

## **Conflicto laboral en contextos de Reversión Productiva. Experiencias de resistencia y confrontación de los trabajadores de los frigoríficos del Gran Rosario**

*Verónica Vogelmann<sup>1</sup>*

### **Resumen**

En este artículo se analizan las transformaciones que, durante la década del '90, se desarrollaron en los procesos de trabajo de los principales frigoríficos del Gran Rosario, provincia de Santa Fe; focalizando la atención en las características que adquiere la conflictividad laboral. Se inscribe, teóricamente, en las corrientes de investigación en ciencias sociales preocupadas por la dinámica de surgimiento y desarrollo de la acción colectiva de los trabajadores asalariados y sus significaciones en contextos de reversión productiva. En este sentido, y como parte de un proceso de investigación más amplio iniciado en 2002 y que continúa en el marco del proyecto de la tesis doctoral, se abordan distintas expresiones de conflictividad desarrolladas por los trabajadores del gremio de la carne al interior de los espacios de trabajo.

**Palabras Claves:** Conflictividad laboral - Reversión productiva - Proceso de trabajo - Experiencia - Acción Colectiva.

### **Abstract**

In this article we analyze the transformations developed during the '90 in working processes of the most important meat industry

---

<sup>1</sup> Licenciada en Antropología por la UNR. Becaria doctoral CONICET. E-mail: veronicavogelmann@gmail.com

Vogelmann, Verónica "Conflicto laboral en contextos de Reversión Productiva. Experiencias de resistencia y confrontación de los trabajadores de los frigoríficos del Gran Rosario" en: *Claroscuro. Revista del Centro de Estudios sobre Diversidad Cultural*, Año VIII, N° 8, 2009, pp. 45-66.

establishments of the Great Rosario, Santa Fe province, and in view of the characteristics acquired by labour conflict situation. It is inscribed, theoretically, in Social Sciences researching currents worried by the issue and development dynamics of hired workers collective action and its meanings in productive conversion contexts. In this way, and as a point of a more extensive process began in the year 2002 and now going in around the frame of the doctoral thesis project, we enter upon different expression of confrontation developed by workers of the meat industry and aimed to their inner work ambiances.

**Key words:** Labour conflict situations -Productive Conversion - Workings process - Experience - Collective Action.

### Introducción

Las distintas expresiones de conflictividad cotidiana, objeto del presente análisis, se desarrollan en la década del '90 y principios del 2000 momento en el cual se profundizan los cambios producto de la reconversión industrial no solo en el sector frigorífico sino también en el resto de las ramas industriales y en las actividades comerciales y de servicios en Argentina. Focalizando el abordaje en la complejidad que adquieren las transformaciones en los procesos de trabajo, el objetivo general del artículo es analizar un conjunto de prácticas y significaciones desarrolladas por los trabajadores de los frigoríficos que implican distintas expresiones de conflictividad.

Entendemos por conflicto laboral una falta de integración entre los trabajadores y la organización empresaria que potencialmente puede desplegarse a través de distintos intereses y prácticas o comportamientos indeterminados. De acuerdo con esta perspectiva, la falta de integración no resulta necesariamente en acciones de resistencia y lucha entre los trabajadores y la dirección de la organización sino que, por el contrario, "...el enfrentamiento directo entre dirección y trabajadores no es en absoluto el tipo más frecuente de conflicto"<sup>2</sup> Sin em-

<sup>2</sup> BURAWOY, Michael, *El consentimiento en la Producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1989 [1979], p. 96

bargo, y en estrecha vinculación con la dinámica económica, política e ideológica tal como se inscribe en las relaciones al interior de las fábricas, la contradicción inherente a la relación capital - trabajo puede desplegarse en formas organizadas de oposición y resistencia por parte de los trabajadores.

