afectado por la insatisfacción de la demanda cada vez mayor de bienes de capital e insumos necesarios para modernizar el funcionamiento de las plantas. Estas importaciones debían pagarse con divisas provenientes de las exportaciones de bienes primarios, las cuales estaban estancadas. En 1952, se lanza el Plan de Emergencia Económica, con el cual se congelan los salarios y los precios por dos años y se impulsa una campaña contra la especulación. Como consecuencia, decrece la inflación pero no se resuelve el problema principal de la crisis, es decir, el déficit en el sector externo en dólares (Alori, Blanco y Campus, 2001).

II.II.2 Segunda presidencia de J.D. Perón (1952-1955)

Durante este período, se produjo el desarrollo de la industria pesada y se alentó la inversión extranjera. Asimismo, la continuidad de las leyes sociales tales como: el pago de salarios en días feriados, vacaciones pagas, la incorporación al sistema jubilatorio de los empleados de comercio, los trabajadores de la industria y los independientes, la firma de convenios colectivos de trabajo, el pago del sueldo anual complementario, entre otros; fueron aseguradas a través del control ejercido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Así también, la Ley de Asociaciones Profesionales permitió la existencia de sindicatos únicos por rama de actividad y autorizó a los mismos a

¹⁰ Cabe mencionar que, en 1950, la Argentina era el país más urbanizado, con relaciones laborales y estructura de empleo más moderna y mano de obra con alto grado de escolarización en relación con el promedio latinoamericano y de los países de la región. El 72% de los trabajadores argentinos eran asalariados mientras que en la mayoría de los países latinoamericanos, con excepción de Uruguay y Chile, esa proporción era de casi 50%. Tokman, V.E. (1996) La especificidad y generalidad del problema del empleo en el contexto de América Latina. En: Beccaria, L y López, N. (Comps.) *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires, Editorial Losada, pág. 50.

percibir descuentos automáticos sobre los sueldos de los trabajadores para su financiamiento (Alori, Blanco y Campus, 2001).

Evidentemente, el Estado argentino incrementa su participación en cuestiones sociales a través de la promoción del bienestar social de la población y de la regulación de los conflictos entre el capital y el trabajo. En este contexto, aumentaron los obreros asalariados, los industriales pequeños y medianos y la cantidad de asalariados en el sector público pertenecientes a la clase media¹¹.

II.II.3 Presidencia de A. Frondizi (1958-1962)

El proyecto de gobierno de Frondizi se fundamentó sobre los conceptos de integración (como estrategia política) y desarrollo (como proyecto económico). La propuesta del gobierno era una creciente industrialización que permitiría un aumento de la producción con mayores inversiones y la implantación de tecnologías de punta extranjeras, especialmente, de Estados Unidos (Alori, Blanco y Campus, 2001). La industria pesada (siderurgia, petroquímica, celulosa, automotriz, energía y petróleo) sería el eje de la industrialización. En este sentido, la producción de acero y de automotores¹² creció considerablemente y casi se llegó al autoabastecimiento de petróleo¹³.

¹¹ Es importante tener en cuenta que tras la acción armada del 16 de Junio de 1955, el presidente Perón partió hacia el exilio mientras los sectores de clase media y alta aclamaban al presidente provisional, el general Lonardi (representante del sector nacionalista). Este último, fue luego desplazado por el general Aramburu (representante del sector liberal). En lo económico, atacó la regulación económica, desmanteló el IAPI, realizó algunas privatizaciones de empresas estatales, alentó inversiones externas e internas y congeló los salarios. Asimismo, se produjo una fuerte persecución de la clase obrera peronista.

¹² "Con respecto a la producción de automotores, el objetivo del desarrollismo fue renovar el parque y ampliarlo, teniendo en vista las necesidades inmediatas y previendo también la futura intensificación del transporte de carga y la construcción de los nuevos caminos. Además, la industria automotriz utiliza la más alta tecnología y genera una poderosa industria subsidiaria: la del acero. Se instalaron en el país diez plantas terminales y en 1961 la producción alcanzó a más de 137.000 unidades. La ocupación de mano de obra en las fábricas vinculadas a esa actividad abarcó a más de 150.000 operarios." Nosiglia, J.E. (1983) *El Desarrollismo*. Buenos Aires, CEAL, pág. 171

¹³ Los 5,6 millones de metros cúbicos producidos en el país en 1959, se transformaron en 10 en 1960, en 13 en 1961 y en casi 16 en 1962. A su vez, se iniciaron y concluyeron los trabajos de construcción de los oleoductos y gasoductos de Campo

En este período, se profundiza la adaptación local del modelo fordista que se desarrolló en Estados Unidos. En el marco de dicho modelo, la industria automotriz requirió de la producción de bienes homogéneos y estandarizados. El fordismo se caracterizó por un estricto planeamiento de la línea de producción, control de los gastos de los obreros, desarrollo subcontratistas especializados, control de calidad interno y externo (Katz y Kosacoff, 1989). Así, surgieron los departamentos de ingeniería de diseño de productos e ingeniería de fabricación y métodos de organización y planeamiento de la producción. En el caso argentino, también se produce un desarrollo de tecnología de organización y planeamiento de la producción ya que "...la industria automotriz afectó profundamente el estado de arte metalmeccánico que dominaba en la sociedad local" (Katz y Kosacoff, 1989: 54). Consecuentemente, los subcontratistas y los autopartistas locales tuvieron que adaptarse a las exigencias de cronogramas de entrega y estándares de calidad. Sin embargo, las plantas automotrices de Argentina presentaron problemas a la hora de competir internacionalmente. Esto último se debió a la producción en series cortas, la orientación al mercado interno, la falta de especialización, una mayor "discontinuidad" en la producción y una menor automatización que provocaba "tiempos muertos" que afectaban seriamente la productividad de las plantas. En pocas palabras, las industrias argentinas "...deben forzosamente "recrear" en el medio local una significativa cantidad de tecnologías de producto, de procesos, y la organización y métodos que simplemente no se encuentran disponibles en ningún lado para facilitar su funcionamiento" (Katz y Kosacoff, 1989: 55). Aún así, no debemos pensar que estas transformaciones se llevaron a cabo en forma rápida sino que, contrariamente, la nueva estructura industrial requirió de tiempo para afianzarse tanto en el desarrollo de las capacidades técnicas como en el cambio de actitud de técnicos y obreros.

A fines de 1958, se sancionaron dos leyes: la nueva ley de inversiones extranjeras que regulaba la entrada de capital transnacional, y la ley de promoción industrial que incentivaba nuevas inversiones en las empresas

Durán-San Lorenzo y Challacó-Puerto Rosales, y se licitó el gasoducto Cañadón Seco- Buenos Aires. Nosiglia, J.E. (1983) *El Desarrollismo*. Buenos Aires, CEAL.

nacionales. El desarrollismo planteó la importancia del capital extranjero para la expansión del país. Por consiguiente, promueve la inversión de capital privado extranjero en los sectores básicos de la economía nacional. De hecho, el desarrollismo tuvo presente el tipo de aporte del capital extranjero que, de un modo u otro, termina por arruinar todo desarrollo a largo plazo, a la vez que estanca el crecimiento económico y social basado en el pleno empleo. Como contrapartida a éste tipo de inversión, el desarrollismo plantea el ingreso de capitales que "...se incorporan en función de las necesidades del mercado interno de los diferentes países, generalmente para reemplazar con la producción local el artículo importado. De esa forma, suplen la incapacidad financiera del país de que se trate, para obtener un desarrollo económico acorde con los modernos adelantos técnicos ..." (Nosiglia, 1983: 21). Esto último, se complementa con medidas gubernamentales que limitan dichas inversiones e imponen los intereses nacionales, lo cual requiere del apoyo de los distintos sectores sociales. Asimismo, el Estado se constituye en el elemento principal para la determinación de la política económica nacional ya que, según el desarrollismo, "...no existe la posibilidad alguna de desarrollo si no existe la planificación, entendida esta como una política predeterminada, que enfrente y contraríe las tendencias del subdesarrollo, en el sentido de crear economías nacionales autodeterminadas..." (Nosiglia, 1983: 55).

El proceso de integración económica tenía dos aspectos. Por un lado, era vertical en cuanto proveía a la industria liviana y al agro de los insumos de materias primas y maquinarias necesarias con el fin de evitar el aprovisionamiento externo. Por otro lado, era horizontal en cuanto a la explotación de los recursos naturales y la difusión de plantas de energía e industria pesada en regiones cercanas a las fuentes primarias (Patagonia, zona cordillerana, nordeste). En conjunto, posibilitarían la creación de empleo (Nosiglia, 1983).

II.II.4 Golpe militar de Onganía en 1966:

En 1963, asume el presidente A. Illía y E. Blanco como Ministro de Economía, quien pone en funcionamiento un plan monetario, fiscal y salarial

expansivo. Sin embargo, el problema precios-salarios surge nuevamente en 1965 y el clima político que atraviesa la sociedad argentina se intensifica con la creciente tensión sindical. El gobierno de Illía había perdido el apoyo de sectores clave de la sociedad, lo cual desemboca en el golpe militar del Gral. Onganía en 1966.

Las políticas de gobierno de este período apuntan al crecimiento de las inversiones extranjeras, al desarrollo a partir de la iniciativa privada y a la limitación de la intervención del Estado en la economía. Se configuró un modelo de Estado que intentó subordinar a la sociedad a los intereses de la gran burguesía, restablecer el orden económico, excluir a los sectores populares para retomar el proceso de transnacionalización, suprimir la democracia política, garantizar la acumulación de capital en beneficio de los grupos monopólicos u oligopólicos, asegurar la rápida transnacionalización de la economía y la despolitización del conflicto social (Alori, Blanco y Campus, 2001).

En relación con la industria, el complejo metalmeccánico mantuvo su crecimiento pero en menor medida que antes. Se produce un incremento de la industria química, de los derivados del petróleo y los productos del caucho. En cambio, las textiles, los alimentos y bebidas decrecen.

Este modelo de estado, propició un fuerte descontento social que desembocó en el "Cordobazo" (1969), en el cual estudiantes organizaron protestas, primero en Corrientes, Rosario y, luego, Córdoba que derivaron en un motín masivo de los estudiantes universitarios y los obreros de la industria automotriz en desacuerdo con el régimen económico que fue duramente reprimido. Esto último, intensificó la oposición de los distintos sectores de la sociedad que se resistieron y repudiaron el gobierno del Gral. Onganía. A esto se sumó la división de la burguesía: por un lado, la Sociedad Rural Argentina consideraba que el gobierno favorecía los intereses industriales a expensas de las retenciones al agro y, por el otro, la presencia de grupos armados peronistas (Montoneros, FAP y FAR) que lucharon contra los militares y la burocracia sindical conciliadora.

II.II.5 Período 1973-1976:

El clima económico internacional en el cual Perón retornó al gobierno en 1973, era favorable. Sin embargo, su muerte el 1 de julio de 1974 provocó el quiebre del equilibrio político y desató fuertes disputas por el reparto del poder. La sucesión de Isabel y López Rega, dio comienzo a un programa de gobierno autoritario. Este último, se basó en políticas orientadas al fortalecimiento de la economía de mercado, la "flexibilización" de la economía y la interrupción de la expansión. En 1975, Celestino Rodrigo, Ministro de Economía, realizó una brutal devaluación de la moneda que paralizó a la opinión pública. Tras el "Rodrigazo", los precios aumentaron más de un 100% y los gremios respondieron con una huelga general que terminó con el ministro y con López Rega. Por consiguiente, la autoridad del gobierno se quebró y el 24 de marzo de 1976 las Fuerzas Armadas tomaron el poder.

En este contexto, creció la clase media y se modificó su composición interna con el aumento del sector asalariado. Esto último, se vinculó a la modernización de la organización empresarial, especialmente del personal técnico y profesional, incluido el sector público. Hubo una expansión de los trabajadores de servicios, transporte y construcción y disminuyeron los obreros industriales, es decir, se produjo un proceso de asalarización de la clase media y desalarización de la clase obrera (Alori, Blanco y Campus, 2001: 185). Por consiguiente, se desestructura el mercado de trabajo y se extiende el empleo informal y, con él, la precarización laboral. Muchas plantas industriales son cerradas y aumentan las prácticas oligopólicas de fijación de precios y la división de mercados. Asimismo, crece la concentración económica en ramas como la automotriz, siderurgia, cigarrillos, etc. En este sentido, encontramos, a partir de este momento, un incremento de la integración vertical y abandono de las prácticas de subcontratación y producción "indirecta" generalizada en años anteriores, una pérdida del "capital tecnológico" acumulado en las décadas del '60 y el '70, una modificación en la relación obrero-patronal con la intensificación de la represión sindical, una creciente penetración de sustitutos importados, la caída de la demanda interna y, por último, el cierre de oficinas

técnicas en las empresas (especialmente entre 1980 y 1982) mayormente en el área metal y electromecánica (Katz y Kosacoff, 1989: 64).

II.III Transformaciones internacionales en el proceso de trabajo capitalista.

La articulación de los procesos micro y macroeconómicos nos permitirá comprender la complejidad inherente a los cambios que se han producido en la relación capital/trabajo, como así también, profundizar en su particularidad local. A continuación, consideraremos los cambios en el proceso de trabajo capitalista, centrándonos en los modelos taylorista, fordista y toyotista o postfordista.

Marx (1981) plantea que el proceso de trabajo subsumido formalmente al capital se define por la escala en que se produce, es decir, por la amplitud de los medios de producción y por la cantidad de trabajadores bajo el mando de un mismo capitalista. En cambio, en el proceso de subsunción real del trabajo al capital se transforma radicalmente el modo de producción mismo, la productividad del trabajo y la relación entre el capitalista y el trabajador. Se desarrollan el trabajo a gran escala, la ciencia y la maquinaria aplicadas a la producción. En este caso, se produce plusvalía relativa a diferencia de la plusvalía absoluta generada por la subsunción formal. Justamente, con la Organización Científica del Trabajo implementada a principios del siglo XX, el proceso de subsunción real termina de afianzarse en la mayoría de las ramas industriales. No obstante, las formas de plusvalía absoluta y relativa continúan mezclándose en el capitalismo moderno.

El modelo taylorista centró sus fuerzas contra el *oficio*. El conocimiento y el control del saber-hacer eran monopolio de la clase obrera, lo cual les permitía controlar los tiempos de producción. El problema era que los patronos no tenían acceso a estos saberes y, así, los obreros inmovilizaban el desarrollo del capital. Consecuentemente, el taylorismo se constituyó como una estrategia de dominación del trabajo (Coriat, 1982). Encontramos que "...si bien es cierto que el taylorismo se instaló sobre todo en la gran empresa, se aplicó con la mayor frecuencia a poblaciones obreras recientes, de origen rural, subcalificadas y poco autónomas" (Castel, 1997: 334), es decir, la mayor parte

de la mano de obra utilizada no era especializada y, por lo tanto, se abarataba su costo. Además, estos trabajadores no estaban organizados y carecían de las herramientas para hacer valorar su fuerza de trabajo.

El esquema metodológico de Taylor se fundamentaba en la selección de obreros con potencial para poder especializarlos en determinadas tareas, el estudio científico de las tareas y su descomposición en operaciones y gestos que eran cronometrados para eliminar los “tiempos muertos”, el desarrollo de una supervisión de tipo funcional y la aplicación del pago por pieza.

En 1918, aparecieron los transportadores de cadena, transportadores de cinta y la línea de montaje y, con ella, la producción estandarizada de piezas que conocemos como el modelo fordista de producción en masa. La implementación de éstas nuevas tecnologías tendría una doble ventaja: “...economía de mano de obra de manutención y regulación autoritaria (mecánica) de la cadencia del trabajo, del ritmo de la caja que *pasa*” (Coriat, 1982:40). El transportador actuaba de manera tal que eliminaba los tiempos muertos y los convertía en tiempo de trabajo productivo, o sea, que la jornada laboral se prolongaba. Asimismo, la línea de montaje producía la parcelación del trabajo, lo cual implicaba que la destreza del trabajador no era necesaria. Al control realizado por las máquinas, se añadía una vigilancia de tipo “panóptica” que quedaba asegurada por el desarrollo de la producción en “líneas”. En este contexto, Henry Ford asentó la relación entre la producción en masa y el consumo en masas, lo cual daba al obrero la posibilidad de convertirse en consumidor de los productos de la sociedad industrial. Esto último, se sumaba a otros factores como los seguros sociales, derecho al trabajo, beneficios salariales, relativa participación en la propiedad social e incluso ocios (Castel, 1997: 348), por ende, “...el lugar de la condición obrera en la sociedad de la década de 1930 podría caracterizarse como una *relativa integración* en la subordinación.” (Castel, 1997: 348).

Desde principios de la década del '50, se desarrolla el modelo japonés de organización del trabajo y administración de la producción, cuyo “...rasgo distintivo y central en comparación con la vía tayloriana estadounidense, es que en vez de proceder por destrucción de los conocimientos obreros complejos y por descomposición en movimientos elementales, la vía japonesa procederá

por desespecialización de los profesionales para transformarlos, no en obreros parcelarios, sino en plurioperadores, en profesionales polivalentes...” (Coriat, 1992: 41). En los años '50, la empresa Toyota realizó un despido masivo de trabajadores pese al incremento de los pedidos provenientes de la guerra. La empresa implementó el *Kan-ban* o “*Just in time*”, a partir del cual pudo responder a la demanda sin aumentar su personal. Aquí, la fabricación no se realiza “en cadena” (de arriba hacia abajo) sino que se parte de los pedidos dirigidos a la fábrica y de los productos vendidos (de abajo hacia arriba).

Asimismo, se incorporan las tareas de control de calidad a los puestos de fabricación. En este sentido, los trabajadores deben poder resolver cualquier problema que surja en el proceso de producción. De este modo, la creatividad, la capacidad reflexiva, el compromiso, la responsabilidad y mayor autonomía de los trabajadores son aspectos fuertemente alentados por la empresa. El modelo japonés plantea un “sistema de empleo” basado en el empleo de por vida, el salario a la antigüedad, el sindicalismo de empresa (más cooperativo que conflictivo), la formación en el lugar de trabajo y la “flexibilidad interna” (capacidad de realizar diferentes tareas).