Los procesos de reconversión industrial son objeto de importantes reflexiones al interior del campo de las ciencias sociales donde sobresalen conceptualizaciones vinculadas a las llamadas teorías de los Modelos de producción. Dentro de estas corrientes, aquellas que centran su interés en el análisis de las transformaciones en los procesos productivos (Toyotismo, Lean Production y Sistemomanufactura) desarrollan explicaciones cuyos focos son las estrategias empresaria desde una concepción de la empresa como único actor activo en constante adaptación a un mercado competitivo. Se advierte, en general, la falta de estudios relacionales que aborden dichos procesos en vinculación con la dinámica estructural, la subjetividad y la acción obrera<sup>3</sup>. Esta tendencia se comprueba asimismo en los análisis sobre las características que adquiere la industria frigorífica en Argentina y la región de Rosario durante la década del '90 cuyos enfoques abordan las transformaciones desde una perspectiva exclusivamente empresarial<sup>4</sup>. En

<sup>3</sup> Las principales corrientes de las llamadas teorías de los Modelos de producción son: posfordistas (Neoshumpeterianismo, Regulacionismo y Especialización Flexible), Toyotismo y Lean Production, Nuevos Conceptos de producción, Sistemomanufactura, Nuevas Relaciones Industriales y Industrial Governance. Para un análisis crítico de estas perspectivas véase: DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, "Epistemología de los Modelos de Producción" <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/teormodelos.pdf>, 2003

<sup>4</sup> AGUIRREZABAL, Héctor; CARRERA, José; CALVO, Juan; CHIAPPE-RO, Rubén; ERBA, Andrea y ROVEA, Aldo, *Análisis del sector cárnico exportador*, Universidad Austral, Rosario, 1998; DA SILVA CATELA, Yamila, *Swift Armour SA Argentina. Explorando la eficacia de su cadena vertical*. Tesina de grado, Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, Universidad Nacional de Rosario, 2000; GHEZAN, Graciela y MATEOS, Mónica, "Las grandes empresas agroalimentarias frente a la integración regional: El caso de carnes, aceites y lácteos" *Realidad Económica*, Nro. 123, 1994, pp. 85-108; SLAVAZZA, Pablo, *Análisis estratégico de la firma*

general, los estudios sobre la dinámica de transformación de la rama no retoman los cambios experimentados por los colectivos obreros o indagaciones acerca de la forma en que las experiencias y prácticas de los trabajadores son constitutivas de los procesos de reconversión.

En este sentido, nuestro aporte a la temática se fundamenta en un proceso de investigación más amplio<sup>5</sup> que, tributario de las corrientes que en ciencias sociales, se preocupan por las condiciones de surgimiento y desarrollo de la acción colectiva de los trabajadores asalariados en contextos de reconversión productiva y crisis y recomposición de un nuevo modelo de acumulación<sup>6</sup>. Desde una perspectiva socioantropológica el presente trabajo pone el acento en lo cualitativo y pondera las significaciones y prácticas que construyen los sujetos sociales recuperando los aportes del 'enfoque relacional' a través del cual se enfatiza la importancia de reconocer los diferentes

actores significativos y la necesidad de contextualizar los procesos objeto estudio<sup>7</sup>.

En este sentido, las estrategias empresarias en los contextos de reconversión son entendidas como procesos históricos tendientes a optimizar la rentabilidad y redisciplinar los colectivos obreros a las pautas de producción<sup>8</sup>. Retomando estos antecedentes, consideramos que las iniciativas y direccionalidad de las transformaciones en los procesos productivos provienen del capital más que de los trabajadores. No obstante, la forma concreta en que las mismas se desarrollan en los espacios de trabajo esta condicionada por las prácticas, tradiciones y valores que los trabajadores imponen al despliegue de las estrategias empresarias<sup>9</sup>.

### ***Transformaciones en los procesos de trabajo. Estrategias empresarias y organizaciones obreras***

En los frigoríficos de la región que optimizaron el capital fijo, las transformaciones en los procesos productivos impli-

*Frigorífico La Jamonera S.A.: Estudio de caso.* Tesina de grado, Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, Universidad Nacional de Rosario, 2004; CASTAGNA Alicia, WOELFLIN María, CAFFARELL Sonia, LÓPEZ ASENSIO, Guillermo, "El sector de la carne. La industria frigorífica en el Gran Rosario" <http://www.fcecon.unr.edu.ar/investigacion/jornadas/archivos/castagnaelsectordelacarne.PD>, 2005 y AZCUY AMEGHINO, Eduardo, *La carne vacuna argentina. Historia, actualidad y problemas de una agroindustria tradicional*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2007. Este trabajo constituye un antecedente ineludible y aunque no aborde las transformaciones en los procesos de trabajo y el impacto en los colectivos obreros se explicita la importancia de dichos enfoques para el estudio de la rama frigorífica en las últimas décadas.