Con el inicio de una nueva fase capitalista regida por la competencia, la diferenciación y la calidad, el modelo japonés se extendió mundialmente. Sin embargo, Coriat (1992) sostiene que la imitación de este modelo tuvo grandes dificultades y contradicciones en cada contexto nacional. En general, se tomaron sólo aquellos elementos que permitieron una mayor productividad y eficiencia como, por ejemplo, los círculos de calidad. Pero se omitieron aquellos aspectos del modelo vinculados al trabajador, es decir, las contrapartidas que debe ofrecer la empresa al asalariado a cambio de su compromiso. El posfordismo parece caracterizarse por “...una disminución en la objetivación del trabajador y un descubrimiento de las posibilidades prácticas que brinda la explotación de la relación subjetiva del trabajador con la tarea y con sus compañeros en el equipo de trabajo” (Rosendo, 1998: 246). La subjetividad de los trabajadores tan fuertemente rechazada, en lo posible, eliminada tanto por el taylorismo como por el fordismo, adquiere importancia en las actuales formas de organizar el trabajo a partir de una “...acelerada transferencia de capacidades no sólo físicas (incluyendo la habilidad manual)

sino también intelectuales, a los bienes de capital" (Aspiazu, Basualdo y Nochteff, 1988: 23). Por consiguiente, se plantea una revisión que lleva a nuevas formas de organización del trabajo basadas, principalmente, en el trabajo autónomo, los equipos de trabajo, la cooperación y la incorporación de nuevas tecnologías. A partir de esto último, podemos considerar que "...la figura del trabajador de nuevo tipo, orgulloso de su oficio, soberano en su trabajo, capaz de evolucionar al mismo ritmo que las técnicas, no ha nacido, pues, de una concesión tardía del empresariado al humanismo del trabajo. Corresponde a una necesidad nacida de los cambios de la técnica."(Gorz, 1991:95).

A fines de la década del '60, aparecen signos de agotamiento del modelo fordista en algunos países y el proceso de acumulación de capital se interrumpe. También, se produce la caída de la oferta de mano de obra calificada originada por la crisis del '30 y la Guerra Mundial. En este sentido, comienza un reemplazo por mano de obra menos calificada por medio de inversiones en países subdesarrollados. Cabe mencionar que el Estado de Bienestar se debilita y surge un mercado abierto, competitivo y fluctuante capaz de regular el ritmo de la economía. Asimismo, la posibilidad de asegurar el proceso de acumulación de capital se sustentó en la transnacionalización del capital y de la producción (Aspiazu, Basualdo y Nochteff, 1988). Comienza una reestructuración del capital (transferencias y fusiones), la cual es acompañada de una etapa de recesión y aumento del desempleo en el marco de una creciente inflación y especulación financiera. Esto último, da lugar a "...la concentración de la oferta de productos y servicios alejados del patrón de consumo de la mayoría de la población" (Aspiazu, Basualdo y Nochteff, 1988: 255) en detrimento de las producciones necesarias para satisfacer necesidades básicas. En este contexto, podemos "...definir al capitalismo moderno, especialmente al vigente en los países más avanzados, como "capitalismo de organización", es decir, el hecho de que los comportamientos económicos (y sociales) están menos determinados por los individuos y la competencia entre ellos (en sentido amplio) que por las grandes organizaciones (incluido el Estado) y por los mecanismos de competencia regulada entre esas grandes organizaciones. Forma de relación que origina un amplio sistema regulatorio,

hegemonizado por las grandes organizaciones, dentro del cual, y regidas por el cual, se dan las relaciones entre individuos” (Aspiazu, Basualdo y Nochteff, 1988: 14).

Resulta importante mencionar la introducción de cambios tecnológicos basados en el desarrollo de la microelectrónica, las telecomunicaciones y la informática, los cuales posibilitaron la reducción de la fuerza de trabajo requerida, especialmente de la mano de obra calificada. Esta “revolución tecnológica” se impuso mayormente en la década del ‘90 afianzando los procesos de globalización que caracterizan nuestra época. Conjuntamente, las innovaciones tanto organizacionales como tecnológicas, fueron claves para la reducción de los costos de producción. Una transformación significativa de la década del ‘60, radicó en las implicancias del cambio tecnológico en el trabajo de oficina, el cual había permanecido sin mayores modificaciones desde los comienzos de la industrialización.

Los cambios descriptos más arriba pueden ser analizados teniendo en cuenta el concepto de *composición orgánica del capital* desarrollado por Marx (1999). La composición del capital puede interpretarse en dos sentidos: por un lado, desde el punto de vista del valor, la composición del capital depende de la proporción en que se divide en capital constante y capital variable (*composición de valor*); por otra parte, considerando a la materia y su funcionamiento en el proceso de producción, los capitales se dividen en medios de producción y fuerza viva de trabajo. Esta última composición determina la proporción existente entre la masa de los medios de producción empleados y la cantidad de trabajo necesario para su empleo (*composición técnica del capital*) (Marx, 1999:517). Ambos tipos de composición se hallan interrelacionadas originando lo que Marx denomina *composición orgánica del capital*. De este modo, lo que intentamos decir es que, en el pasaje de un modelo de producción capitalista a otro, se produce siempre una modificación de la composición orgánica del capital. Marx (1999) plantea que el incremento de los medios de producción (cambio en la composición técnica del capital) en relación con la fuerza de trabajo que absorben, refleja una productividad mayor del trabajo, en la cual prevalece el factor objetivo del trabajo sobre el factor subjetivo del mismo. Esto último, se traduce en un aumento del capital constante a expensas del capital

variable, es decir, se expresa en la composición de valor. El autor sostiene que "...es cierto que al crecer el capital total crece también el capital variable, y por lo tanto, la fuerza de trabajo absorbida por él, pero en una proporción constantemente decreciente" (Marx, 1999: 533). Ahora bien, si consideramos la creciente incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de trabajo, encontramos que existe una tendencia cada vez mayor hacia la eliminación de puestos de trabajo¹⁴. Por un lado, existe una fracción de la población que posee un empleo relativamente estable y, por otra parte, un ejército industrial de reserva cada vez mayor que nunca podrá entrar en esa fracción más que en forma intermitente. En este sentido, "...el exceso de trabajo de los obreros en activo engrosa las filas de su reserva...", a la vez que "...obliga a los obreros que trabajan a trabajar todavía más y a someterse a las imposiciones del capital" (Marx, 1999: 538). La vigencia de estas citas es abrumadora y su significado es llevado hasta las últimas consecuencias dentro del capitalismo actual de la mano de las distintas formas de flexibilidad interna y externa que ponen en práctica las empresas.

Finalmente, podemos decir que las crisis que se produjeron en la década del '30 y a fines del '60 sirvieron de impulso definitivo a nuevas formas de acumulación de capital que encontraron su punto de apoyo en las formas de organización del trabajo que ofrecía el modelo japonés.

El progreso técnico impulsado por las nuevas tecnologías (incluidos los cambios en la organización del trabajo), abarató no sólo los productos comercializados por las empresas, sino también, la fuerza de trabajo utilizada.

Esta situación se vio favorecida por la constante oferta de mano de obra basada en la creación de un gran excedente de trabajadores. Los métodos técnicos implementados tras la escasez de la mano de obra en la última etapa del fordismo apuntaron a una mayor economización de la fuerza de trabajo. Sin embargo, la revolución técnica no garantizó la estabilidad del crecimiento o la armonía del desarrollo social, sino que operó tanto por destrucción como por construcción (Coriat, 1992).

¹⁴ Si bien, autores como Rifkin (1999) enfatizan en este aspecto, nosotros no estamos de acuerdo con los planteos sobre el fin del trabajo, ya que este último continúa siendo un elemento crucial en el proceso de valorización del capital. Sin embargo,

II.IV El caso argentino: fin de la industrialización por sustitución de importaciones y apertura económica.

La organización del proceso de trabajo capitalista ha sufrido diversos cambios especialmente desde la década del '70. Se perfilan en las empresas nuevas formas de organizar el trabajo, las cuales inciden directamente sobre los trabajadores que experimentan estos cambios.

Como hemos visto, el proceso de industrialización impulsado por la crisis de la década del '30, transitó un camino sinuoso, con etapas de expansión y retroceso que las políticas económicas, especialmente de 1966 en adelante, precipitaron hacia su destino final.

El modelo de industrialización por sustitución de importaciones, respondió a un comportamiento tecnológico adaptativo y tardío respecto a los países más avanzados. En este sentido, "...la industrialización de los treinta – y la de los años posteriores – había sido impulsada para intentar mantener la oferta agregada, el equilibrio fiscal y el empleo amenazados por la caída de las exportaciones tradicionales, o sea, para ajustarse transitoriamente a la caída de la demanda de exportaciones" (Nochteff, 1994: 51). La falta de industrias básicas que pudieran abastecer de insumos, como así también, el escaso desarrollo tecnológico local, impidió que las transformaciones del sector industrial fueran realmente profundas y la dependencia con el exterior nunca pudo quebrarse por completo.

Con el golpe militar de 1976, el modelo de industrialización por sustitución de importaciones llegó a su término. Según Nochteff (1994), persistió una economía de expansión por adaptación a impulsos exógenos, los monopolios crecieron y se produjo una reestructuración tanto industrial como tecnológica. Algunos factores que condicionaron a esta última fueron: el endeudamiento externo, el cambio parcial del comportamiento organizacional de la elite económica, la apertura asimétrica de la economía y los subsidios estatales otorgados a algunos grupos y ramas industriales. Justamente, el

asumimos que el concepto de trabajo ha sufrido cambios profundos en las últimas décadas.

autor sostiene que "...esto diferencia a la fase iniciada en 1976 de las anteriores, porque los ajustes del primer período de expansión, así como los de la primera y segunda ISI siguieron, aunque de modo rezagado, trunco, adaptativo y muy tardío, a los cambios en el sistema productivo y tecnológico mundial. En cambio, en esta fase la economía se ajustó exclusivamente a una oportunidad financiera e ignoró todos los cambios tecnológicos y organizativos que conducían a una tercera revolución industrial" (Nochteff, 1994: 60). Cabe mencionar que, entre 1976 y 1983, la actividad financiera desplazó en importancia al sector industrial. Con el modelo de apertura económica de 1976, se produjo un ingreso indiscriminado de capitales extranjeros que implantaron en nuestro país las tendencias específicas del nuevo patrón tecnológico y económico de las grandes organizaciones hegemónicas de los países avanzados. Este hecho se llevó a cabo de forma acelerada y sin ningún tipo de limitación, lo cual se vinculó también con la subordinación autoritaria de gran parte de los actores sociales. Es importante mencionar que en agosto de 1976 se sancionó un nuevo régimen de inversiones extranjeras (Ley 21.382) a través del cual se otorgaba a las empresas extranjeras igualdad de derechos respecto de las empresas nacionales (Azpiazu, Basualdo y Khavisse, 1986: 92).

La puesta en marcha del plan económico de la última dictadura militar fue posible gracias al régimen represivo implementado por el gobierno. En marzo de 1976, se suspendieron el derecho de huelga, se eliminó el fuero sindical, se prohibió la actividad de los partidos políticos de ideología izquierdista y se intervienen organizaciones gremiales como UOCRA (construcción), UOM (metalúrgicos), AOT (textiles) y FOETRA (telefónicos). La mayoría de los dirigentes intermedios y militantes del Movimiento Obrero Argentino, especialmente los provenientes de la línea peronista de izquierda y de los sectores clasistas, fueron reprimidos masivamente y asesinados. Por el contrario, los dirigentes ortodoxos del peronismo (vandarismo) fueron únicamente encarcelados. En este sentido, se buscó quebrar las organizaciones obreras pero el sindicalismo mantuvo una actitud de resistencia defensiva para sostener el nivel de los salarios, las condiciones de trabajo y prevenir las represalias empresariales.

En relación con lo mencionado anteriormente sobre las empresas transnacionales, Fajnzylber (1983) plantea que, "...el problema no reside en que las empresas transnacionales contribuyan menos que las nacionales al crecimiento del empleo sino en el hecho de que el modelo de industrialización que ellas lideran incluye factores estructurales que atentan contra el crecimiento del empleo" (Fajnzylber, 1983:160). Esto se debe a que las empresas transnacionales se caracterizan por ser *empresas mínimas* consagradas a las demandas fluctuantes del mundo exterior, se manejan con el mínimo de personal y con el mínimo de inversión¹⁵. Si bien, pueden favorecer al empleo, este hecho estará supeditado a las fluctuaciones del mercado, las cuales podrán conducir a grandes reestructuraciones de personal ante la necesidad de reducir los costos de producción. Aquí, podemos insertar el fenómeno de la flexibilización laboral que surge conjuntamente con las actuales formas de organización del trabajo. Al hablar de flexibilidad nos remitimos a "la necesidad de ajuste del trabajador moderno a su tarea" (Castel, 1997: 406). La flexibilidad puede ser tanto interna como externa. La primera, se vincula con el requisito de polivalencia del trabajador, es decir, la capacidad de realizar varias tareas al mismo tiempo, la adaptación del trabajador frente a los cambios tecnológicos que pueda introducir la empresa y la movilidad entre puestos de trabajo. También, existe una capacitación permanente que actúa de manera tal que excluye a aquellos trabajadores que no cumplen con el requisito antes mencionado. La segunda, se produce a partir de la subcontratación de personal. Esto quiere decir que las empresas contratan personal sólo cuando lo necesitan, es decir, por un tiempo definido que al finalizar, arroja a éstos trabajadores nuevamente a la desocupación. Esta modalidad de contratación no es más que la precarización del trabajo ya que no otorga los mismos beneficios que gozan los trabajadores estables. Gorz (2003) dice que "tanto en

¹⁵ En relación con este planteo, Wallace sostiene que "los cambios aparecen más extendidos en las tecnologías blandas, es decir los medios inmateriales de gestión que contribuyen a optimizar la organización en su conjunto, mientras la incorporación de nuevas tecnologías duras, o sea, los conocimientos incorporados a los equipos tanto los de base mecánica como los que incorporan la microelectrónica son ínfimos. Por ende la inversión es menor." Wallace, S. (1998) Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo. En: Neufeld, M.R.; Grimberg, M.; Tiscornia, S.; Wallace, S. (Comp.) *Antropología social y política, hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. Bs. As., Eudeba, pág. 258.

el Japón como en Estados Unidos y en Europa, las empresas que adoptan los (o algunos) principios de la *lean production* no contratan más que obreros jóvenes, escogidos con cuidado, sin pasado sindical...” (Op. Cit., 2003: 46). Las filiales de empresas transnacionales en nuestro país también parecen aplicar estos criterios, los cuales actúan doblemente: por un lado, el mercado laboral excluye a los trabajadores de más edad e incorpora a los jóvenes susceptibles de ser “ajustados” más fácilmente a los requerimientos de la nueva organización del trabajo. Esto se relaciona con el objetivo de erradicar cualquier tipo de conflictividad o resistencia en los trabajadores y, así, perpetuar las tendencias actuales de disciplinamiento, control y explotación de la fuerza de trabajo que aseguran el proceso de acumulación de capital. Gorz (2003) sostiene que la “emancipación virtual” del trabajador posfordista va de la mano de un control social extremo. Aquí, es posible vincular lo expresado en la siguiente cita: “...hace su aparición asimismo la mistificación inherente a la relación capitalista. La facultad que el trabajo tiene de conservar el valor se presenta como facultad de autoconservación del capital; la facultad del trabajo de generar valor, como facultad de autovalorización del capital, y en conjunto, y por definición, el trabajo objetivado aparece como si utilizara al trabajo vivo” (Marx, 1981: 55). En este sentido, la lucha de clase, la identidad de clase y el conflicto en la relación del trabajador con la empresa se hallan erosionadas, por ende, cualquier antagonismo es trasladado a los desempleados, a los trabajadores precarios. Por otro lado, las mismas empresas “renuevan” constantemente su personal de mayor antigüedad por trabajadores jóvenes que realizan las mismas tareas e implican un menor costo en términos de beneficios y remuneraciones desembolsados por las empresas.

Paradójicamente, dicho proceso no sólo afecta a los trabajadores de mayor edad, sino también, a aquellos jóvenes que carecen de la calificación apropiada para satisfacer el nuevo perfil de trabajador. En definitiva, esto contribuye al incremento del desempleo y de las distintas formas de precarización laboral como, por ejemplo, el subempleo, el trabajo de jornada parcial, los contratos por tiempo determinado y una variada gama de modalidades de contratación que intensifican la expansión del sector informal en nuestro país.

La crisis económica argentina desembocó en los procesos hiperinflacionarios de 1989 y 1990. Con el fin de restablecer la confianza pública en la moneda, se aprueba la Ley 23.928 en marzo de 1991, la cual estableció la equivalencia entre un dólar y diez mil australes (a partir de 1992, los australes se convirtieron en pesos). Asimismo, esta ley se complementó con reformas estructurales como las privatizaciones, las desregulaciones, la reforma laboral y la apertura comercial. En este contexto, se liberó el mercado de cambios, se eliminaron los controles sobre la fijación de salarios, se liberaron los precios, se redujeron las trabas para la importación y la exportación, entre otras medidas. La reforma laboral intentó disminuir los costos laborales e incrementar la competitividad argentina. Se dictó la Ley de Empleo, la cual implicaba nuevas formas de contratación temporaria y una limitación en la negociación de los aumentos salariales en relación con los aumentos de productividad.

Un ejemplo que ilustra lo que hemos mencionado hasta ahora, se remite a lo sucedido durante el período de convertibilidad iniciado por el gobierno menemista, en el cual muchas empresas transnacionales cerraron sus plantas para importar los productos desde otras filiales y convertirse en oficinas de venta y administración con depósitos destinados a tareas de embalaje, logística y distribución. Esta situación era beneficiosa para las empresas ya que existía una pronunciada diferencia de costos entre producir en el país e importar sus productos. Tras la devaluación de la moneda, la importación eleva sus costos. El proceso de desindustrialización iniciado, podríamos decir, con el golpe de estado del Gral. Onganía fue, a la vez, un proceso de destrucción de la mano de obra calificada. Paradójicamente, en este contexto particular, era nuevamente conveniente producir en el país, para lo cual muchas empresas requieren de esa mano de obra calificada que se encargaron de destruir por no amoldarse a los nuevos modelos de producción. Cabe mencionar que, en el caso de la empresa estudiada, encontramos el cierre de sus dos plantas de producción (en 1996 y a fines del 2002, respectivamente) que provocó cientos de despidos. Ahora, la empresa terciariza parte de la producción en manos de los dueños de la planta industrial que antes fuera de ella. Este ejemplo,

también muestra el dominio de la regulación impuesta por el mercado que hemos visto en el desarrollo de este capítulo.

Ahora bien, resulta relevante tener en cuenta que "...al acabar con el control obrero sobre los modos operatorios, al sustituir los "secretos" profesionales por un trabajo reducido a la repetición de gestos parcelarios (...), el cronómetro es, ante todo, un instrumento político de dominación sobre el trabajo. Tecnología y táctica pormenorizada del control de los cuerpos en el trabajo, el taylorismo va a transformarse en un verdadero "conjunto de gestos" de producción, en un código formalizado del ejercicio del trabajo, con la Organización Científica del Trabajo" (Coriat, 1982: 3). Así, comienza con el taylorismo un proceso centrado en la extracción y apropiación de los saberes de los trabajadores, que continuó a través del fordismo y el posfordismo. Aunque con distintas modalidades, el mismo objetivo une a éstos tres modelos de producción, es decir, un constante ataque a las formas de resistencia de los trabajadores lo cual, actualmente, se ha acentuado aún más debido a la falta de capacidad de respuesta por parte de los sindicatos y al creciente descreimiento que esto ha suscitado. Tras la aparición de fenómenos como la flexibilización laboral, la precarización laboral y el desempleo, la participación de los sindicatos quedó reducida al mínimo en la mayoría de los casos, especialmente, con la implantación del llamado "sindicalismo de empresa". Sin embargo, no debemos pasar por alto que, si bien el contexto político limita el accionar sindical, la tensión y el conflicto permanecen latentes. Las nuevas formas de organización del trabajo constituyen en sí mismas un "instrumento político" para socavar todo indicio de conflictividad en los trabajadores. Sin embargo, esto no quiere decir que no existan resistencias de ningún tipo sino que las mismas no lograrían alcanzar la fuerza necesaria para intensificar el antagonismo entre capital y trabajo. Muchas situaciones de explotación extrema¹⁶ son naturalizadas por los trabajadores, lo cual se acentúa aún más con el fantasma del desempleo.

¹⁶ Por ejemplo, el hecho de trabajar más horas de las establecidas sin percibir una remuneración por horas extra, hasta el mismo requisito de multifuncionalidad y el desgaste físico-mental que provoca en los trabajadores, lo cual se basa en que "*si la empresa gana, ellos (los trabajadores) también ganan*" (comentario de trabajador del sector de Logística y Distribución de la empresa estudiada).

De la producción rígida a la producción flexible, de los sistemas de control autoritarios a los sistemas de control flexibles, del trabajador "mecanizado" al trabajador "flexible"; parece ser que el concepto de "flexibilidad" ha inundado en ámbito laboral y económico. Pero dicho concepto enmascara sutilmente múltiples relaciones de dominación. Ahora bien, Coriat (1982) plantea que debemos constituir en objeto de estudio la relación entre proceso de trabajo y acumulación del capital. En el marco de un mercado que ofrece bienes y servicios innecesarios pero deseables (las redes del marketing inventan y fuerzan la necesidad de lo innecesario) en tanto que son capaces de "diferenciamos" de los demás sujetos y otorgarnos una valoración social. Por consiguiente, si lo "diferente" prevalece sobre lo "estándar", entonces el proceso de acumulación de capital ya no puede sostenerse sobre la vieja concepción de trabajo "mecanizado", repetitivo, despojado de toda capacidad reflexiva e inventiva. Contrariamente, requiere de un trabajador que ponga en juego todo su potencial subjetivo. Así, *"la seguridad, el ansia de progreso, la lealtad a una empresa, la capacidad de adaptación a los cambios, el buen humor, la habilidad para organizar, el entusiasmo, la perseverancia, la aptitud para trabajar en equipo y la estabilidad emocional son ítems comunes que pueden definir un puesto"*¹⁷. Ahora bien, el énfasis puesto en la subjetividad del trabajador, en sus funciones intelectuales, se constituye como uno de los principales ejes del proceso de acumulación de capital, el cual será profundizado en los capítulos subsiguientes.

¹⁷ Fragmento de artículo "Qué cualidades valoran más las empresas" del Diario Clarín, Sección clasificados, domingo 25 de Abril de 2004.

CAPÍTULO III

Nuevas formas de organización del trabajo: disciplina, subjetividad y relaciones de poder

Introducción.

Tal como lo habíamos mencionado en el capítulo I, al considerar el concepto de discurso utilizado por Foucault (1992), es posible acercarnos con profundidad al sentido de las nuevas formas de organización del trabajo. En consecuencia, el eje de este primer punto, se fundamenta en el análisis y comparación de los distintos manuales de empleados, comunicados y publicaciones internas de la empresa, como así también, artículos de diarios y revistas con el objetivo de avanzar sobre la particularidad de las nuevas formas de organización del trabajo. Sin abandonar la perspectiva histórica adoptada en el capítulo anterior, podremos introducirnos, sobre la base del material escrito y su contextualización, en los cambios que presentaron las formas disciplinarias en las últimas décadas.

La empresa considerada es líder del mercado mundial de productos destinados al cuidado personal, la energía portátil y el cuidado oral. Cuenta con 34 fábricas en 15 países del mundo¹⁸. Los productos allí fabricados son distribuidos a través de minoristas y agentes en más de 200 países. Mundialmente, cuenta con más de 32.000 empleados¹⁹. En nuestro país, el personal de la empresa no supera las 180 personas. A lo largo de esta primera parte del capítulo, nos remitiremos a la historia de la empresa en relación con los cambios tanto internos como externos que se manifiestan en cada contexto histórico analizado.

¹⁸ Estos son Sudáfrica, Brasil, China, India, México, Alemania, Bélgica, España, Francia, Irlanda, Polonia, Reino Unido, República Checa, Rusia y Estados Unidos.

¹⁹ Dato extraído de la página web actualizada de la empresa.

El material que se presenta a continuación, perteneció a una trabajadora que desempeño tareas durante un año en el área de producción y treinta y dos años en el área administrativa. La historia de la empresa y su propia historia se conectan para enriquecer nuestra comprensión. Asimismo, en el punto II del capítulo abordaremos las nuevas formas de organización del trabajo desde la perspectiva de los trabajadores entrevistados.

III.I Los laberintos discursivos del poder.

III.I.1 Manual del Empleado (1970)

Ante todo, es importante tener en cuenta que si bien la década de 1970 se plantea como un punto de reestructuración capitalista, el modelo japonés (iniciado en 1950) tardó en implantarse en los distintos países y su afianzamiento tomó tiempos desiguales en cada contexto nacional.

En 1970, "A" (esta letra designará a la trabajadora que aportó el material) tenía 21 años de edad cuando comenzó a trabajar en la empresa. Durante un año, "A" trabajó en el Sector de Producción de la planta ubicada en Capital Federal. En ese entonces, le entregan su primer "Manual del Empleado". Dicho manual era especialmente para el personal que se hallaba bajo convenio colectivo de trabajo (U.O.M.). Cabe mencionar que, si bien el personal administrativo estaba fuera del convenio, el manual expresa claramente que sus principios rigen tanto para el personal de manufactura como para el personal de administración.

Una de las características distintivas de este manual es su índice, el cual detallaremos sintéticamente a continuación:

- HORARIOS DE TRABAJO Y DESCANSO
- FERIADOS
- LICENCIAS LEGALES Y PERMISOS
- VACACIONES
- AUSENTISMO. PROCEDIMIENTOS A SEGUIR. IMPUNTUALIDADES.
- PROVISIÓN DE UNIFORMES, ARMARIOS Y ELEMENTOS DE TRABAJO.

- NORMAS DE COMPORTAMIENTO INTERNO
- ADELANTOS DE SUELDO.
- PRESTAMOS AL PERSONAL.
- PREMIO POR PRESENTISMO
- PLAN DE ASISTENCIA MÉDICA.
- ASIGNACIONES FAMILIARES.
- BENEFICIOS OTORGADOS POR LA COMPAÑÍA EN FORMA DIRECTA (NO REFERIDOS A OBRA SOCIAL)

Es importante destacar que todo aquello referente a los beneficios y derechos de los trabajadores aparece largamente explicado, es decir, se detalla qué corresponde a la empresa y qué corresponde al trabajador según su categoría, nivel y antigüedad. Más adelante, cuando veamos los manuales posteriores, veremos que esto último es omitido por completo.

En la “Introducción”, se menciona lo siguiente: *“El manual del empleado, tiene por objeto orientar e instruir a todo el personal en cuanto a las políticas de la compañía y su aplicación práctica”* (Manual del Empleado – Dirección de Relaciones Industriales. Pág. 1). Las palabras *“orientar e instruir”* implican la presencia de una forma determinada de disciplina, la cual necesariamente se vincula con una organización del trabajo basada en el modelo fordista de producción. Si queremos rastrear las formas disciplinarias que tuvieron lugar en diferentes contextos, los manuales de empleados son testimonios privilegiados para dicha tarea. En principio, podemos decir que el objetivo de alinear a los trabajadores a las políticas de la empresa es explícito y se plantea como una obligación para el trabajador cumplir con los requerimientos y procedimientos de la empresa. Ahora bien, veamos la siguiente cita:

“No todos los procedimientos están contemplados. En toda organización surgen a diario situaciones imprevisibles dentro de las relaciones humanas, en tales casos deberá consultarse al supervisor directo, quien orientará en algunos y dará solución a otros, participando al departamento de administración de personal cuando las circunstancias lo requieran.” (Manual del Empleado – Dirección de Relaciones Industriales. Pág. 1)

La imprevisibilidad de las relaciones humanas entorpecía los procedimientos y, en general, podía originar situaciones problemáticas, en cuyo caso, sólo podía intervenir un supervisor, el cual a su vez debía informar a su superior. Evidentemente, aquí se mantiene una jerarquía rígida de mando donde la base de la pirámide organizacional no tiene poder alguno sobre la toma de decisiones en cuanto a procedimientos o en la resolución de problemas inmediatos a su puesto de trabajo. En este contexto, las capacidades intelectuales de los trabajadores no eran un aspecto clave en el proceso de trabajo. Con el modelo taylorista-fordista, la racionalización del trabajo enfatizó en la eliminación de los movimientos del trabajador que produjeran una pérdida de tiempo y en determinar los movimientos y las cadencias que se adapten mejor a las máquinas. En este sentido, "el trabajador racional es (...) el que realiza el trabajo según las "mejores normas" y economiza de este modo movimiento, es decir, tiempo, es decir, dinero de la empresa" (Godelier, 1974: 36). En el caso del área de manufactura, "A" comenta que el trabajo era repetitivo y se utilizaban líneas de montaje donde cada trabajador realizaba un gesto determinado. Aún no existían los Círculos de Calidad, los cuales se implementaron posteriormente. Asimismo, podemos decir que dicha jerarquía se expresaba también en las formas de interacción social dentro de la empresa. En 1971, cuando surge un puesto de secretaria en el Sector de Compras, "A" fue tomada a prueba durante una semana para ocupar el puesto. Con un título de Bachiller y un curso de mecanografía, "A" se convierte en una de "ellos" (así llama a los administrativos durante la entrevista). Mientras fue operaria, "A" comenta que la distancia social entre ella y su jefe era abismal. Pero, al formar parte de "ellos" las diferencias se disolvieron. Durante la entrevista, "A" relata que un día, su antiguo Jefe de Producción, fue al Sector de Compras y, al verla, su trato fue informal y extremadamente cordial, lo cual la sorprendió ya que antes sólo podía dirigirse a su jefe como "Sr. X". Por otra parte, en el manual se menciona lo siguiente:

"Las normas y procedimientos de este manual, son de aplicación a todo el personal de la compañía en sus diferentes niveles y categorías." (Manual del Empleado – Dirección de Relaciones Industriales. Pág. 1)

Las formas disciplinarias y la ideología que subyace en ellas, atraviesa a todos los trabajadores por igual. Tanto los dominados como los dominantes están inmersos en la ideología, según las relaciones sociales y de producción que definen su posición. De todos modos, regresaremos sobre este punto más adelante.

Otro aspecto interesante del manual es la especial atención puesta en la cuestión del cumplimiento de los horarios de trabajo. El control de los tiempos de producción fue históricamente uno de los aspectos centrales del disciplinamiento de la fuerza de trabajo en las fábricas capitalistas. En el caso del manual de 1970, la cuestión del tiempo sigue vigente. La tarjeta reloj *“es el documento por el que se constata el cumplimiento de la asistencia y las horas extras, asentándose en ellas todas las entradas y salidas de cada empleado. (...) De comprobarse el daño intencional de una tarjeta, así como la marcación de una tarjeta ajena, el responsable se hará pasible de una medida disciplinaria.”* (Manual del Empleado – Dirección de Relaciones Industriales. Pág. 10). Existía un estricto control del tiempo y cualquier transgresión era sancionada por considerarse una falta respecto de las normas disciplinarias (apercibimientos, suspensiones y despidos). Este tipo de disciplina se ajusta a un sistema rígido de controles que caracterizó a las formas de organización del trabajo tayloristas y fordistas.

En el manual, también aparecen determinadas *“pautas de comportamiento”* para el personal de la empresa: una pulcra presentación personal, deberes de fidelidad (no divulgar información), puntualidad, asistencia regular y el hecho de que todo empleado debía observar las órdenes e instrucciones que se impartían sobre el modo de ejecución del trabajo. Las normas de comportamiento interno se basaban en el respeto mutuo, la convivencia y la seguridad e higiene en el trabajo. En este sentido, *“son consideradas faltas disciplinarias graves, aquellas acciones que atenten contra la moral y las buenas costumbres...”* (Manual del Empleado – Dirección de Relaciones Industriales. Pág. 22). Las normas de comportamiento apuntaban a generar un ambiente de trabajo seguro, basado en las relaciones de respeto a las jerarquías, en el cumplimiento sin excepción de los procedimientos y la claridad en cuanto a las obligaciones y derechos de cada trabajador. De hecho,

podemos decir que existía también "...una verdadera micropenalidad del tiempo (retrasos, ausencias, interrupciones de tareas), de la actividad (falta de atención, descuido, falta de celo), de la manera de ser (descortesía, desobediencia), de la palabra (charla, insolencia), del cuerpo (actitudes "incorrectas", gestos impertinentes, suciedad)..." (Foucault, 1989:183).

Cabe destacar asimismo, toda una serie de actividades sociales y deportivas internas desarrolladas por la empresa. Se realizaban torneos deportivos internos, olimpiadas internas y un paseo de los hijos del personal en las vacaciones de invierno, el cual se mantiene en el presente. En cambio, las actividades deportivas dejaron de realizarse a partir del cierre de la única planta de producción que quedaba en el país en el año 2002. Esto último, provocó el descontento de los trabajadores, los cuales dejaron de asistir a dichas actividades en señal de protesta.

La siguiente cita sintetiza lo que planteamos hasta ahora, a la vez que nos introducirá en las transformaciones que analizaremos más adelante: "El fordismo, en efecto, era moderno en el hecho de que reconocía la especificidad y el antagonismo de los intereses respectivos del trabajo vivo y el capital. La relación entre la empresa y los trabajadores era, por esencia, conflictiva y exigía entre las partes *compromisos negociados*, continuamente confiados al oficio. Los trabajadores no *pertenecían* a la empresa y no le debían más que una prestación bien definida en el contrato de trabajo: a ciertas horas, según las condiciones y las modalidades determinadas. (...) la realización del fin estaba garantizado por los procedimientos operativos definidos de antemano, que volvían el resultado de las operaciones en gran medida independientes de la intención, la personalidad y la buena voluntad de los operadores." (Gorz, 2003: 47). Es decir, no se requería al trabajador un compromiso subjetivo que, luego, sería un aspecto excluyente para la permanencia en un puesto de trabajo.

En 1996, en el marco de la convertibilidad del período menemista, la empresa cierra su planta de producción ubicada en Capital Federal y sólo quedan oficinas en el edificio. Una parte de los productos es importada especialmente desde el Brasil y el resto es producido en la planta que continúa operando hasta fines del 2002. Respecto del cierre, "A" comenta que, antes,

cuando entraba a trabajar era como entrar en su casa. Al abrir la puerta de la oficina, veía a los operarios trabajando, el ruido de las máquinas, la gente que saludaba a los que pasaban. Cuando se dejó de producir, comenzaron a derribar algunas paredes. Los moldes y matrices fueron destruidos y el edificio se volvió silencioso y desolado. Los cierres de ambas plantas, pueden plantearse como puntos de quiebre. La empresa dejó de producir para transformarse en una empresa focalizada en el servicio al cliente. Aquí, comienza a perfilarse un cambio en las formas de disciplinamiento que se centrarán cada vez más en los modos de percibir, sentir y actuar en relación con el trabajo, es decir, en la subjetividad de los trabajadores y en la construcción de relaciones sociales. La idea paternalista que expresaba el nombre de la revista interna "*Nosotros, la familia...*"²⁰, terminó por desvanecerse por completo con los tiempos de la globalización.

III.1.2 Publicaciones internas de la empresa (2001 en adelante)

Después del traslado de las oficinas del edificio de Capital Federal a un moderno edificio recién terminado para la empresa; las transformaciones se agudizaron para los trabajadores. Según cuenta "A", "el pasaje a lo moderno" generó en ella y en muchos de sus compañeros, una sensación de ruptura en las relaciones interpersonales. En el antiguo edificio, compartían las computadoras (antes usaban máquinas de escribir eléctricas) porque no había para todos. En cambio, luego, cada uno tenía su propia computadora y no necesitaba acercarse a su compañero ya que la comunicación se canalizó, mayormente, a través del correo electrónico. Otra forma de comunicación que propone la empresa, es la revista interna "*Compartiendo*", la cual es distribuida por el área de Recursos Humanos, en la cual se publican todas las novedades de la empresa.

En dicha revista, encontramos un artículo que se refiere a la experiencia del personal de una filial del exterior que se radicó en Buenos Aires. Comienza

²⁰ Revista de publicación interna de la empresa hasta el año 1990. A partir de ese año, tras un concurso impulsado por la empresa, cada trabajador propuso un nombre nuevo para la revista. El nombre seleccionado en el concurso por los directivos del área de Recursos Humanos, fue "*Compartiendo*". El ganador recibió un premio en dinero.

mencionando que la empresa se constituye como una "...organización cambiante, que se adapta a la velocidad y necesidad de los mercados." Si bien, la decadencia del sistema fordista puede encontrarse a finales de la década del '60 y los orígenes del sistema postfordista a los años '50, la línea divisoria entre ambas etapas fue la capacidad superior de las empresas postfordistas de aprovechar de modo competitivo las nuevas tecnologías de la información aplicadas a la producción, especialmente, con la automatización flexible (Oman, 1998: 24). La fuerte regulación de los mercados en constante cambio, la inestabilidad económica, los procesos de globalización y sus implicancias socioeconómicas y políticas, originaron profundas transformaciones en la relación capital/trabajo.