<sup>5</sup> El trabajo de campo se focalizó en la ciudad de Villa Gdor. Gálvez. Iniciados en el año 2002, se realizaron aproximadamente 40 entrevistas semi-estructuradas a trabajadores y ex-trabajadores sin jerarquía de mando. Además se hicieron observaciones con y sin participación en contextos barriales, familiares y - en menor medida - fabriles. En el presente trabajo hemos mantenido el anonimato de los trabajadores entrevistados y de sus organizaciones.

<sup>6</sup> ZAPATA, Francisco, "La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación", *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* De La Garza Toledo, E. (coord.), Fondo de Cultura Económica, México, 2003, pp. 371-386.

<sup>7</sup> MENÉNDEZ, Eduardo, "Trabajo y significación subjetiva. Continuidad cultural, determinación económica y negatividad", en: *Antropología Médica, Orientaciones, Desigualdades y Transacciones*, Nro. 179, 1990, pp. 139-164

<sup>8</sup> Esta conceptualización se inscribe en corrientes teóricas 'clásicas' como BURAWOY, *Op. Cit.* y BRAVERMAN, Harry, *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro Tiempo, México, 1984 [1974] y, en desarrollos analíticos más recientes: ANTUNES, Ricardo, *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmacao e a negacao de trabalho*, Boi Tempo, Sao Paulo, 2000 y *¡Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol del mundo del trabajo*, Herramienta, Buenos Aires, 1999; HOLLOWAY, John, "La Rosa roja de Nissan", en: *Cuadernos del Sur* Nro.7, 1987, pp. 113-144; DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 2003 y MARTINEZ, Oscar "Reconversión y flexibilidad: la ofensiva empresarial" <http://www.tel.org.ar/libros/pensreconv.html>, 1994.

<sup>9</sup> SOUL, M. Julia y VOGELMANN, Verónica, "Experiencias productivas y significaciones obreras en trabajadores de la carne y siderúrgicos: los límites de la 'reconversión productiva'", Ponencia 8ª Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural Rosario, 2006.

caron innovaciones en sus diseños espaciales, en herramientas de trabajo y, parcialmente, en maquinaria<sup>10</sup>. No obstante, estas transformaciones en los medios de trabajo no llega a afectar la totalidad del proceso; las innovaciones en maquinaria se centran en las secciones donde se elaboran productos de mayor valor agregado (carnes termo procesadas, alimentos enlatados, salchicha, hamburguesa) en estos ámbitos productivos muchas tareas que realizan los operarios sobre la materia prima son a través de máquinas profundizándose el trabajo indirecto. Entretanto, en las secciones donde comienza el proceso productivo (Playa y Picada) la mayor parte de los trabajos son de índole manual, aunque hay innovación en herramientas. En general se maquinizan también momentos del traslado del objeto de trabajo entre las distintas etapas del proceso<sup>11</sup>.

Asimismo, la reorganización del trabajo tendió tanto a la implementación de nuevos dispositivos (Fusión de Puestos, Polivalencia de funciones, Autoactivación y Equipos de trabajo) como a la persistencia de mecanismos tradicionales de intensificación del control y vigilancia externa al proceso de trabajo (capataces y personal de vigilancia) También se avanza en la derogación de normas contractuales relativas a la definición de tareas, traslados de puestos, ritmos y cargas de trabajo; imponiendo sistemas flexibles de uso y gestión de la fuerza de trabajo que implica suprimir, en nombre de la eficiencia y la productividad capitalistas, las normas de trabajo establecidas a través de luchas y negociaciones pasadas y plasmadas en los