El artículo también contiene una foto de cada persona y un breve testimonio en el cual comentan sus impresiones acerca del traslado a Buenos Aires y sus *hobbies*, sus intereses personales y sus expectativas sobre el trabajo. Por un lado, encontramos una creciente movilidad interna de personal entre las filiales de la empresa ubicadas en diferentes países, especialmente, vinculadas a reestructuraciones que permiten reducir gastos. Por el otro, aparece un creciente énfasis puesto en la subjetividad de los trabajadores como parte constitutiva de su relación con el trabajo.

Las reestructuraciones provocaron cientos de despidos y aquellos que lograron conservar sus puestos, debieron amoldarse a los cambios en la organización del trabajo. Vinculado a esto último, el correo electrónico citado a continuación refleja las percepciones de un trabajador²¹:

"Después de cuatro años me voy de la empresa, me alcanzó una reestructuración, y bueno me dije es el capitalismo salvaje, es la globalización... Cuando me comunicaron que trabajaría hasta fin de mes y que para eso faltaba nada más que 7 días- me podrían haber avisado antes, pensé- me llamó mucho la atención, ya que los que me lo comunicaron saben que tengo una nena de 2 añitos y que mi señora está embarazada de 8 meses y entonces me acordé del capitalismo salvaje, de la globalización..."

²¹ Este mensaje fue escrito por un trabajador que fue despedido de la empresa. Lo envió a todos sus compañeros y "A" nos proporcionó una copia del mismo.

En los cuatro años que estuve en la empresa los resultados siempre me acompañaron, inclusive en el 2001 que fue un año muy malo, mi zona creció un 25%, después entendí que había algo que no sabe de resultados, es el capitalismo salvaje, es la globalización...

Pero les voy a decir lo que pienso, tanto el capitalismo como la globalización o lo que se les pueda ocurrir, lo hacen los hombres y si el capitalismo es salvaje, es porque las personas están salvajes. Si la globalización se devora nuestro trabajo y nuestra dignidad es porque encontramos la excusa perfecta para no mirar a los ojos al otro, aunque sea para despedirlo.

Hace 17 años que trabajo y nunca había visto lo que hicieron conmigo o con R que para despedirlo lo "esquivaron" un mes, será que no les dio la cara para sostener sus débiles argumentos? No lo sé, y probablemente nunca lo sepa."
(Año 2002)

Irónicamente, en la sección Desarrollo de Recursos Humanos de la revista interna (año 2003), mencionan que los jefes deben, entre otras cosas, preocuparse por su gente (y su gente debe saberlo), invertir su tiempo en su gente y saber manejarse en períodos de cambios. Durante la entrevista, "A" se refiere a los gerentes y señala que antes eran más "compañeros" de la gente, luego, únicamente colaboraban con los problemas que los trabajadores no podían resolver y, finalmente, los gerentes no resolvían ningún problema, sólo querían soluciones. La figura del gerente ha cambiado con la organización del trabajo. Al delegar cada vez más responsabilidad a las personas a su cargo y mantener una ficción de horizontalidad en las relaciones, sus funciones parecen reducirse a asegurar que el resto del personal se conduzca según el compromiso exigido por la empresa. Sin embargo, las contradicciones se profundizan en los tiempos de crisis y este compromiso no encuentra su contrapartida en lo que la empresa ofrece a cambio del esfuerzo subjetivo que requieren las nuevas formas de organización del trabajo.

III.1.3 Manuales del Empleado (2003)

Los manuales entregados en este año se encuentran completamente redactados en idioma inglés. La empresa se vale de toda la tecnología disponible para concretar su carácter global. Intenta disolver los límites nacionales y, al hacerlo, destruye a su paso todo obstáculo que se interponga a su cometido, ya sea éste una máquina obsoleta o fuerza de trabajo que no responde al "nuevo perfil de individuo" que requieren no sólo las empresas sino también la sociedad.

Estos manuales se basan en la elaboración de objetivos para los trabajadores. Proponen un "rating" mediante un puntaje que indica si un objetivo fue alcanzado. Este método recibe el nombre de "Evaluación Anual", a partir del cual se mide en qué forma un individuo contribuyó al negocio de la empresa y cómo lo hizo. Dicha evaluación implica un porcentaje variable de aumento en el sueldo según la categoría del trabajador. Entre las competencias de los trabajadores se evalúan las siguientes: adaptabilidad, innovación, trabajo en equipo, construcción de relaciones de trabajo, comunicación, toma de decisiones y enfoque al cliente. En conjunto, dichas competencias se transforman en "valores" de la denominada "cultura" de la empresa cuyos pilares son, fundamentalmente, el enfoque al cliente (internos y externos), la colaboración y la mejora continua ("la llave del éxito es la gente"). Esta forma de "Evaluación Anual" prolonga en la actual disciplina su característica más antigua: el examen. A través del examen, el poder disciplinario individualiza, vuelve visibles a los individuos, lo cual mantiene el sometimiento de los mismos (Foucault, 1989:192).

Durante la entrevista, "A" comenta sobre una reunión realizada en Octubre de 2003, a la cual asistieron todos los trabajadores de la empresa. En la reunión felicitaron a la gente por trabajar en equipo y resaltaron que cada uno de ellos, desde su puesto de trabajo, hacía posible el éxito de la empresa. Asimismo, expusieron distintos gerentes y mostraron gráficos con el crecimiento de los negocios de la empresa. En esa misma reunión, informaron que habría 80 despidos. Ningún trabajador dijo nada al respecto. Todos pensaban que le tocaría a otro. En un primer momento, "A" sintió que su trabajo

era reconocido (su nombre apareció por primera vez en un organigrama). Luego de una semana, "A" supo que era parte de los 80 trabajadores que serían despedidos. Faltándole 6 años para jubilarse y con 54 años de edad, "A" pasaba a formar parte de las filas de desempleados con posibilidades casi nulas de reinsertarse en un nuevo empleo. Treinta y tres años de trabajo y, ahora, sólo le quedaba un pequeño cuadro que decía "*¡Felicitaciones por los logros! Sos una parte muy importante del mejor equipo del mundo*".

Tras los despidos, muchos puestos de trabajo fueron terciarizados y otros cubiertos por pasantes, los cuales son producto de la flexibilización laboral que irrumpe en el período de gobierno menemista. Después de siete meses, la empresa incorporó aproximadamente noventa "jóvenes profesionales" en el Sector de Finanzas²² y reestructuró los espacios destinados a cada sector dentro de la empresa. Cuando "A" volvió a visitar a sus antiguos compañeros de trabajo, nada era como antes y sólo habían pasado unos meses desde su despido.

III.1.4 Análisis comparativo de las transformaciones en los "Manuales del Empleado".

En primer lugar, encontramos que el peso de las normas establecidas en los contratos colectivos de trabajo y en la legislación laboral, ha disminuido notablemente en las últimas décadas. Esto se torna evidente al comparar tanto la redacción como los contenidos de los manuales analizados. En el manual de 1970, los derechos y obligaciones de los trabajadores se hallaban explicados minuciosamente. En cambio, en los manuales del 2001 en adelante, no existe mención alguna sobre este tema, el cual además, parece quedar reducido a un conjunto de normas internas de la empresa que no contemplan en lo absoluto cuestiones vinculadas a las normas legales vigentes.

En segundo lugar, la comparación de los distintos programas desarrollados para los trabajadores puede ser útil ya que reflejan las transformaciones en la

²² La filial de Argentina centraliza la Administración de Finanzas de todas las filiales de Latinoamérica y, por ejemplo, la filial de México concentra las funciones de Gestión de Recursos Humanos.

organización del trabajo. A continuación, detallaré brevemente los programas implementados en 1970, según aparecen en el manual:

- **PRO.ME.SA** (Programa de Mejoramiento de la Salud): destinado al personal de la empresa y su familia. Su objetivo era el mejoramiento de la salud mental y física. El programa se valía de charlas y exámenes de salud para el personal, emisión de cartillas y boletines con información de interés para el grupo familiar.
- **PROGR.E.SE.** (Programa Educacional con soporte de la empresa): La empresa apoyaba al personal que por iniciativa propia deseaba completar sus estudios secundarios, realizar cursos específicos, carreras universitarias o de postgrado que le permitiesen un mejor desarrollo personal y profesional en la compañía.
- **IM.PAC.TO.** (Impulso para la Creatividad Total): La "propuesta impacto" era una idea o sugerencia que permitiera reducir costos, mejorar la productividad y eficiencia o aumentar el rendimiento de cualquier tarea productiva o administrativa. Las propuestas debían ser presentadas completando el formulario correspondiente y, luego, colocarse en los buzones habilitados. Cada propuesta era evaluada y aprobada por un Comité. Las propuestas aprobadas recibían como premio artículos para el hogar y/o actividades recreativas.

Los programas de los años 2002 y 2003 son:

- **Programa de Reconocimiento:** Se constituye como una herramienta para distinguir los valores de la empresa. El formulario dice: *"vos mismo podrás reconocer a aquellos compañeros que a través de una acción, una actitud, una situación hayan representado, más allá de lo naturalmente esperado, los valores de la Compañía, o sea, hayan logrado un "extra mile" sobre Compromiso/Iniciativa, Trabajo en Equipo/Colaboración o Logro/Servicio al Cliente"*. El premio para los elegidos es la publicación de un artículo en la revista interna de la empresa.

- **Programa de Vestimenta Flexible:** Se basa en *la confianza en el buen criterio de cada empleado* para elegir la vestimenta apropiada para asistir a la empresa. Aunque el programa cuenta con una lista que detalla qué vestimenta informal es apropiada y cuál no lo es.

En líneas generales, los programas de 1970 promueven la inversión en la capacitación del personal que, luego, se volcará en la ejecución de sus tareas, como así también, incitan al personal al aporte de ideas. Asimismo, se extienden fuera de la empresa y abarcan a las familias de los trabajadores. Esto último, es propio de las formas de disciplina extensiva (Gaudemar, 1978) puestas en práctica por la empresa, las cuales no sólo contemplaban al trabajador, sino también, sus vínculos sociales fuera de la empresa. Respecto de los aportes creativos, es importante señalar que cualquier sugerencia debía transitar un camino formal, estaba sujeta a evaluación y estaban orientadas a los procedimientos. Contrariamente, el Programa de Reconocimiento no está interesado en la mejora técnica para abaratar costos sino que va *“más allá”* y enfatiza en la persona. En su subjetividad reside la clave para reducir costos.

Asimismo, en la actualidad, el único tipo de capacitación que ofrece la empresa son cursos del idioma inglés y seminarios que promueven los “valores” de la misma. En relación con esto último, en el manual de 1970, no encontramos este término sino que se habla de “características” de la empresa y de la persona (*calidad, integridad y actividad* pasaron a ser *logros, integridad y colaboración*).

III.II Nuevas formas de organización del trabajo: las transformaciones desde la perspectiva de los trabajadores.

El análisis precedente se articula con los testimonios de las entrevistas realizadas a los trabajadores lo cual, posteriormente, nos permitirá explicar con profundidad el modelo disciplinario puesto en práctica en la empresa.

El estudio de las transformaciones en la organización del trabajo, no debe desplazar la perspectiva de los trabajadores. Al contrario, su incorporación nos permitirá ahondar en el sentido que adquiere el trabajo en

este contexto. Ahora bien, a partir de las entrevistas y observaciones realizadas, considero que es posible vislumbrar el modo en que los trabajadores reconstruyen el sentido de las transformaciones en la organización del trabajo.

La mayoría de los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa, expresan un quiebre que marca un “antes” y un “después” en relación con la organización del trabajo. Durante una de mis visitas a las oficinas, un trabajador me comentó que la empresa no protegía a su gente como antes, lo cual tenía relación con la nueva organización del trabajo. Este comentario fue un indicio que apuntaba directamente a los cambios que se habían producido en la empresa en las últimas décadas. Asimismo, como veremos más adelante, percepciones de este tipo encontrarán relación con problemáticas que giran en torno a la edad de los trabajadores, las cuales no sólo se manifiestan al interior de la empresa sino que se articulan con las restricciones que presenta el mercado laboral a la hora de conseguir empleo.

“Es inútil hoy ver si la forma de trabajar es ventajosa o no, es la realidad, es de esta manera. Yo creo que hay ventajas, que en general se mejora y se dejan algunas cosas de lado que tenían valor antes. La comunicación se deja de lado. La parte comercial, que es la que manda, ordena todo.” (M: ingeniero Sector Ingeniería y Logística, 57 años, 15 años de antigüedad en la empresa)

“La empresa mantiene conceptos básicos: elementos de trabajo, confort, tecnología y capacitación. Se van perdiendo otras cosas. Antes había más tiempo para buscar un proveedor, ver alternativas, hacer análisis. Hoy estás muy saturado de trabajo.” (RP: comprador, 43 años, 20 años de antigüedad en la empresa)

“Perdimos fuente de trabajo. Teníamos planta, teníamos que exportar. Se perdió la relación que había con la gente. Se perdió cierto respeto que había por la persona a través del tiempo. Hoy somos todos personal que necesitan para cubrir una posición. Cuando te necesitan estás y cuando no te necesitan no estás.” (RP: comprador, 43 años, 20 años de antigüedad en la empresa)

Siendo, el "empleado" el centro de gravitación en la actual organización del trabajo, aparecen algunas contradicciones entre ésta última y el modo en que los trabajadores reconstruyen su sentido. Las múltiples reestructuraciones llevadas a cabo por la empresa dejaron profundas cicatrices a su paso. "Los sueldos no son como antes", "los beneficios no son como antes", "la gente no es como antes", es decir, las relaciones dentro de la empresa cambiaron significativamente.

"Antes tu trabajo era como andar en tren, sí, entonces vos te subías en esta estación y si realmente hacías las cosas más o menos bien, la vía era derechita y llegabas al final de tu carrera sin mayores sobresaltos. En los años 70', los años 80', la cosa se puso más turbulenta y ya casi te dijeron: mira, ahora vas a tener que ir en micro. El micro, viste, a veces, iba por una ruta en la que había piedras, había que esquivar el camino. Aparecían algunos sobresaltos pero sin mayores consecuencias. Ahora, te dijeron: mira, ahora, salí a caminar. Y vos no sabes si te vas a tener que cruzar un río nadando. Sí, lo que digo es que vos tenés que salir a pelearla permanentemente..." (F: ingeniero Sector Logística, Expedición y Tráfico, 32 años, 9 años de antigüedad en la empresa)

En esta cita se reflejan los cambios acaecidos en las trayectorias laborales y las percepciones que han suscitado en los trabajadores. El mismo trabajador, comenta también que toda reestructuración implica una "actitud, una dinámica" ya que "la estructura de la compañía depende del mercado" y, por lo tanto, se encuentra en constante cambio. La incertidumbre existe pero ya es inherente a todo puesto de trabajo. El carácter vertiginoso y cambiante de los mercados se ha instalado en la vida de los trabajadores. Deben convertirse en trabajadores flexibles, es decir, no sólo deben ajustarse a sus tareas sino que también adoptar una actitud casi errante en relación con sus vidas profesionales y laborales.

Ahora bien, al decir que "la comunicación se deja de lado" se refiere a la comunicación "cara a cara", la cual ha disminuido debido a la incorporación de nuevas tecnologías. Según los trabajadores, esto produjo una erosión en la cohesión del grupo de trabajo.

“En la parte humana se pierde por la menor comunicación. Hay demasiados mails y se habla menos entre las personas. La cohesión está más distante.”
“Todo es mucho más rápido, los tiempos se acortaron. Marketing trabaja con gente joven, lo cual le da un impulso diferente” (M: ingeniero Sector Ingeniería y Logística, 57 años, 15 años de antigüedad en la empresa)

En este sentido, parece haber ciertas resistencias a las nuevas tecnologías, las cuales exigen de una constante adaptación de los trabajadores de mayor edad. Asimismo, estas nuevas formas de comunicación son percibidas por los trabajadores con más antigüedad como *“una frontera interna entre los viejos y los jóvenes”*, los jóvenes tienen *“un impulso diferente”*. Es decir, los trabajadores jóvenes utilizan cotidianamente las nuevas tecnologías dentro y fuera de la empresa, por lo tanto, no requieren de un proceso de adaptación. Sumado a esto, las formas de comunicación que impulsan también generan expectativas diferentes en relación con el trabajo. Los relatos pertenecen a profesionales que no tienen una familia que mantener y con edades que no superan los 32 años. El trabajo mantiene su importancia social (*“orgullo del hacer”*) pero no es una prioridad en sus vidas.

Los trabajadores sufren de una sobrecarga de trabajo y cuentan con tiempos reducidos para su realización, los cuales se ajustan a la velocidad de las comunicaciones modernas que favorecen a la especialización flexible al permitir que las empresas tengan acceso inmediato a los datos del mercado (Sennet, 1999:53). Vinculado a esto último, encontramos que la mayor parte de los trabajadores atribuye al proceso de globalización el hecho de que la empresa haya cambiado su organización y estructura.

“Antes las compañías tenían bastante independencia, hoy, es lo que dice la casa matriz, lo hacemos todos” (RB: ingeniero Sector Logística y Distribución, 45 años, 24 años de antigüedad en la empresa)

Sin duda, la necesidad de ser flexible y polivalente ante los cambios que se producen, ya sea por la incorporación de tecnología, la movilidad interna del personal o las reestructuraciones de la empresa, constituyen un requisito

excluyente para los trabajadores. En este sentido, “cuando, en un marco de búsqueda de “flexibilidad interna”, la empresa intenta adaptar las calificaciones de los trabajadores a las transformaciones tecnológicas, la formación permanente puede funcionar como una selección permanente. El resultado es la invalidación de los “trabajadores que envejecen”, con demasiados años o no lo bastante formados como para el reciclamiento, pero demasiado jóvenes para la jubilación” (Castel, 1997: 408). La cita anterior resulta esclarecedora a la hora de analizar las percepciones de los trabajadores en torno a la edad como un factor que escinde y excluye tanto dentro como fuera de la empresa.

Resulta aún más relevante este aspecto ya que, actualmente, la empresa está pasando por una reestructuración a partir de la cual 80 personas serán paulatinamente despedidas, especialmente, aquellas con más de 15 años de antigüedad y con edades que oscilan entre los 50 y 60 años. La cuestión de la edad se ha convertido en un factor determinante en la obtención de un empleo en el marco de las transformaciones que tuvieron lugar desde la década del '70. La precarización laboral, la flexibilización y el desempleo, entre otros, se han intensificado aún más con las profundas crisis socioeconómicas que azotan el escenario mundial.