<sup>10</sup> Nos detendremos en los principales frigoríficos de Villa Gobernador Gálvez: Swift y Paladini. Inaugurado en 1924, Swift pone en marcha el proceso de reconversión en los '80, el cual alcanza su punto culmine en 1993 con la inauguración de su Nueva Planta industrial. Paladini, tradicional empresa familiar de elaboración de fiambres, a principios de los '90 adquiere otra planta industrial y realiza importantes inversiones incorporando la producción de cortes vacunos destinados al mercado local y exterior, posicionándose como firma dominante en el mercado regional. Véase: Slavazza, *Op. Cit.*

<sup>11</sup> VOGELMANN, Verónica. "Procesos de trabajo y construcción de subjetividad: la experiencia de los trabajadores de la carne en el gran Rosario", Tesina de grado, Facultad de Humanidad y Artes, Universidad Nacional de Rosario, 2006

contratos de trabajo o en los usos y costumbres reconocidos por todos<sup>12</sup>. En este sentido, una medida importante que los empresarios frigoríficos de la zona imponen fue la extensión de la jornada normal de trabajo que pasó de 44 a 48 horas semanales.

En general, en los frigoríficos los puestos de trabajo continúan demandando un gran esfuerzo físico y el adiestramiento en tareas que requieren cierto grado de especialización. Mediante las transformaciones descritas se logró aumentar la intensidad del trabajo, la jornada laboral y disminuir la dotación de personal permanente.

Durante la década del '90 se despliegan distintos tipos de expresión de conflictos los cuales, como profundizaremos, discurren tanto por fuera como a través de los mecanismos de representación gremial. A tendiendo a la forma en que las empresas frigoríficas se vinculan con las organizaciones institucionalizadas de los trabajadores es posible establecer distintas relaciones y grados de aceptación.

En Paladini, se identifican estrategias empresarias orientadas a deslegitimar el accionar gremial, ya sea de la conducción sindical como de organizaciones y listas opositoras. Las denuncias, de la jefatura de esta empresa, al accionar gremial se vinculan con dispositivos empresarios tendientes a generar involucramiento de los trabajadores a los objetivos de la fábrica (grupos de trabajo de mejora continua, publicaciones para el personal construyendo una imagen de la empresa como 'gran familia', desarrollo de festividades sociales)

Respecto de la institución sindical, los trabajadores dan cuenta de su débil presencia en Paladini lo que implica un menor caudal de afiliaciones y límites impuestos al diálogo y negociaciones cotidianas. Aunque no significa la ausencia de representantes (delegados, paritarios) al interior de la planta.

Por otra parte, en Swift, según lo expresado por la mayoría de los trabajadores entrevistados, la empresa desarrolla una política de aceptación y trabajo conjunto con el sindicato

<sup>12</sup> GILLY, Adolfo, "Flexibilidad, o el asalto contra el trabajo", <http://www.tel.org.ar/libros/pensreconv.html>, 1994

tanto con los dirigentes como con paritarios de planta y delegados.

Sin desatender estas distinciones podemos decir que, en términos generales, la década del '90 fue un momento de importante participación político - gremial de los trabajadores de la industria frigorífica local. Una de las expresiones de dicho clima participativo se dio a través de la emergencia, en los espacios de trabajo, de organizaciones y listas opositoras a las conducciones del sindicato.

Hacia fines de la década del '80 y primera mitad de los '90 tiene actuación en el gremio de la carne una organización opositora con fuerte inserción, a través de delegados de fábrica, en Paladini y otras plantas de medianos y pequeño capital. Con posterioridad, otra organización opositora comienza a accionar centralmente en el frigorífico Swift también a través de representantes en los lugares de trabajo y activistas gremiales. Ambas aparecen ligadas a experiencias de militancia previas en el campo gremial y partidario de izquierda levantando programas antiburocráticos y de independencia de clase.

La relevancia que tuvieron al interior del gremio de la carne local puede apreciarse por el caudal de votos que sus listas recibieron en las sucesivas contiendas electorales en pos de disputar la conducción del sindicato. En las elecciones de 1992, 1996 las dos organizaciones a las que hicimos referencia por una mínima diferencia de votos no lograron ganar las elecciones.

Sintetizando, en los principales frigoríficos de Rosario se producen, durante los '90, transformaciones en los espacios productivos que tienden a incrementar la intensificación del trabajo. No obstante, este objetivo no se desarrolla exclusivamente a través de innovaciones en maquinaria y dispositivos organizacionales sino que también se potencian tradicionales mecanismos de control y vigilancia de carácter coercitivo y viejos métodos de explotación de los trabajadores como la extensión de la jornada laboral.

En estos procesos de reconfiguraciones de los espacios laborales se observa una dinámica de activa participación por parte de los trabajadores del gremio. Con epicentro en los

principales establecimientos frigoríficos del Gran Rosario, la década del '90 se presenta como un escenario de experiencias de organización gremial y de formas de expresión del conflicto laboral, que, como veremos a continuación también remite a prácticas confrontativas sostenidas individualmente.

### *Intensificación del trabajo y expresiones individuales de conflictividad*

En los frigoríficos, las transformaciones en la organización del trabajo son vividas por los trabajadores como incremento en los ritmos y exigencias productivas, en este contexto, al ser indagados sobre los cambios en el cotidiano laboral, puntualizan las formas particulares que adquieren los distintos mecanismos de intensificación del trabajo detallando, a partir de sus experiencias concretas, las prácticas y significaciones por ellos construidas.

Deteniéndonos en las características que asumen los procesos de trabajo en la *sección salchicha* de Swift y Paladini se advierte que la producción requiere operarios especializados en el manejo de maquinas y en la realización de tareas manuales; característica que puede pensarse como ilustrativa (en un espacio y relaciones delimitadas) de la dinámica general de los procesos productivos al interior de las empresas de capital concentrado.

Los trabajadores de esta sección al reflexionar sobre sus experiencias productivas puntualizan una serie de mecanismos tendientes a la intensificación del trabajo de los cuales se destacan:

a- la profundización de la tendencia a la polivalencia de funciones (o flexibilidad en la redistribución de tareas) Este último mecanismo es histórico al interior de los frigoríficos, los mismos operarios lo denominan 'préstamo' y supone que las empresas hacen circular por distintas secciones a sus operarios procurando el cumplimiento de tareas que no exigen calificaciones especiales sino el desarrollo de una práctica para su cumplimiento acelerado. En el contexto de reconversión industrial, constituye un dispositivo fundamental para adaptar

la producción a las oscilaciones de la demanda (Just In Time) y suele ser parte de la instrumentalización de mecanismos de recompensa o castigo por parte de los mandos medios hacia los operarios.

b- Por su parte, y tal como lo relata el operario en la cita anterior, en algunos puestos y tareas se evidencia la negativa de la supervisión a garantizar un plan de rotación planificada y sistemática para puestos de trabajo que demandan mucho esfuerzo físico. Consideramos que es posible identificar objetivos comunes entre esta limitación y los dispositivos de polivalencia (a) ya que, aunque podrían ser interpretadas como tendencias opuestas, desde la perspectiva empresaria, ambos mecanismos ayudan a evitar la aparición de tiempos muertos o poros en el trabajo. Además, al no garantizar la necesaria (desde el punto de vista del trabajo) rotación planificada de los puestos se elude también el gasto de esfuerzos complementarios para superar las dificultades organizativas específicas que la misma presenta.

c- La profundización de los mecanismos de supervisión externa a través de cambios en los puestos de mando y supervisión y, la adquisición de nueva maquinaria supone desplazar un número importante de trabajadores y avanzar en la separación espacial de las distintas etapas de la producción de salchichas.

En este contexto, para quienes se especializan en el manejo de máquinas una de las manifestaciones de la intensificación del trabajo es la prohibición de pararlas o disminuir su velocidad. Esta prohibición se articula, según los operarios de la sección, con el incumplimiento de pautas estipuladas en materia de calidad del producto que las empresas promueven en instancias de formación y capacitación (cursos, manuales, revistas de circulación interna) Como relata una trabajadora de Swift:

*Un día vino uno que hace control de calidad (...) porque ellos hacen los controles de calidad hasta el límite, viste, cuando ven que se pudre todo entonces hacen los controles de calidad (...) nunca quieren que pares la producción, viste. A veces nosotros parábamos para limpiar y 'no,*