“Veo que la gente que tiene mucha edad se están yendo casi todos y yo no voy a ser la excepción. Una se hace la idea de que trabaja contratado y no sabes hasta cuando, así cuando te dicen que no vas a pertenecer más a la empresa no te cae tan mal y no caes en un pozo depresivo” (H: trabajador Sector Logística y Distribución, 53 años, 30 años de antigüedad en la empresa)

“Aparecen cosas nuevas permanentemente, si no te adaptas quedas atrás” (H: trabajador Sector Logística y Distribución, 53 años, 30 años de antigüedad en la empresa)

“En 5 años puedo ser obsoleto, son empresas que admiran la juventud, la sangre joven. Yo no lo entiendo y no lo acepto porque sé de gente que se fue cómo labura mucho, muy bien y otros nada bien. Yo soy consciente de eso. Uno no se puede ver ni siquiera de acá a 6 meses, es muy difícil imaginarlo.”

Me pueden decir "la verdad lo tuyo de primera pero las cosas son así" y viene alguien por la cuarta parte de tu sueldo y que tiene 20 y pico a trabajar y la empresa va renovando" (RB: ingeniero Sector Logística y Distribución, 45 años, 24 años de antigüedad en la empresa)

Sin embargo, frente al quiebre de las trayectorias laborales, la inestabilidad y la imposibilidad de tener expectativas a futuro en la empresa, los trabajadores dicen que *"no trabajan asustados"* sino *"que hay que adaptarse"*. Esto nos da la pauta de que también han sufrido transformaciones las vivencias del trabajador en relación con su trabajo, las cuales se manifiestan en los modos en que perciben la organización del trabajo. Podemos pensar que tanto el discurso como las prácticas que acompañan a las nuevas formas de organización del trabajo son reapropiadas y resignificadas por los trabajadores con variaciones que pueden vincularse con su edad y antigüedad en la empresa. En general, los trabajadores de más de 35 años de edad y con una antigüedad mayor a los 10 años en la empresa, han experimentado los cambios en la organización del trabajo, por ende, es posible encontrar en sus relatos la distinción entre un "antes" y un "después". Contrariamente, los trabajadores "jóvenes" no poseen la experiencia de ese "antes", lo cual incide sobre su perspectiva con relación al trabajo. Si bien, las empresas ofrecen una "identidad de empresa" basada en la "cultura de la empresa" (Gorz, 2003:46), el compromiso de los trabajadores es provisorio ya que saben que la duración de sus empleos es incierta. En este sentido, el concepto de identidad parece ser insuficiente a la hora de comprender tanto las formas de construcción de subjetividad como la aceptación de las nuevas formas de organización del trabajo dentro de la empresa.

"No tengo una relación de pertenencia, de dejar la sangre en la empresa. Soy un profesional que da lo mejor para cumplir con sus objetivos pero lo que hoy hago por esta empresa, lo puedo hacer mañana por otra. No soy un hijo de esta empresa. Estas trabajando para...te contrato en este momento." (F: ingeniero Sector Logística, Expedición y Tráfico, 32 años, 9 años de antigüedad en la empresa)

“La crisis no me afecta en mi relación con el trabajo. Tengo 28 años, no tengo hijos...” (MA: ingeniero industrial Sector Distribución, 28 años, 6 años de antigüedad en la empresa)

Asimismo, este “antes” y “después” que aparece en el relato de los trabajadores puede vincularse con el concepto de memoria. Halbwachs (1992) sostiene que son los individuos quienes recuerdan, no los grupos o instituciones, pero estos individuos están ubicados en un contexto específico de grupo a partir del cual recuerdan o recrean el pasado. El pasado es principalmente una construcción configurada por los intereses del presente. Las creencias, intereses y aspiraciones del presente dan forma a las múltiples perspectivas sobre el pasado (Halbwachs, 1992). Sin embargo, estos intereses no quedan restringidos a lo individual sino que son enmarcados en un pasado socialmente compartido. En los trabajadores de más de 35 años de edad, la representación de un “antes” se conforma como un referente a partir del cual se evalúa y compara el presente, a la vez que se proyecta hacia el futuro. En este sentido, el pasado se articula con el presente e incide sobre la construcción de significados. Los modos de concebir los hechos o acontecimientos del pasado se dan a partir de un proceso de constitución selectivo, el cual se forja sobre las distintas relaciones entre los sujetos, como así también, entre el sujeto y su pasado. De todos modos, los trabajadores más jóvenes aluden a ese “antes” a pesar de no haberlo vivenciado. Sin embargo, no lo evocan con un sentido nostálgico sino que lo hacen para resaltar las diferencias en términos de ventajas y mejoras que ha logrado la empresa. Cabe mencionar, que las nuevas generaciones de trabajadores posibilitan la continuidad temporal de la memoria colectiva de las generaciones anteriores de trabajadores, lo cual permite que se construya intersubjetivamente un conocimiento acerca del pasado entre las distintas generaciones.

Desde diciembre del 2002, la empresa no fabrica más en el país. La mayoría de los trabajadores de mayor antigüedad, alguna vez, ocuparon puestos de trabajo vinculados a la manufactura. Ellos dicen *“lamentamos que no se fabrique en el país”* y recuerdan con nostalgia la empresa de ese

entonces. Actualmente, la empresa terciariza una parte reducida de su producción e importa el resto.

“A mí me queda una sensación un poco ambigua, en el sentido que la modernidad está muy bien, yo le agregaría que a esa modernidad debería tener...Argentina, debería tener la empresa un protagonismo mayor. La verdad que la parte que nos tocó no es demasiado premio, digamos, ya a muchos años de trabajo pero bueno...” (M: ingeniero Sector Ingeniería y Logística, 57 años, 15 años de antigüedad en la empresa)

Este relato es de un trabajador que será despedido en un mes debido a la reestructuración que atraviesa la empresa. El pasado se articula con el presente a la hora de construir el sentido del trabajo en su vida y comenta *“...ver en el mercado productos que nosotros desarrollamos, me hace sentir orgullo”*.

Tanto el discurso como las prácticas que surgen en la nueva organización del trabajo, son concebidos en marco de lo que se conoce como “cultura de empresa”, la cual abarca los “valores” que mencionábamos cuando analizamos los manuales para empleados más recientes.

“...la gente nueva que ingresa va en un grupo pero siempre hay gente con antigüedad porque la empresa tiene ciertas normas no escritas de cómo manejarse, de cómo tratarse. Se va involucrando a la gente nueva.” (RP: comprador, 43 años, 20 años de antigüedad en la empresa)

“La cultura hace que tengamos buena relación. Siempre hay algún tarado que se sale de la norma.” (RB: ingeniero Sector Logística y Distribución, 45 años, 24 años de antigüedad en la empresa)

Esta última cita, nos recuerda la perspectiva estructural funcionalista en tanto que salirse de la norma constituye una “patología”. Los efectos de la disciplina emergen en sus palabras ya que aún en los trabajadores lo “no patológico” es cumplir la norma.

La “cultura” es percibida como un conjunto de normas que inciden sobre la construcción de relaciones dentro de la empresa, como así también, favorecen a la socialización de ciertos comportamientos.

En cuanto a las modalidades de trabajo, los entrevistados hablan de “equipos de trabajo interdisciplinarios”, los cuales están formados por trabajadores pertenecientes a diferentes sectores de la empresa.

“Hay grupos de trabajo, dan resultado y tienen una metodología de trabajo, se sigue una norma que viene de casa matriz. El líder del grupo se encarga de la parte administrativa, hace informes, invita a las reuniones, manda mails y organiza. El poder de decisión y de hacer cosas lo tienen todos. Si hay opiniones distintas, se analiza y evalúa entre todos y se resuelve qué postura es la mejor.” (RP: comprador, 43 años, 20 años de antigüedad en la empresa)

“El coordinador de un equipo de trabajo sólo interviene si se trata de un problema grave, en general, no interviene y se resuelve entre el grupo de trabajo.” (F: ingeniero Sector Logística, Expedición y Tráfico, 32 años, 9 años de antigüedad en la empresa)

“Si surge algún problema con alguien del equipo, se maneja entre los integrantes sin recurrir al líder. Él no es el jefe de los demás.” (MA: ingeniero industrial Sector Distribución, 28 años, 6 años de antigüedad en la empresa)

Se plantea una forma colectiva y participativa de trabajo, en el cual la toma de decisiones tiende a distribuirse entre todos los integrantes del equipo de trabajo.

Ahora bien, al reconstruir el sentido de las formas de organizar el trabajo también se resignifica el concepto de trabajo. Generalmente, este último se conforma como “una actividad social que le permite al individuo incorporarse a la comunidad como un elemento productor y a cambio de ella éste recibe un lugar, un reconocimiento y una valoración social” (Moise, 2000: 121). Sin embargo, podemos sostener que existe un profundo cambio en la concepción

del trabajo en el contexto socioeconómico actual. Socialmente, el trabajo no ha perdido su carácter de herramienta de integración social, es decir, como un medio de existencia para el hombre. Pero, subjetivamente, el trabajo adquirió un significado distinto, especialmente, en los trabajadores más jóvenes (hasta aproximadamente 35 años de edad). Estos últimos, se refieren al trabajo como un *"servicio"*, lo cual no es lo mismo que hablar del trabajo en términos de actividad productiva o de creación. Mientras trabajan para la empresa, ofrecen un servicio que implica brindar su mejor *"expertise"* (conocimiento técnico) y, sobretodo, *"sus capacidades en la toma de decisiones y su sentido común"*. Esta concepción de trabajo, es parte de las consecuencias de los procesos de reestructuración capitalistas, como también, de los cambios que se dieron en la relación del trabajador con su actividad. Asimismo, la reformulación del trabajo considerado como un servicio se ajusta mejor tanto a la concepción de *trabajador flexible* que impera en las empresas como al crecimiento de los bienes intangibles y del trabajo inmaterial.

III.III Tras las huellas de los cambios en la disciplina laboral.

Si entendemos que las relaciones de poder se canalizan en el discurso (Foucault, 1992), entonces podemos sostener que las nuevas formas de organización del trabajo prescriben determinados modos de percibir, valorar y actuar en relación con el trabajo, los cuales inciden sobre las formas de construcción de subjetividad.

Las nuevas formas de organización del trabajo se basan, principalmente, en el trabajo autónomo, los equipos de trabajo, la cooperación y la incorporación de nuevas tecnologías. En este contexto, las actuales formas disciplinarias exaltan especialmente los aspectos culturales y sociales del trabajo. El poder disciplinario no encadena las fuerzas para reducir las sino para multiplicarlas y usarlas (Foucault, 1989). En este sentido, no era posible continuar con un tipo de trabajo parcelarizado y con una concepción de trabajador que lo limitaba a ser sólo "un apéndice de la máquina" (Friedman, 1961). Por tanto, los equipos de trabajo se constituyen como un quiebre con las formas tayloristas. Tanto la distribución de tareas como la resolución de

problemas son delegadas a los integrantes del equipo de trabajo. La figura del gerente, jefe o supervisor ya no concentra las tareas de vigilancia y control riguroso de los trabajadores. Justamente, Figari dice que “la responsabilidad (o colaboración) y la autonomía (o autocontrol) serán los valores que deberán internalizarse” (2003:106). También, Slaughter (1998) se refiere a la “presión de los pares” como característica de los equipos de trabajo. Podemos decir que las formas disciplinarias se conforman como una *ética del autodisciplinamiento*, la cual se apoya sobre la manipulación de vivencias y actitudes que intentan orientar el sentido del trabajo. Cada trabajador controla a los demás y a sí mismo. Esta forma de disciplina, además de establecer una relación de docilidad/utilidad, está viciada de intenciones moralizantes (aunque dicha tendencia no es innovadora) respecto de cómo se debe pensar y actuar. Por tanto, “...la disciplina “fabrica” individuos; es la técnica específica de un poder que se da a los individuos a la vez como objetos y como instrumentos de su ejercicio” (Foucault, 1989:175). Lo que es aún peor, toda persona debe estar predispuesta de antemano a los valores y atributos de la nueva ética empresarial si quiere obtener un empleo. No es casual entonces, que los “jóvenes profesionales” sean los más buscados.

La introducción de nuevas tecnologías basadas en las telecomunicaciones y la informática, el desarrollo del trabajo inmaterial²³, los cambios en la división del trabajo y en la concepción del trabajador; requirieron de una transformación de las formas disciplinarias y, conjuntamente, de las relaciones de dominación de la fuerza de trabajo. Gaudemar (1978) menciona tres ciclos largos de la tecnología disciplinaria, los cuales denominó ciclo panóptico, ciclo de disciplina extensiva y ciclo de disciplina maquínica. Ahora bien, tal vez sea posible pensar en un nuevo ciclo de disciplina *intensiva* centrada en las formas de percibir, valorar, sentir y actuar de cada individuo en relación con el trabajo y con los demás. En este sentido, autores como Cillario (1992) y Neffa (1999) mencionan la necesidad de incorporar a la lógica de producción y acumulación capitalistas las dimensiones psíquicas y mentales de los trabajadores. Así, los controles rígidos se convierten en controles flexibles

(Rosendo, 1998) ejercidos a través de las nuevas formas de organización del trabajo que, al mismo tiempo, dan lugar a distintas relaciones sociales y relaciones de poder entre las posiciones ocupadas dentro de la empresa. De todos modos, retomaremos esta cuestión más adelante.

Ahora bien, si queremos dar cuenta del régimen de sanciones de la disciplina considerada, encontraremos también diferencias sustanciales respecto de la disciplina plasmada en el manual de 1970. Así, este último, se refiere a “faltas disciplinarias graves” y “sanciones disciplinarias”, por ende, existían determinadas sanciones concretas según fuera la falta del trabajador. Contrariamente, en los manuales de 2002 en adelante, no aparece ningún término en este sentido. Por ejemplo, a diferencia de prácticas de control anteriores, actualmente, el personal no ficha su entrada o salida y las ausencias por enfermedad no requieren de certificado médico. Los trabajadores se sienten los responsables de su puesto de trabajo ya que el retraso en sus tareas perjudica las tareas realizadas en el resto de los puestos. Cada sector de la empresa no es concebido con funciones que competen al sector únicamente sino que, en cambio, todos ellos están vinculados y dependen entre sí para lograr los resultados. En las entrevistas, encontramos lo siguiente:

“Mis compañeros son “clientes internos”. Cumplo con ellos y como clientes si tienen alguna queja lo hablan directamente conmigo, sin intermediación del gerente o del jefe. La mayoría de las veces vienen y te dicen “acá está mal”, “arreglame esto”. El jefe no te dice lo que tenes que hacer, yo sé lo que tengo que hacer.” (H: trabajador Sector Logística y Distribución, 53 años, 30 años de antigüedad en la empresa)

Durante una de mis observaciones, el mismo trabajador antes citado, fue parte de una situación en la cual se dirigió a uno de sus compañeros porque no había realizado su trabajo correctamente y él mismo le solicitó que rehiciera su trabajo. Por consiguiente, la vigilancia sobre el trabajo es llevada a cabo no

²³ El trabajo inmaterial produce un bien inmaterial como lo es un servicio, un producto cultural, conocimiento o comunicación. Véase Hardt, M. y Negri, A. (2000) *Imperio*.

necesariamente por un gerente o jefe sino por los mismos compañeros de oficina. En definitiva, si en los manuales recientes no encontramos indicios de un régimen de sanciones es porque las relaciones de poder han cambiado. Aún más, la especificidad que plantea este tipo de relaciones no sería posible si existiera un sistema rígido de controles. No es casual que en la empresa haya disminuido notablemente la cantidad de personal en mandos medios, lo cual se vincula con el hecho de que son los pares quienes ejercen las funciones de control de aquellos.

Ahora bien, ¿existen resistencias frente a la nueva organización del trabajo?. Sí, las resistencias implícita o explícitamente siempre existen. De otra forma, no podríamos hablar en términos de ejercicio de poder o de construcción de relaciones de poder. Sin embargo, podemos decir que las resistencias son funcionales a las formas que adopta el poder. En otras palabras, toda nueva resistencia le permite a éste perfeccionarse en respuesta a aquella y, al mismo tiempo, toda nueva forma disciplinaria permite acumular experiencia histórica que facilita la creación de mecanismos de resistencia. No obstante, no debemos considerar a la disciplina como “negativa” o “positiva” sino que debemos preguntarnos cómo y por qué es aceptada. La disciplina aparece como la forma normal de la relación de subordinación del trabajo al capital (Gaudemar, 1978).

Las normas, comportamientos y valores que analizamos en los manuales, son parte constitutiva de la disciplina, la cual se conforma como un medio subjetivo de trabajo (Gaudemar, 1978: 112). Al tiempo que estimula e incrementa las aptitudes requeridas en los trabajadores, aumenta su dominación sobre éstos últimos. Las transformaciones en la organización del trabajo redefinen la disciplina, la cual tiene como objetivo final la acumulación de capital (Marglin, 1992). De hecho, toda disciplina permite reducir costos de producción. Los sistemas autoritarios rígidos del taylorismo y del fordismo fueron desplazados. La nueva organización del trabajo genera un entramado de relaciones de poder sutilmente dispuesto. Surge una nueva ética del autodisciplinamiento que convirtió a los trabajadores en cómplices no sólo de su propia opresión sino también de los demás.

La forma de disciplina intensiva ejercida dentro de la empresa, produce al nuevo *trabajador flexible*: siempre dispuesto al cambio, ajustable, acoplado a las nuevas tecnologías, competitivo, un trabajador que resiste en el consenso, que mantiene el conflicto en silencio mientras toda posibilidad de lucha se disuelve en la incitación incesante de una competitividad voraz. El conflicto no deja de existir sino que cambia frente a la creciente heterogeneidad de las situaciones laborales que sufren los trabajadores (contratados, pasantes, en relación de dependencia, etc.)

III.IV Análisis del caso en relación con el concepto de *ideología*.

La pregunta que aquí nos guía es ¿Por qué se aceptan las nuevas formas de organización del trabajo? Ante todo, la organización del trabajo responde a una determinada forma de disciplina, la cual se constituye como una forma de ejercicio del poder cuya cara visible puede encontrarse en el discurso y las prácticas dentro de la empresa. Ahora bien, en su interior, existe una determinada ideología que conforma los rieles sobre los cuales se desliza la disciplina. Lo anterior está inmerso dentro de un contexto histórico particular que define sus rasgos característicos y los diferencia de los precedentes. Desde mi punto de vista, si tomamos en conjunto lo mencionado hasta ahora, tendremos por resultado un modelo de producción.

Los procesos socioeconómicos de las últimas décadas dieron lugar a una nueva ideología del trabajo, la cual "...reconoce implícitamente que la fuerza de trabajo no es un instrumento como los otros y que su eficacia, su rendimiento, dependen de factores que no son calculables y que no competen a la racionalidad económica: el clima de la empresa, la satisfacción en el trabajo, la calidad de las relaciones sociales de cooperación, etcétera." (Gorz, 1991:86). Si bien, este autor define acertadamente la actual ideología, aún queda por analizar con detenimiento las razones por las cuales se ha conformado de ese modo.