*no tienen que seguir...' Y bueno, seguíamos pero después hubo esa contaminación terrible. (Maquinista- Swift. Entrevista 2003)*

Los distintos mecanismos de intensificación del trabajo se asocian, también, con la percepción del desgaste del propio cuerpo y el padecimiento de dolencias psicofísicas. Sobre las consecuencias de la no rotación planificada de puestos, otro trabajador de Paladini comenta:

*A mí lo que me mató es que había locos jóvenes de 23, 24 años y ya estaban cansados porque trabajar en la peladora 10 horas te mata... por día. Me decía, cosa que a mí me pasaba también, llagaba viernes, por ahí y a mí las piernas me dolían, ¿entendés? Y los muchachos me decían, 'sí que me enfermo cada 3...' , es verdad cada 2 ó 3 meses te enfermás, siempre una gripe te agarra por el tema del frío ya no aguanta más el cuerpo (...) Y yo lo miraba, 'más vale, si estas encerrado acá. Tenés que rotar'. (Operador- Paladini. Entrevista 2008)*

Así, para los maquinistas las consecuencias más sentidas de la intensificación del trabajo pueden resumirse en problemas para garantizar la seguridad y calidad del producto y en el acrecentamiento de riesgos a sufrir accidentes, padecer dolencias físicas y/o contraer enfermedades.

Si una de las formas más claras de experimentar la intensificación del trabajo es la prohibición de parar las máquinas; justamente a través de pararlas o reducir su velocidad los trabajadores de estos puestos desarrollan una de las expresiones de conflictividad cotidiana en el ámbito de la producción. Los protagonistas de dichas experiencias comentan:

*...yo tenía esa relación de que yo iba y les decía las cosas, viste, yo iba y lo encaraba [al supervisor] (...) Yo me empacaba, me empacaba y trabajaba... bajaba la máquina y trabajaba con la producción mínima (...) Entonces a lo último me empezaron a apurar, a apurar hasta que terminó en el despido mío. (Maquinista- Sección Salchicha- Swift. Entrevista 2003)*

*[Al supervisor]... siempre le tuvieron miedo todos (...) yo le tenía que decir las cosas, se las decía y siempre se la*

*mandaba a guardar por qué, porque venía... 'y por qué paraste la máquina, por qué hiciste esto...' (...) le digo, 'bueno, yo anoto en la planilla que se peló la Viena a tantos grados por orden del supervisor, listo' (...) Y... entonces la parabas unos segundos y se ponía loco y venía... dando vueltas por todos lados... (Operador- sección salchicha- Paladini. Entrevista 2008)*

En estos contextos, la conflictividad cotidiana tiende a manifestarse de forma individual a través del planteo directo de reclamos puntuales y de prácticas sistemáticas de desobediencia a los requerimientos de la supervisión. Al indagar en torno de los reclamos de los operarios implícitos o explícitos que subyacen a los conflictos cotidianos en las secciones sobresalen: a) denuncias de malos tratos por parte de supervisión y jefatura; b) problemas en relación con la obtención de mayores categorías; c) deficiencias en la provisión de elementos que faciliten el trabajo para el caso de Swift (herramientas, equipos para frío, sillas); e) demandas de pagos o aumentos de premios de producción y; f) exigencias, por parte de las empresas, de realizar horas extras en los meses en que aumenta la demanda de determinados productos. En este último sentido, otra práctica individual muy extendida es el negarse a realizar la cantidad de horas extras que las empresas solicitan de acuerdo con sus lógicas de producción *Juts In Time*.

En síntesis, las formas en que se expresa el conflicto laboral en los frigoríficos estudiados es a través del planteo sistemático de problemas cotidianos a los responsables de la producción; de negarse a realizar horas extras y; como profundizamos, mediante la acción de parar o bajar la velocidad de las máquinas. Esta última, en tanto práctica que suponen un enfrentamiento entre trabajadores individuales y representantes de la dirección empresaria, es una de la más virulenta y conlleva a la agudización de la confrontación individual<sup>8</sup>. La trabajadora de Swift recuerda que al agudizarse las tensiones:

*...estuvo el supervisor atrás mío, estuvo las 4 horas (...) atrás mío, que yo no me podía dar vuelta porque me daba justo en las bolas del tipo. Él estaba ahí atrás mío para que yo no bajara la máquina, me ponía la máquina con*

*toda y entonces yo agarré y paré la máquina y le digo, 'mire, perdóneme pero yo así no voy a trabajar.' 'Eh, pero P. todos tenemos que trabajar...' (...) Inclusive a mí me daba más rabia porque a él también le habían bajado el sueldo como supervisor, me entendés. Y nos seguía explotando a nosotros (...) Entonces le digo, 'No, a usted le falta el látigo, no más. Ya no somos más esclavos, los esclavos se terminaron hacer rato'. (Maquinista- Swift - Sección Salchicha - Entrevista 2003)*

Sin embargo, al avanzar en el análisis de las experiencias concretas se evidencia que estas expresiones de conflictividad puede ser erradicadas por parte de las empresas ya que los dispositivos organizacionales "... permiten a la dirección identificar fácilmente y reemplazar a los 'causantes de problemas'"<sup>13</sup>. En este sentido, los trabajadores que protagonizaron experiencias de confrontación individual mediante la paralización de las máquinas recuerdan como la dirección tendió sistemáticamente a diferenciarlos del resto del colectivo laboral.

*¿...hacia tus compañeros, vos tenías posibilidad de charlarlo con ellos, de ver qué podían hacer...?*

*...no porque si vos hablas vos ya estas haciendo quilombo, sos un incentivador eh... y lo que siempre fue allá es que nunca hubo unión (...) yo a veces hablaba con mis compañeros y me dejaban re solo (...) cuando me decían, 'decile, decile', quedaron todos cayados [Dice el supervisor] 'Mirá, vos si tenes que decir algo hablá por vos, decilo por vos porque sino vos sos un incentivador'. (Operador- Paladini. Entrevista 2008)*

*"Inclusive me pedían (...) hacer 12 horas por extras (...) y yo me negaba, yo no les hacía ni un minuto más de horas extras, yo laburaba a horario en la máquina y me iba [Entonces me dice el jefe] 'pero vos no podés decir eso delante de los otros compañeros, que los otros compañeros también van a hacer lo mismo'. 'No', le digo, 'ellos... ellos deciden por su cuenta'. 'No, pero*

<sup>13</sup> PARKER, Mike y SLAUGHET, Jane, "EEUU el 'trabajo de equipo', ideología y realidad", <http://www.tel.org.ar/libros/pensreconv.html>, 1994.

*vos sabes que vos siempre influiste... (Maquinista Swift. Entrevista 2003)*

Identificados como 'incentivadores', 'quilomberos' o 'influyentes', los trabajadores que desarrollan prácticas confrontativas son diferenciados del resto del colectivo laboral lo cual puede generar o potenciar antagonismos entre los mismos trabajadores. Es en este sentido que se interpretan las denuncias de desunión entre los compañeros o las referencias a que 'me dejaban re solo' al momento de realizarse reclamos por algún problema puntual; aspectos que aparecen vinculados con la aceptación, por parte de los mismos trabajadores, de que las acciones confrontativas emprendidas no implican a nadie más allá de aquel que las ejecutó.

En este punto, destacamos cómo la confrontación individual que desarrollan algunos trabajadores con los responsables de organizar del trabajo (jefes, supervisores) puede, potencialmente, devenir en conflictos laterales entre los propios operarios<sup>14</sup>. En efecto, la individualización del conflicto y la potencialidad antagónica que las prácticas tienden a generar entre los mismos trabajadores se sustentan en la organización del trabajo que, en los contextos de reconversión, combinan nuevos dispositivos organizacionales con la potenciación de mecanismos de disciplinamiento y vigilancia.

En este sentido, sobre los trabajadores protagonistas de conflictos individuales comienzan a recaer mecanismos de disciplinamiento selectivos. El trabajador de Paladini sufre reiteradas arbitrariedades (suspensiones, apercibimientos, cancelación del pago de premios) que finaliza en el cambio de turno y de puesto. Esto sucede en un contexto en que son transferidos a otras secciones o directamente despedidos operarios de mayor antigüedad también identificados por la empresa como 'quilomberos' o 'incentivadores'.