Partamos de la siguiente cita: "...las fuerzas productivas no se ponen en práctica más que en el marco de las relaciones sociales determinadas que impone una determinada forma de división del trabajo que otorga valor a tal

tarea y vincula cada tarea a una categoría social (hombres/mujeres, jóvenes/adultos, amos/esclavos, etc.). Estas asignaciones y estos vínculos contienen igualmente una parte ideal compuesta de representaciones que *legitiman* los valores que se conceden a las distintas actividades.” (Godelier, 1987: 165-). Tanto Godelier (1987) como Althusser (1984) coinciden en que la ideología es la fuente de la cual cada sujeto elige libremente las ideas que guiarán su práctica. Aún así, el sujeto se encuentra fuertemente condicionado a la hora de optar por determinadas ideas o valores. Para el segundo, “la ideología es una “representación” de la relación imaginaria de los individuos con sus condiciones reales de existencia” (Althusser, 1984:52). Sin embargo, Godelier (1987) no está totalmente de acuerdo con la noción de una relación imaginaria ya que no queda claro para quién lo es. Este último, destaca la importancia del lenguaje en la transmisión de las representaciones. En el caso analizado, existe un lenguaje particular que construye representaciones a través de prácticas que crean modos de concebir y conducirse en el trabajo. Los autores antes mencionados se refieren también al hecho de que la importancia de las ideas reside especialmente en lo que *hacen hacer*.

Son recurrentes en los trabajadores entrevistados, comentarios referidos a la globalización, las fluctuaciones de los mercados y el desempleo estructural como ejes de transformación de las relaciones de producción. Al mismo tiempo, sus propias representaciones acerca del trabajo se construyen en relación con dichos ejes, los cuales sirven en última instancia para justificar todo cambio. La “cultura de empresa” (la ideología de la empresa) aporta el simbolismo necesario para crear comportamientos y representaciones adecuadas a las nuevas condiciones de producción: los valores organizacionales, los equipos de trabajo, las formas de cooperación, entre otras cosas.

Es importante considerar que “...representar, interpretar, organizar, legitimar son otras tantas maneras de producir sentido” (Godelier, 1987: 183). La ideología cumple una función esencial en este aspecto. Es decir, el sentido conferido por los trabajadores a sus prácticas dentro de la empresa, depende en gran medida de la mediación ideológica que ejerce la empresa (a través de sus representantes y de sus publicaciones internas). Su efectividad varía según los grupos de trabajadores. Las diferencias entre los trabajadores de más edad

y los más jóvenes evidencian la existencia de formas distintas de representar su relación con el trabajo. Sus experiencias, trayectorias laborales y calificaciones son diferentes. Por tanto, ambos grupos de trabajadores, si bien las aceptan, otorgan a las ideas un sentido propio que refleja un mayor o menor consenso. El consentimiento nunca es espontáneo sino que es resultado de la formación del individuo (Godelier, 1980: 668). Esto puede explicar por qué las empresas prefieren a los jóvenes profesionales y renuevan constantemente a los trabajadores de mayor edad (sólo quedan menos de diez en la empresa y, en general, no ocupan puestos de mando). La ideología surge de los procesos socioeconómicos actuales, a la vez que construye una forma distinta de trabajador que se ajuste a las exigencias del escenario económico mundial.

Encontramos que, a pesar de resaltar *"lo que se perdió"*, todos los entrevistados sostienen que *"los cambios son positivos"*, *"todo lo distinto es bueno"* y que *"es la mejor forma de hacer las cosas"*. Pero, *"...sólo cuando (las ideas) no les parecen a los explotados ilusiones ni instrumentos de su explotación sirven también para hacerles aceptar esa explotación."* (Godelier, 1987: 186). La subordinación ideológica de los trabajadores mediante una dominación consensuada (Anderson, 1981) nos conduce al concepto de hegemonía entendido en términos de "dirección". La fuerza de la hegemonía reside en el consentimiento, por lo tanto, no es extraño encontrar comentarios como los mencionados ya que, de otro modo, no sería posible que las actuales formas de dominación de la fuerza de trabajo persistan. Pero, ¿cómo se logra ese consentimiento? En primer lugar, los dominados y los dominantes deben compartir las representaciones y reconocer los beneficios, la legitimidad y la necesidad de ese poder (Godelier, 1987). En este sentido, el cambio producido en la construcción de relaciones de poder implica relaciones distintas entre la constitución del sujeto y las prácticas de poder. El trabajador no percibe su dominación porque él mismo se transforma en un sutil instrumento de esa dominación. Las relaciones de poder se mezclan con la idea de una mayor autonomía de los trabajadores. El poder se ramifica en cada acción, en cada actitud individual o colectiva. Podemos afirmar que una de las claves del logro de la profunda aceptación de las nuevas formas de organización del trabajo

reside en la habilidad del modelo postfordista de flexibilizar las relaciones de poder hasta el punto de tornar imperceptible toda forma de dominación.

Podemos decir que se produjo el pasaje de relaciones de poder construidas sobre la base de una profunda distancia social y de clase entre los trabajadores según su posición dentro de la empresa, a la construcción de unas relaciones de poder que plantean la identidad de responsabilidades cualquiera sea la posición de un trabajador. La dominación y la explotación no disminuyen, al contrario, persisten y se intensifican bajo formas cada vez más refinadas. Mientras lo aparente constituya una parte de lo real, es posible la aceptación de esa dominación. Sin embargo, esto no disuelve las resistencias de los trabajadores sino que adquieren formas distintas. Cuando las contradicciones aumentan, las resistencias del trabajo y la experiencia de esas resistencias que acumula el capital, le permiten a este último redefinir las reglas del juego y, al primero, volver a romperlas. En segundo lugar, la actual ideología del trabajo tuvo el mérito de disolver la representación de una separación entre las categorías de un "nosotros" (los trabajadores) y un "ellos" (los patrones) dentro de empresa. No existen patrones sino accionistas, los límites nacionales se desvanecen y el conflicto entre el trabajo y el capital queda suspendido en un movimiento constante, sin un lugar donde afirmarse más que sólo por momentos.

La concepción de *trabajador flexible* se construye en el marco de la actual ideología del trabajo. Sin embargo, esta forma de trabajador no tiene una existencia *a priori* sino que es una creación de las condiciones económicas y políticas que requieren de la actual ideología laboral. Asimismo, esta construcción es resultado de una disputa por el poder en un determinado contexto. La ideología engendra ficciones pero estas ficciones no son impuestas desde exterior sino que, en general, son producidas y reproducidas por los mismos trabajadores en un juego constante de relaciones de poder.

Las ideas expresan las relaciones de los sujetos con sus condiciones reales de existencia. Dichas relaciones son *construidas* por los sujetos, por lo tanto, son objetivamente virtuales pero subjetivamente reales. Ahora bien, si sólo conocemos la realidad a través de representaciones sobre las relaciones que entablamos con ella, entonces, estamos hablando de una realidad que el

sujeto no puede aprehender en su totalidad más que en los distintos niveles de apariencia que se construyen, destruyen y reconstruyen como producto de las luchas por el ejercicio del poder. Si bien Foucault (2000) no utiliza el concepto de ideología, es posible articular algunos aspectos de su pensamiento con el nuestro. En este sentido, podemos decir que la ideología no es ni negativa ni positiva sino que es la expresión de determinadas relaciones de poder y dominación en un momento determinado.

La ideología es una construcción que presupone determinadas relaciones entre un determinado sujeto y las relaciones de producción en las cuales se inserta. Esta necesita producir a este sujeto ya que no está dado de antemano. En consecuencia, en esta sección del capítulo no estudiamos la ideología con el propósito de levantar el telón y encontrar lo “verdaderamente” real, sino que nos centramos en dar cuenta de las relaciones de poder que engendra y posibilitan su existencia.

CAPÍTULO IV

Las actuales formas de cooperación

Introducción.

En el presente capítulo nos preocupa especialmente ofrecer una explicación sobre la forma actual de cooperación en la empresa estudiada. La cooperación siempre fue un elemento esencial para la producción capitalista. Sin embargo, su forma no es la misma en todos los casos. La relevancia de este análisis radica en el hecho de que a través de los cambios en las formas de cooperación, los cuales están ligados a los cambios en la división del trabajo y las tecnologías, podremos profundizar en la lógica de acumulación del capital en un contexto histórico determinado. No obstante, con el fin de comprender la inserción de este concepto, realizaremos un breve recorrido a través de las formas que históricamente ha adoptado. Finalmente, vincularemos el análisis en torno a la cooperación con los datos construidos a partir del trabajo de campo y la información obtenida de la lectura de fuentes secundarias.

IV.1 Consideraciones sobre el concepto de cooperación.

Si consideramos que "...la cooperación capitalista no se presenta como una forma histórica especial de cooperación, sino que ésta reviste la forma peculiar del proceso capitalista de producción, forma específica que le caracteriza y le distingue." (Marx, 1999:270), entonces, no sería posible completar nuestro análisis de las actuales formas de organización del trabajo sin tratar con detenimiento la forma de cooperación que tiene lugar en las mismas. En cada contexto histórico, las formas de producción capitalistas necesitaron de la cooperación como fuerza productiva esencial para su desarrollo. Desde sus comienzos, la organización del trabajo en el sistema

capitalista vislumbró en la cooperación una fuerza capaz de reducir costos y producir plusvalía ya que "...la cooperación no tiende solamente a potenciar la fuerza productiva individual, sino a crear una fuerza productiva nueva...", en suma, sostiene que "...el simple contacto social engendra en la mayoría de los trabajos productivos una emulación y una excitación especial de los espíritus vitales, que exaltan la capacidad de rendimiento de cada obrero..." (Marx, 1999:262). En este sentido, la cooperación se caracteriza por ser una forma específica del proceso de producción capitalista que la diferencia del proceso de producción de los obreros aislados o de los maestros artesanos independientes (Marx, 1999:270). Es decir, que esta fuerza nueva que menciona el autor, está dada por su expresión colectiva y social, en tanto que la subjetividad deviene intersubjetividad con la cooperación. Esto último, es particularmente exaltado en la actual organización del trabajo y constituye un aspecto central en nuestro análisis. Justamente, podemos articular lo anterior con las transformaciones en las formas de cooperación que aparecen en la empresa estudiada a través de la siguiente cita de un trabajador:

"Te diría que ya no hay más mamparas, no hay más paredes, puertas con los demás sectores. Hoy es permanente (la cooperación). No es como antes, eh, 10 años atrás vos decías:

"Che, ¿vos sabes que en la compañía trabaja fulanito?"

"La verdad no tengo ni idea, no sé, ¿de qué sector es?"

"Créditos"

"¡Ah, no! Yo con Créditos no tengo nada que ver"

Vos compartías el espacio físico. Tu función y la del otro, eran todos compartimentos estancos. Cada uno trataba de hacer lo mejor pero como no veía más allá de la mampara que los separaba, realmente no sabían cuál era la necesidad de este o aquel" (F: ingeniero Sector Logística, Expedición y Tráfico, 32 años, 9 años de antigüedad en la empresa)

A partir de esto, podemos vislumbrar algunas características de la cooperación en la empresa. Sin embargo, volveremos sobre nuestro caso más adelante.

La cooperación simple coincide con la producción en gran escala, pero no constituye una forma fija sino que se presenta con ese carácter en los orígenes de la manufactura, ya que “la cooperación es *la forma fundamental* del régimen de producción capitalista, aunque en él su forma simple se presente como *forma especial*, al lado de otras *formas más complejas*.” (Marx, 1999:271). En la manufactura, aparece la cooperación basada en división del trabajo, la cual distribuye los trabajos parciales y transforma al obrero en un obrero parcial. Así, la cooperación es una fuerza productiva del trabajo que se presenta como fuerza productiva del capital. En la manufactura el punto de apoyo es la fuerza de trabajo y en la gran industria, el instrumento de trabajo. Esto último, no quiere decir que el trabajo subjetivo desaparezca ya que el trabajo es subjetivo y objetivo, siendo sólo el factor subjetivo aquel que crea un nuevo valor (plusvalía). El autor plantea que, en la fábrica basada en la maquinaria, nos encontramos con cooperación simple, la cual se presenta en un primer momento como un “conglomerado local de diversas máquinas de trabajo que funcionan para un fin semejante y al mismo tiempo” (Marx, 1999:309). También, aparece la cooperación basada en la división del trabajo, la cual se presenta como una “combinación de máquinas parciales” (Marx, 1999:309). La cooperación en la gran industria no desaparece sino que, a diferencia de la cooperación que se da en la manufactura que partía de una simple combinación de obreros parciales (punto de partida es la fuerza de trabajo); en la gran industria aquello que impulsa la cooperación es la gran maquinaria (factor objetivo) con la que el obrero se encuentra como una condición material de producción lista y acabada:

“En la cooperación simple, e incluso en la cooperación especificada por la división del trabajo, el desplazamiento del obrero aislado por el obrero colectivo se presenta siempre como algo más o menos casual. La maquinaria (...) sólo funciona en manos del trabajo directamente socializado o colectivo. Por tanto, ahora es la propia naturaleza del instrumento de trabajo la que impone como necesidad técnica el carácter cooperativo del proceso de trabajo” (Marx, 1999:316)

La cooperación basada en la maquinaria exige una distribución de los diversos grupos de obreros entre diversas máquinas, bajo un régimen de cooperación simple (Marx, 1999:347). A pesar del predominio de la maquinaria, la cooperación sigue siendo una fuerza productiva esencial para la producción capitalista. Esta nunca desaparece sino que adquiere una mayor complejidad según sea la relación entre los factores subjetivos y objetivos del trabajo.

Según Marx (1999), la cooperación responde a un plan o voluntad que son ajenas al trabajador. Este se transforma en una pieza más del engranaje productivo que es dispuesta por el capitalista de modo tal que, su correcta ubicación dentro del proceso productivo genere mayores beneficios. Sin embargo, sucede que los trabajadores no son sólo eso, sino que son sujetos que se relacionan socialmente. Marx considera que el proceso de trabajo se ha transformado en un proceso social. A partir de esta forma social del trabajo, el capital descubre una forma distinta de explotación de la fuerza de trabajo (plusvalía relativa).

Si nos situamos en el marco de las formas de organizar el trabajo propias del taylorismo y del fordismo, encontramos que se basaban sobre un "...sistema rígidamente autoritario de la empresa racionalizada, que excluye la cooperación en las decisiones tomadas en los diversos escalones, constantemente están (los trabajadores) en "cortocircuito", inhibidos y "frustrados" por otros" (Friedman, 1961: 277). La cooperación estaba limitada a la relación espacio-temporal compartida por el conjunto de trabajadores. Los directivos de las empresas no veían a la subjetividad más que como un estorbo que había que sacar del camino, "...muchos managers consideran el valor de conjunto del individuo, la personalidad, como un subproducto dudoso que eliminan tanto como pueden" (Friedman, 1961:284). Esta desvalorización de la subjetividad de los trabajadores no es arbitraria sino que respondía a la necesidad de un perfil de trabajador que estuviese acorde con las tecnologías que controlaban el proceso productivo, como así también, con una forma disciplinaria específica. Por tal motivo, primaba la concepción de un trabajador "mecanizado", es decir, no necesitaba pensar, sólo seguir el ritmo que le imponía la máquina. Sin embargo, en las actuales formas de organización del trabajo, ese "valor de conjunto del individuo" pasa a ocupar un lugar central en

el proceso de cooperación. El trabajador es contratado para poder responder ante cualquier problema. Los trabajadores deben realizar un esfuerzo subjetivo para resolver creativamente los problemas que pueda presentar su actividad.

La cooperación parece no ser sólo un "simple resultado del capital" que emplea a los obreros simultáneamente (Marx, 1999: 267). Los sujetos necesitan encontrar un sentido propio a su práctica. Sin embargo, podemos preguntarnos cómo éstos podrían hallar tal sentido si el mundo material que construyen a partir de su trabajo se les presenta como algo ajeno. El hombre mediante el trabajo transforma la materia, el objeto que encuentra en la naturaleza, a la vez, que se transforma a sí mismo. Para intentar responder esta pregunta, tenemos que tener presente que las condiciones de producción capitalistas provocaron un quiebre de los lazos estables que lo vinculaban con su práctica y con los demás sujetos. Su relación con el trabajo está mediada por fuerzas que ejercen dominio sobre él. Nada es totalmente inmóvil y determinante, por lo tanto, habrá siempre resistencias que llevarán a los sujetos a recrear su práctica con significados distintos.

Al igual que las formas de cooperación varían en cada contexto histórico particular, los significados del trabajo tampoco son los mismos. Por un lado, la cooperación en el proceso de trabajo capitalista constituye una instancia de interacción y comunicación social que permite la creación de un universo simbólico compartido en torno al trabajo. En este sentido, la fuerza de trabajo no vale por sí misma más que en la medida en que se vincula con la de los demás. Por otro lado, la cooperación capitalista genera determinadas relaciones de poder que permiten al capital manipular las voluntades individuales y colectivas.

Anteriormente, nos hemos centrado en la concepción marxista de cooperación, la cual utilizaremos como punto de referencia para nuestro análisis. Sin embargo, existen otras perspectivas que apuntan a las actuales formas de cooperación en el proceso de producción capitalista.

Autores como Dejours²⁴, sostienen que la cooperación se basa en la *voluntad* de las personas para trabajar juntas y superar colectivamente las

²⁴ Este autor enmarca sus estudios en la Psicodinámica del Trabajo, la cual se centra en el análisis del sufrimiento que generan las diferentes situaciones de trabajo y las

contradicciones de la organización del trabajo. Está vinculada con la *libertad* de los sujetos y la formación de una *voluntad común*. También, agrega que sin cooperación no sería posible la producción, por lo tanto, es central “para la eficacia en el trabajo como para la economía del sufrimiento y del placer en el trabajo” (Dejours, 1998:40). La cooperación, según Dejours (1998), está estrechamente relacionada a la movilización subjetiva, la cual supone lo siguiente: a) esfuerzos de inteligencia; b) esfuerzos de elaboración para construir opiniones (a partir de la experiencia personal de trabajo, de las interpretaciones que implican las prescripciones de la organización del trabajo, de los valores, de las obligaciones morales con respecto a los otros, de la personalidad) sobre la mejor manera de arbitrar las contradicciones y resolver las dificultades de la organización del trabajo; c) esfuerzos para involucrarse y dar opiniones sobre las elecciones o decisiones sobre la organización del trabajo (reunión en equipo, círculos de calidad). La cooperación pasa por una movilización que debe considerarse como una contribución específica e irremplazable de los trabajadores a la concepción, ajuste y gestión de la organización del trabajo. *No puede prescribirse, depende del deseo*. Se puede *provocar* movilización con la *ayuda* de la *cultura de empresa*. Todas las experiencias de “gestión de recursos humanos” apuntan a la no-prescribibilidad de la cooperación. Al remitirnos a nuestro caso, encontramos en el manual de “Training 2003” una sección que describe las “competencias” que serán *evaluadas* anualmente en los trabajadores:

defensas que los sujetos construyen contra dichas situaciones. Además, no lo verán como un síntoma mecánico sino intencional.

<i>Competencias</i>	<i>Comportamientos²⁵</i>
Adaptabilidad Mantener la eficiencia en ambientes cambiantes y con diferentes tareas, responsabilidades y personas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfrentar los cambios o novedades positivamente. ▪ Ajustar rápida y eficientemente el comportamiento en respuesta al medio.
I. Trabajo en Equipo Usar métodos apropiados y un estilo de trabajo flexible dentro del equipo. Facilitar el logro de objetivos grupales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar el logro de los objetivos. ▪ Involucrar e informar a los demás del equipo. ▪ Compromiso
II. Innovación Generar soluciones innovadoras en situaciones de trabajo. Probar distintas maneras de tratar los problemas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desafiar los actuales modos de pensamiento y métodos. ▪ Usar diversos recursos para resolver problemas ▪ Pensar abiertamente
III. Construir Relaciones de Trabajo Desarrollar y usar relaciones de colaboración para facilitar el logro de los objetivos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar oportunidades para construir relaciones. ▪ Subordinar los objetivos personales. ▪ Obtener consenso.
Comunicación (oral/escrita) Dar a conocer claramente información e ideas a través de medios de comunicación escritos y orales a individuos o grupos, de modo que conecte las audiencias y las ayude a comprender y retener el mensaje.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar la comunicación. ▪ Asegurar la comprensión. ▪ Comprender la comunicación de otros.

Para el autor, la movilización subjetiva y la cooperación contribuyen a superar individual y colectivamente las contradicciones de la organización del trabajo. Ahora bien, la Psicodinámica del Trabajo no se separa demasiado del discurso empresarial. Los sujetos pueden superar los problemas que se generan en relación con su tarea mediante una movilización subjetiva, es decir, una contribución subjetiva que se plasma en la resignificación de la acción. De es modo, los sujetos resuelven las contradicciones propias de la organización del trabajo y, por medio de la cooperación, conectan su experiencia individual con las experiencias colectivas. Entonces, la subjetividad desplegada por el sujeto implica un beneficio para el capital vinculado al aumento de la productividad y la eficiencia no sólo individualmente, sino también, colectivamente. La cooperación actúa de modo tal que las experiencias se

²⁵ La traducción del inglés es nuestra.

fusionan y convergen en una sola experiencia común que contiene las respuestas prácticas y saberes para la realización de determinadas tareas, en determinadas situaciones. Para Dejours, la cooperación no puede ser prescrita. Sin embargo, los manuales para empleados que forman parte de la “cultura de empresa” se fundamentan en competencias y valores como el compromiso, la participación, la creatividad, la innovación, entre otros, que inciden directamente sobre los modos de actuar y pensar de los trabajadores, al mismo tiempo que condicionan el sentido del trabajo.

También para Hardt y Negri (2000), la cooperación no es impuesta sino que es totalmente espontánea y solidaria. Para estos autores, la cooperación es inherente al propio trabajo. El trabajo inmaterial involucra cooperación e interacción social, lo cual conduce a un “comunismo elemental y espontáneo”. Desde la perspectiva adoptada en el presente estudio, la cooperación no es sólo voluntad y libertad, es decir, que a diferencia de lo que afirman Hardt y Negri (2000), la cooperación es activada por el capital. Varios trabajadores entrevistados coincidieron en que, actualmente, “*hay más trabajo en equipo*”, lo cual permite “*obtener mejoras para el cliente, la empresa y reducir costos*”. La forma que adquiere la cooperación es el trabajo en equipo, no sólo en grupos de trabajo que se reúnen para una tarea concreta, sino también, en el trabajo coordinado entre los distintos sectores de la empresa. Sin embargo, la cooperación responde a intereses específicos del capital, por lo tanto, a una determinada racionalidad. La siguiente cita resulta relevante en este sentido: “...se considera que el trabajador es “racional” cuando *participa* activa y totalmente en el funcionamiento de la empresa y hace suyo el interés de ésta, que consiste en lograr la utilidad máxima. La racionalidad explicitada aquí, es, por tanto, una racionalidad *complementaria, derivada y dependiente*, racionalidad que el trabajador debe tener para que la racionalidad del capitalista sea plenamente efectiva y para que, por encima del capitalista, el sistema funcione sin contradicciones insuperables.” (Godelier, 1974: 37). Por consiguiente, el autor plantea que es necesario demostrar que los intereses del capitalista coinciden con los del trabajador y con los de toda la sociedad. De este modo, como veíamos en el capítulo anterior, la construcción de una

ideología del trabajo orientada a este fin, es imprescindible para lograr la legitimidad de dichos intereses.

No negamos que la cooperación es propia a la actividad laboral. Sin embargo, ésta se presenta como *fuerza productiva del capital*, no como fuerza productiva del trabajo (Marx, 1981). Es decir, la cooperación es configurada según las relaciones de producción que caracterizan a cada contexto histórico. Ahora bien, según dichos autores, la cooperación es voluntaria, entonces, la alienación quedaría excluida de todo análisis.

La "...transformación tecnológica dirigida no sólo a la represión sino a modificar la composición misma del proletariado, integrándolo, dominándolo y beneficiándose con sus nuevas prácticas y formas"(Hardt y Negri, 2000: 88), se produjo debido a las nuevas reglas de competitividad mundiales y no a los *deseos* de las fuerzas laborales tayloristas y fordistas de todo el mundo que mencionan estos autores. Sin embargo, estos *deseos* fueron el punto de partida para una nueva arremetida del capital en crisis. Más allá de los productos que caracterizaron al consumo en masa de la etapa fordista, la población brindaba una fuente inagotable de posibilidades en cuanto a la creación de nuevas necesidades en el contexto de un mundo que se precipitaba velozmente hacia un futuro sin fronteras que avanzaba de la mano de los procesos de globalización produciendo ecos en todos los ámbitos de la sociedad. Si bien, los productos tangibles no dejaron nunca de ocupar un lugar importante en el mercado; sí perdieron su predominio en la lógica de acumulación del capital siendo los bienes intangibles y servicios los principales puntos de referencia del capitalismo actual. Por consiguiente, como hemos visto a lo largo de la presente investigación, este viraje en la producción capitalista necesariamente condujo a una transformación de las empresas capitalistas y de los trabajadores. Hardt y Negri (2000) sostienen que los jóvenes rechazaron la rutina de la sociedad factoría e inventaron nuevas formas de movilidad y flexibilidad, en otras palabras, un nuevo estilo de vida contrario a la idea de obtener un empleo estable y regular. Paradójicamente, la movilidad y flexibilidad aclamadas desde abajo, se han transformado en los pilares de la nueva disciplina laboral.

Asimismo, Hardt y Negri (2000) plantean que, en la producción informacional, la cooperación laboral no requiere de un centro territorial o físico, por ende, la cooperación es abstracta en el marco de la desterritorialización de la producción. Uno de los trabajadores entrevistados comenta que *“los saberes y los conocimientos van más allá de las fronteras de la empresa”* (RB: ingeniero Sector Logística y Distribución, 45 años, 24 años de antigüedad en la empresa). Usualmente, se comunica con su par chileno e intercambian formas de hacer su trabajo. Por ejemplo, bajo el lema *“su problema es mi problema y viceversa”*, en Brasil se realizó una reunión en la cual todos los pares de Latinoamérica hablaron acerca de las tareas que desarrollaban y cómo las realizaban. Esto último, aseguró nuestro entrevistado, fue una experiencia enriquecedora que forma parte de los procesos de globalización. Si bien, podríamos decir que la cooperación abstracta existe en este contexto, ésta permanece, como decíamos más arriba, como una fuerza productiva del capital. Con esto quiero decir que, son las tecnologías y la división del trabajo imperantes, las cuales impulsan este tipo de cooperación que opera de modo tal que perpetúa el traspaso de conocimientos y capacidades no sólo técnicas sino también intelectuales a manos de los intereses del capital. Al mismo tiempo, las redes de comunicación e informática conectan las experiencias de trabajo individuales construyendo un conocimiento colectivo. En la Revista *Pymes+* del Diario *Clarín*, encontramos la siguiente cita:

“Si poseer conocimiento genera status individual y la empresa entiende que sin una persona en particular no puede sobrevivir, es tiempo de cambiar hacia un paradigma grupal, donde el conocimiento sea un poder colectivo: la organización debe saber sobre su funcionamiento, independientemente de las personas que trabajen en ella en un momento determinado.”²⁶

Dicha cita puede aplicarse a nuestro caso ya que el “paradigma grupal” está presente en la empresa. Considero que debemos detenemos por un momento en la idea del conocimiento como un “poder colectivo”. En una

²⁶ Cuadernos de Capacitación: “La empresa y el trabajo en equipos” de la Revista *Pymes+* (Diario *Clarín*) N° 4, Julio de 2004.

primera instancia, podemos sentirnos tentados a pensar que éste último podría beneficiar de algún modo a los trabajadores. Sin embargo, la creación de un conocimiento colectivo que se sustrae de las individualidades y se transforma en algo distinto, sobre lo cual la empresa ejerce control “independientemente de las personas que trabajen en ella”, posee implicancias más profundas. El “poder colectivo” se convierte en una fuerza alienada, que deja de pertenecer a los trabajadores. En este sentido, el conocimiento se cosifica y es utilizado por el capital.

IV.II La cooperación en el marco del caso estudiado.

Más arriba, adelantamos algunas particularidades de las formas de cooperación observadas en la empresa. De hecho, para nuestro caso, podemos decir que la cooperación se divide, por un lado, en la cooperación que se produce entre los trabajadores de la misma filial y, por otro lado, una forma de cooperación, la cual se canaliza a través de las nuevas tecnologías, y que tiene lugar entre trabajadores de distintas filiales de la misma empresa. La primera no descarta el uso de tecnología pero requiere, fundamentalmente, de la interacción y comunicación de los trabajadores. La segunda se vincula sólo en parte con la función que contiene el concepto de cooperación abstracta de Hardt y Negri (2000) por las razones que mencionábamos anteriormente. Ambas formas de cooperación se complementan y son igualmente necesarias.

El aumento de la productividad del trabajo que genera la cooperación no se limita a la empresa considerada, sino que tiene su eco en la productividad de las filiales con las cuales los trabajadores mantienen un intercambio constante de conocimiento.

La cooperación se expresa mayormente en los equipos de trabajo, en los cuales se incrementa la productividad tanto individual como colectiva. Es decir, el potencial subjetivo y colectivo de los trabajadores constituye el eje del proceso de valorización y, por tanto, de acumulación del capital. La actual división del trabajo no marca límites fijos entre los puestos sino que, por el contrario, insta la polivalencia o multifuncionalidad de los trabajadores. Con esto último, dejan de existir saberes específicos o exclusivos que sirven de

resguardo para determinados grupos de trabajadores. Asimismo, la línea divisoria entre trabajo manual e intelectual se torna borrosa. Por un lado, se ubicaban aquellos que realizaban el trabajo físico y, por el otro, aquellos que tomaban las decisiones y resolvían los problemas. Sin embargo, los trabajadores actuales deben reunir ambas capacidades. Ahora bien, si pensamos que, históricamente, esto último fue motivo de resistencias y luchas entre el capital y el trabajo (dado la constante extracción de saberes y eliminación de los "secretos" del oficio con el fin de socavar el control de los trabajadores sobre los tiempos y procesos de producción); podemos sostener que si la separación entre trabajo manual e intelectual, virtualmente, ha desaparecido con la actual división del trabajo; entonces la experiencia de los conflictos se ha revertido para transformarse en instrumento de dominación de la fuerza de trabajo. En este sentido, la incorporación del potencial subjetivo y colectivo de los trabajadores al proceso capitalista de trabajo se relaciona con nuevas formas de dominación de la fuerza de trabajo. Asimismo, la cooperación construye nuevas relaciones de poder, las cuales sostienen a las formas de organización del trabajo. Cada trabajador ejerce poder y trata de conservar ese poder, lo cual incide tanto sobre los demás como sobre sí mismo.

Al preguntar sobre las formas de cooperación a los entrevistados, obtuvimos las siguientes respuestas:

"La colaboración es importante porque dependes de otro. Si los otros no hacen su trabajo, yo no puedo hacer el mío." (H: trabajador Sector Logística y Distribución, 53 años, 30 años de antigüedad en la empresa)

"La cooperación es alentada por la empresa" (F: ingeniero Sector Logística, Expedición y Tráfico, 32 años, 9 años de antigüedad en la empresa)

"La colaboración es algo que te exige desde la presidencia hasta todas las gerencias y es bien visto y están bien contempladas las horas que le dediques. Esta todo muy bien armado." (RP: comprador, 43 años, 20 años de antigüedad en la empresa)

“La colaboración es natural, es parte de la cultura de la empresa. Si entra una persona que no se adapta, termina renunciando.” (RB: ingeniero Sector Logística y Distribución, 45 años, 24 años de antigüedad en la empresa)

“La colaboración es natural”, por ende, se presenta como una fuerza ajena, alentada desde el capital que trastrueca el sentido de toda voluntad de cooperar. De hecho, *“la colaboración es fundamental, nadie puede trabajar solo”*. Sin embargo, la cooperación *“es algo que se exige”*, por lo tanto, se manifiesta el doble carácter de la cooperación planteado por Marx²⁷. En este sentido, “el poder social, es decir, la fuerza de producción multiplicada que nace por obra de la cooperación de los diferentes individuos bajo la acción de la división del trabajo, se les aparece a esos individuos por no tratarse de una cooperación voluntaria, sino natural, no como un poder propio, asociado, sino como un poder ajeno, situado al margen de ellos, que no sabe de dónde procede ni a dónde se dirige y que, por tanto no pueden ya dominar sino que recorre, por el contrario, una serie de fases y etapas de desarrollo peculiar e independientemente de la voluntad y los actos de los hombres y que incluso dirige esta voluntad y estos actos.” (Marx, 1987: 29). Aquí, el autor está hablando de la alienación que se ubica en la subjetividad del trabajador, la cual es explicada por la división del trabajo. No sólo se aliena la subjetividad sino también las relaciones sociales entre los trabajadores. En este sentido, podemos decir que se produce una objetivación de lo subjetivo, es decir, la subjetividad se escinde del sujeto y se revela como un conjunto de atributos, sentimientos, valores y capacidades inherentes al capital.

Podemos decir que, a través de la cooperación, se trata de lograr el aporte creativo y la iniciativa de los trabajadores por ser las fuentes del principal “valor agregado”. Este se genera cuando, por ejemplo, en los equipos de trabajo se obtienen mejoras en la realización de determinadas tareas y se reducen costos para la empresa. Consideremos los siguientes fragmentos de entrevistas:

²⁷ Marx sostiene que la cooperación, por un lado, permite la creación de vínculos sociales que exaltan la capacidad de rendimiento de cada trabajador y, al mismo tiempo, responde a la confección de un plan que permanece ajeno al trabajador y

“Las formas de hacer las cosas se van construyendo conjuntamente en la práctica. Lo fundamental es la creatividad.” (RB: ingeniero Sector Logística y Distribución, 45 años, 24 años de antigüedad en la empresa)

“Ser creativo, agregar valor a lo que estás haciendo, que genere una utilidad más allá de tu puesto de trabajo. Con productos intangibles, el objetivo es que el producto tenga más valor agregado” (F: ingeniero Sector Logística, Expedición y Tráfico, 32 años, 9 años de antigüedad en la empresa)

“Hoy pesa más una persona con iniciativa que con los conocimientos técnicos, pesa el tema de la actitud porque cada vez hay menos desarrollo entonces se hacen cosas más o menos conocidas y la tendencia es que todo venga de afuera. Es importante que propongas cosas nuevas.” (R: Diseñador de productos, 40 años, 6 años de antigüedad en la empresa)

“Es mejor alguien con iniciativa, con ganas de aprender que alguien con saber técnico. Lo técnico se aprende” (MA: ingeniero industrial Sector Distribución, 28 años, 6 años de antigüedad en la empresa)

El discurso empresarial vinculado a las citas precedentes, puede también identificarse en la mayoría de los artículos publicados en diarios y en revistas empresariales:

“...el conocimiento es valor agregado a la información y su gestión depende de factores clave tales como la forma en que circula la información dentro de una empresa y cómo es compartida entre los miembros de una organización. E influye directamente sobre la valuación de una compañía.” “...el conocimiento es un intangible difícil de imitar” (Artículo “Valorar el capital intelectual, Diario Clarín, domingo 18 de Agosto de 2002- Sección Económico)

“Materia: cada vez importa menos. Clave: procesar información otorga más poder y tiene mejor relación costo-beneficio.

persigue los fines de la dirección capitalista. Marx, K. (1999) Cooperación. En: *El*

Gente: enorme valor de las ideas...” (Artículo “10 principios fundamentales de la Nueva Economía” en Revista Business Technology- Abril de 2000)

Lejos de tratarse únicamente de un saber técnico, el conocimiento al cual se alude en las citas anteriores se halla vinculado a la creatividad, al “proponer cosas nuevas”. De este modo, la subjetividad que parte de un sujeto concreto, sólo podrá tener sentido en tanto se plasme socialmente en la organización del trabajo y se transforme en una fuerza desvinculada de las características particulares de cada sujeto, es decir, en un *valor* que se agrega al proceso de trabajo. El potencial subjetivo y colectivo de los trabajadores se convierte en un bien intangible que valoriza el capital. Se produce una materialización de la subjetividad. Si la cooperación es una fuerza productiva entonces el potencial subjetivo y colectivo de los trabajadores se constituye también como una fuerza productiva. Es por eso que la disciplina y las formas de cooperación enfatizan sobre este punto. El trabajo inmaterial requiere de las funciones intelectuales para obtener formas distintas de plusvalía en el marco de los cambios en la división del trabajo, las formas de cooperación y las tecnologías.

CONSIDERACIONES FINALES

A fines de la década del 60', se produce el agotamiento de los procesos económicos que dieron lugar a un período estable de acumulación en las economías centrales después de la Segunda Guerra Mundial, lo cual condujo a una fuerte reestructuración capitalista. De este modo, disminuye el crecimiento de la productividad del trabajo en los países desarrollados (Moneta, C.J. y C. Quenan, 1998). En este sentido, el crecimiento era cada vez más costoso y, por ende, la tasa de beneficio decreció rápidamente.

Desde la década del '50, el modelo de producción japonés restó terreno a las vías estadounidenses de producción (Taylorismo-Fordismo), por lo cual éstas últimas cedieron paso a la primera. Las posibilidades de recuperar la competencia internacional y reanudar el proceso de acumulación del capital se hallaban en la innovación japonesa en relación con la organización del trabajo. Con la imitación del nuevo modelo, el esfuerzo se desplazó de la reducción de los costos unitarios, a la calidad y al servicio post-venta. Asimismo, la transnacionalización de la producción fue un elemento clave en el nuevo contexto económico mundial. Estos últimos cambios repercutieron sobre la economía argentina. Sin embargo, con el fin del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, el gobierno militar de 1976 instauró una política de apertura económica, lo cual produjo profundos cambios en el mercado laboral dada la abrupta caída del sector industrial, como así también, en las formas de contratación (flexibilidad en el uso y remuneración de la fuerza de trabajo).

La reestructuración neoliberal implicó una redefinición del papel del Estado en el desarrollo, la desregulación y el crecimiento de la competencia económica, la apertura comercial y la instauración de distintos acuerdos de integración regional (Bensusan, 2000). Así, comenzó una paulatina incorporación del modelo de producción postfordista que terminó por instalarse aproximadamente en la década del '90 en el seno de los procesos de globalización que irrumpían en la escena mundial. En este contexto, la empresa transita un camino de cambios producto de los procesos de

transformación socioeconómica iniciados en los años '70: cierre de sus dos plantas de producción, despidos, incorporación de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, encontramos el pasaje de una *disciplina extensiva* basada en sistemas rígidos de control a una *disciplina intensiva*, la cual se sostiene sobre relaciones de poder que escapan a la tradicional jerarquía vertical dentro de la empresa. Es por tal motivo, que la construcción de relaciones de poder no puede ser considerada de manera que, de un lado, están los que tienen poder y, del otro, los que no lo tienen (Foucault, 1992). Asimismo, el énfasis puesto en la *autodisciplina* se instala directamente en la subjetividad de los trabajadores, es decir, remite a lo que los sujetos pueden hacerse a sí mismos. Surge una racionalidad distinta donde la toma de decisiones y la resolución de problemas, más allá de basarse sobre cifras y lógicas, se orientan a los elementos subjetivos y afectivos, los cuales se adaptan mejor a los fines que persigue la empresa. Por tanto, la concepción de un *trabajador flexible* aparece como la síntesis del actual proceso de trabajo y, a la vez, reformula el significado que adquiere el trabajo para los sujetos. De cualquier manera, un único objetivo subyace a todas las nuevas o distintas concepciones que pueden aparecer en ámbito empresarial: la obtención de plusvalía. Tampoco debemos olvidar que las características que adopta la organización del trabajo contienen implícitamente nuevas formas de dominación de fuerza de trabajo. Por tal motivo, es imposible separar el análisis del proceso de trabajo capitalista de los trabajadores implicados en él. Nuestro recorrido histórico a través de las distintas formas disciplinarias ejercidas en la empresa, pudimos poner en evidencia que, al modificarse las relaciones de producción propias a cada contexto particular, también se transforma la disciplina. Siendo, en la actualidad, el potencial subjetivo y colectivo de los trabajadores el principal elemento en la acumulación del capital; la cooperación no se presenta sólo como algo necesario, propio y natural al proceso de trabajo. Esto quiere decir que la cooperación se conforma como una forma particular de poder ejercido con el propósito de crear nuevos comportamientos que estimulan las capacidades intelectuales de los trabajadores. Pero no es un poder que cae sobre los trabajadores sino que cada trabajador de la empresa, sin importar su posición, construye, ejerce y conserva ese poder y, al mismo

tiempo, agudiza su propia alienación. En este sentido, la cooperación forma una parte constitutiva de la disciplina.

Resulta fundamental el hecho de que los significados del trabajo no son siempre los mismos. Las ideas de movilidad y flexibilidad que evoca el discurso empresarial, en el marco del modelo postfordista, han impregnado las concepciones del trabajo. Si bien, la representación del trabajo en tanto actividad productiva que forma una parte constitutiva y esencial en la vida de los hombres no ha desaparecido (“orgullo del hacer”, de sentirse “útil”) pero también aparecen representaciones diferentes, especialmente (aunque no únicamente) en los trabajadores de menos de 35 años de edad. Varios trabajadores comentaron, en relación con el trabajo, que *su prioridad era su vida personal, que el trabajo no es el mundo sino una parte de él, o bien, que el trabajo es una parte importante de la vida pero no es la vida misma*. En los trabajadores más jóvenes prevalece una concepción del trabajo en términos de un *servicio* que se presta a la empresa circunstancialmente, es decir, no esperan un empleo duradero sino que las características de las nuevas formas de organización del trabajo están presentes a la hora de construir colectivamente significados en torno al trabajo. Asimismo, la fuerte separación entre un “antes” y “después” convierte en necesaria la creación de un nuevo sentido del trabajo.

La nueva ideología del trabajo concentra ideas y prácticas que son retomadas por los sujetos. La construcción de sentido está vinculada a la mediación ideológica que tiene lugar en el marco del discurso y las prácticas inherentes a la nueva organización del trabajo. Asimismo, su efectividad está ligada especialmente a la edad de los trabajadores. La ideología es resultado de los procesos socioeconómicos e históricos y su principal función es crear un nuevo tipo de trabajador susceptible de ser ajustado a los requerimientos que establecen las relaciones sociales capitalistas. En el contexto de la empresa, las relaciones de poder quedan empañadas por el simbolismo que emana de la nueva ideología. Sin embargo, las resistencias perduran y el conflicto subyacente se manifiesta en forma heterogénea.

De la Garza Toledo sostiene que “... la producción capitalista implica disciplina y cooperación como aspectos importantes de la experiencia en este

mundo de vida...”, y más adelante agrega “... en el trabajo formal, la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilidad interna y cambios en calificaciones (...) cambian las experiencias del trabajo y sería aventurado afirmar a priori que estas transformaciones no tienen impactos subjetivos...” (De la Garza Toledo, 2000: 31). La cita anterior refleja en gran medida el punto de partida de la presente investigación. La intención fue abordar un tema que requiere, dada su complejidad, de una mirada antropológica que permita ahondar en el significado de las actuales transformaciones capitalistas. Más allá de la descripción de los procesos de trabajo, la perspectiva histórica nos permite decir que los cambios estudiados no son arbitrarios ni tienden a favorecer a los trabajadores. Contrariamente, se fundamentan en el establecimiento de distintas relaciones de dominación de la fuerza de trabajo y la generación de nuevas formas de extracción de plusvalía que posibilitan la acumulación de capital dentro de la lógica de la globalización.

Si bien, nos centramos en los trabajadores del sector administrativo, queda pendiente la realización de un análisis que contemple y profundice en el sector industrial y las implicancias de la nueva organización del trabajo en el mismo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA

- **Alori, L., T. Blanco y M. Campus** (2001) *Dos siglos en la Argentina: una interpretación sociohistórica*. Buenos Aires, Biblos.
- **Althusser, L.** (1984) *Ideología y aparatos ideológicos de Estado*. Buenos Aires, Editorial Nueva Visión.
- **Anderson, P.** (1981) *Las antinomias de A. Gramsci*. Barcelona, Editorial Fontamara.
- **Asworth, W.** (1973) *Breve historia de la economía internacional*. México, FCE.
- **Azpiazu, D. y H. Nochteff** (1995) *El desarrollo ausente*. Buenos Aires, Tesis Grupo Editorial Norma.
- **Azpiazu, D.; Basualdo, E.M. y H. Nochteff** (1988) *La revolución tecnológica y las políticas hegemónicas*. Buenos Aires, Legasa.
- **Azpiazu, D.; Basualdo, E.M. y M. Khavisse** (1986) La política económica de la dictadura militar. En: *El nuevo poder económico en la Argentina de los 80'*. Buenos Aires, Legasa.
- **Battistini, O.R. y A. Wilkis** "Identidades, disciplina cultural y social en el marco del empleo asalariado joven." En: VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, 13 al 16 de Agosto de 2003.
- **Bensusán, G.** "El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos." III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, 2000.
- **Bialakowsky, A.L. y B. Fernández** (1994) *Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires*. Buenos Aires, CEAL.
- **Bialakowsky, A.L., Herno, J. P., C. Lusnich** "Dilución y mutación del trabajo en la dominación social local." Instituto de Investigaciones Gino Germani, Jornadas Pre-ALAS XXIV, Bs. As. Noviembre del 2002.
- **Bourdieu, P.** (1988) *La distinción*. Madrid, Taurus.

- **Candau, J.** (2002) Memorias y amnesias colectivas. En: *Antropología de la memoria*. Bs. As. Nueva Visión.
- **Castel, R.** (1997) Capítulos 7 y 8. En: *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires, Paidós.
- **Castillo, J.J.** (1988) Las "nuevas formas de organización del trabajo". En: Castillo, J.J. (comp.) *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- **Cillario, L.** (1992) El engaño de la flexibilidad. En: Rojas, E. y Proietti, A. (Comps.) *La Sociología del Trabajo*. Buenos Aires, CEAL.
- **Coriat, B.** (1982) La norma y el cronómetro. En: *El taller y el cronómetro*. México, Siglo XXI.
- **Coriat, B.** (1992) Introducción. En: *El taller y el robot*. México, Siglo XXI.
- **Coriat, B.** (1992) *Pensar al revés*. México, Siglo XXI.
- **Coriat, B.** "Taylorismo, fordismo y nuevas tecnologías en los países semiperiféricos". En: *Cuadernos del Sur* N° 5, Ed. Tierra del Fuego, marzo - mayo de 1987.
- **Dejours, C.** (1998) De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En: Dessors, D.; Guiho-Bailly (comp.) *Organización del trabajo y salud*. Buenos Aires, Lumen Humanitas.
- **Dreyfus, H.L. y P. Rabinow** (2001) *Michel Foucault: Más allá del estructuralismo y la hermenéutica*. Bs. As., Nueva Visión.
- **Etcheverry, M.S.** "Narrativas sobre empregabilidade. As trajetórias profissionais de exempregados do setor brasileiro." V Reunión de Antropología del Mercosur, Florianópolis, 30/11 a 03/12 de 2003.
- **Fajnzylber, F.** (1983) *La industrialización trunca de América Latina*. México, CET.
- **Figari, C.** (2003) "Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria" En: *Revista Estudios del Trabajo*, N°22, ASET, Bs. As.
- **Foucault, M.** (1989) *Vigilar y castigar*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- **Foucault, M.** (1992) *Microfísica del poder*. España, La Piqueta.
- **Foucault, M.** (1994) La ética del cuidado de uno mismo como práctica de la libertad (entrevista). En: *Hermenéutica del sujeto*. Madrid, La Piqueta.

- **Foucault, M.** (1999) *El orden del discurso*. Barcelona, Tusquets.
- **Foucault, M.** (2000) *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona, Gedisa.
- **Friedman.** (1961) ¿Adónde va el trabajo humano? En: *Máquina y Humanismo*. Buenos Aires, Ed. Sudamericana.
- **García Canclini, N.** (1988) Capítulos I y II. En: *La producción simbólica*. México, Siglo XXI.
- **Godelier, M.** (1987) La parte ideal de lo real. En: *Lo ideal y lo material*. Madrid, Editorial Taurus Humanidades.
- **Godelier, M.** "El análisis de los procesos de transición." En: *Revista Internacional de Ciencias Sociales*. Nro. 114. UNESCO, 1987.
- **Godelier, M.** "Procesos de la constitución, la diversidad y las bases del Estado. En: *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XXXII (1980), N° 4.
- **Godelier, M.** (1974) *Racionalidad e irracionalidad en economía*. México, Siglo XXI.
- **Gorz, A.** (1991) *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, Editorial Sistema.
- **Gorz, A.** (2003) *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires, Paidós.
- **Grimberg, M.** (1997) La construcción de un modelo hegemónico de la salud de los trabajadores. En: *Demanda, negociación y salud*. Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, CBC-UBA.
- **Grzyb, G.J.** (1988) Descolectivización y recolectivización en los lugares de trabajo: los efectos de la tecnología sobre los grupos de trabajo informales y en la cultura del trabajo. En: Castillo, J.J. (comp.) *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- **Guadarrama Olivera, R.** (2000) La cultura laboral. En: De la Garza Toledo, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, FCE.
- **Halbwachs, M.** (1992) *On Collective Memory*. Chicago University Press.
- **Hardt, M. y Negri, A.** (2000) *Imperio*. Cambridge, Massachussets, Editorial Harvard University Press.

- **Jahoda, M.** (1994) *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Buenos Aires, Editorial Morata.
- **Katz, J. y B. Kosacoff** (1989) Las etapas de la industrialización en la Argentina. En: *El proceso de industrialización en la Argentina: Evolución, retroceso y prospectiva*. Buenos Aires, CEAL.
- **Lucchini, C.** (1997) El proceso de industrialización por sustitución de importaciones en la Argentina. En: Di Tella, T.S. y C. Lucchini (comps.) *La sociedad y el Estado en el desarrollo de la Argentina moderna*. Buenos Aires, Biblos.
- **Lucchini, C., Ferrante, J. y R. Minguez** (1997) *Nueva etapa del capitalismo: la transformación en marcha*. Oficina de Publicaciones del CBC, Universidad de Buenos Aires.
- **Manzano, V.** (2002) Del ascenso social a la precarización. Un análisis sobre la producción de significados en torno al trabajo en el sector metalúrgico a fines de la década de 1990. En: *Cuadernos de Antropología Social*, N° 15, Facultad de Filosofía y Letras.
- **Marglin, S.A.** (1992) ¿Qué hacen los patrones? Orígenes y funciones de la jerarquía en la producción capitalista. En: Rojas, E. y Proietti, A. (Comps.) *La Sociología del Trabajo*. Buenos Aires, CEAL
- **Marx, K y F. Engels** (1987) Feuerbach. Contraposición entre la concepción materialista y la idealista. En: *Obras Escogidas (Tomo I)*. Buenos Aires, Editorial Cártago.
- **Marx, K.** (1981) Cap. VI (ex-inédito). En: *El Capital*. México, Ed. Siglo XXI.
- **Marx, K.** (1984) Trabajo alienado. En: *Manuscritos de 1844: Economía política y Filosofía*. Buenos Aires, Editorial Cártago.
- **Marx, K.** (1999) Cap. V "Proceso de trabajo y proceso de valorización", Cap. VI "Capital constante y capital variable", Cap. VII "Cooperación" y Cap. X "Concepto de plusvalía relativa", Cap. XXIII "La ley general de acumulación capitalista". En: *El Capital (Tomo I)*. México, FCE.
- **Menendez, E.L.** "Trabajo y significación subjetiva, continuidad cultural, determinación económica y negatividad". En: *Revista Cuicuilco* N°19, México, Octubre-Diciembre de 1987.

- **Moise, C.** (2000) Trabajo, desempleo e impacto subjetivo. En: Cortazzo, I. y Moise, C. (comp.) *Estado, salud y desocupación: de la vulnerabilidad a la exclusión*. Buenos Aires, Paidós.
- **Moneta, C.J. y C. Quenan** (1998) Presentación. En: Autores varios. *Las reglas del juego. América Latina, globalización y regionalismo*. Buenos Aires, El Corregidor.
- **Neffa, J.C.** (1999) Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos. En: De la Garza, E. (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el s. XXI*, CLACSO, Bs. As., Noviembre de 1999.
- **Nietzsche, F.** (2003) *Más allá del bien y del mal*. Buenos Aires, Andrómeda Ediciones.
- **Nochteff, H.** "Patrones de crecimiento y políticas tecnológicas en el siglo XX. *Ciclos*, Año IV, Vol. IV, N° 6, 1° semestre de 1994.
- **Nosiglia, J.E.** (1983) *El Desarrollismo*. Buenos Aires, CEAL.
- **Oman, C.** (1998) Globalización: la nueva competencia. En: Autores varios. *Las reglas del juego. América Latina, globalización y regionalismo*. Buenos Aires, Corregidor.
- **Palomino, H.** (1991) Democratización y crisis: los dilemas del sindicalismo argentino. En: *El sindicalismo Latinoamericano en los '90*. (Vol. 1). Chile, Planeta/ISCOS/CLACSO.
- **Palomino, H. y C. Senen González** "Los cambios en las relaciones del trabajo en las empresas: Estudios de casos". Serie: *Seminarios de Actualización N°1*, Buenos Aires, Septiembre de 1993.
- **Rifkin, J.** (1999) El postfordismo. En: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires, Colección Estado y Sociedad, Paidós.
- **Rosendo, R.** (1998) Disciplinas y control social del trabajo en tiempos de la producción posfordista. En: Neufeld, M. R.- Grimberg, M.-Tiscornia, S.-Wallace, S. (Comp.) *Antropología Social y Política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. Buenos Aires, Eudeba.
- **Salles, V.** (1999) El trabajo, el no-trabajo: un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura. En: De la Garza, E. (comp.) *Los*

retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el s. XXI, CLACSO, Bs. As.,
Noviembre de 1999.

- **Slaughter, J.** (1998) La producción depurada y los buenos empleos. En: *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad de empleo en economías abiertas*. Chile, OIT.
- **Tokman, V.E.** (1996) La especificidad y generalidad del problema del empleo en el contexto de América Latina. En: Beccaria, L. y N. López (comps.) *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires, Losada.
- **Wallace, S.**(1998) Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo. En: Neufeld, M. R.- Grimberg, M.-Tiscornia, S.- Wallace, S. (Comp.) *Antropología Social y Política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. Buenos Aires, Eudeba.
- **Weber, M.** (1980) *Economía y sociedad*. México, FCE.

FUENTES

- **Diario Clarín - Sección Clasificados**, Domingo 25 de Abril de 2004
- **Diario Clarín – Sección Económico**, Domingo 18 de Agosto de 2002
- **Revista Business Technology**, Abril de 2000
- **Revista Pymes + del Diario Clarín - Cuadernos de Capacitación “La empresa y el trabajo en equipos”**, N° 4, Julio de 2004
- **Revista Interna de la empresa “Compartiendo”**, Año 2003
- **Manual del Empleado – Dirección de Relaciones Industriales**, Año 1970
- **Manuales del Empleado**, Año 2003

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
Dirección de Bibliotecas