En el caso de la trabajadora de Swift, las prácticas indisciplinadas que realiza ante las exigencias empresarias a realizar horas extras y aumentar los ritmos de producción derivan en

<sup>14</sup> BURAWOY, M., *Op. Cit.*

su suspensión y posterior arreglo para retirarse de la fábrica. Este proceso se desarrolla en 2001, en el contexto de la denominada 'Crisis de la Aftosa'<sup>15</sup>, momento en que Swift realiza suspensiones y desafectaciones masivas y sistemáticas alegando problemas en sus negocios por el cierre a nivel nacional de la exportación de carnes a países como EE.UU., Canadá y Chile.

En definitiva, los despidos y traslados selectivos de trabajadores que, al no adaptarse a las pautas empresarias, desarrollan experiencias confrontativas de forma individual, constituyen una de las respuestas de las empresas tendientes a disciplinar los colectivos de trabajo a las 'nuevas' y 'tradicionales' formas de intensificación laboral.

Otro punto a señalar con respecto a estas experiencias es que aunque el sentido común podría inducirnos a pensar que el conflicto entre trabajadores y dirección genera una mayor cohesión; al establecer esa inferencia se prescinde del hecho de que todo conflicto está mediado por las características que asumen los procesos de trabajo<sup>16</sup> y por la dinámica de relaciones de fuerza que impera al interior de los ámbitos productivos; elemento, este último, que puede apreciarse a partir del contexto de despidos y 'crisis' en que las empresas instrumentan el desplazamiento de los trabajadores díscolos.

Sin embargo, en los procesos de avance flexibilizador los trabajadores también protagonizaron experiencias colectivas a través de las cuales obstaculizaron la implementación de resoluciones empresarias tendientes a deteriorar sus condiciones de trabajo.

<sup>15</sup> Hacia junio de ese año, "los voceros de la industria exportadora señalaban que la incidencia de la enfermedad en la reducción del empleo ya había costado 5000 puestos de trabajo" (Muller 2001 citado en AZCUY AMEGHINO, *Op. Cit.*, p. 128)

<sup>16</sup> BURAWOY, M., *Op. Cit.*

### *Extensión de la jornada laboral y formas resistencia organizada*

En este apartado se analizan las características que adquirió el proceso de imposición de la extensión de la jornada laboral en los frigoríficos en los '90; focalizando en las expresiones de conflictividad organizada que desarrollaron los trabajadores al resistir dicha prolongación. Retomaremos, la experiencia de trabajadores de Swift ya que hacia la segunda mitad de la década constituye el espacio productivo donde se detectan experiencias de resistencia.

Los trabajadores acuerdan que, durante los años '90, la conducción sindical privilegia la construcción en el frigorífico Swift por sobre el resto de los establecimientos. Tanto la existencia de organizaciones gremiales opositoras (que desarrollamos con anterioridad) como la 'tolerancia' empresaria a la participación sindical constituyen dimensiones que colaboran en la configuración de Swift como un espacio de participación político gremial y como ámbito en donde se dan experiencias de resistencia organizada a algunos avances patronales sobre las condiciones de trabajo<sup>17</sup>.

En relación con la forma en que Swift instrumenta la extensión de la jornada de trabajo de 44 a 48 hs semanales, se debe señalar que se fue imponiendo paulatinamente en secciones y puestos específicos. Así, cuando se inaugura la nueva planta industrial en 1993 los trabajadores recuerdan que el incremento en el tiempo de trabajo se produce primero en aquellas secciones que hacían jornada reducida por insalubridad.

Con posterioridad, la empresa desarrolla transformaciones en las secciones con menos trabajadores a través de un arreglo que, en principio, mantenía las 44 horas distribuidas en 9 de lunes a jueves, 8 el viernes y el sábado no se trabajaba. Sin

<sup>17</sup> Un trabajador de Swift y dirigente sindical recuerda: Hasta el '96 la resistencia fue enorme, grande fue porque había participación. Inclusive del '96 hasta el 2000 (...) en la playa había 9, 10 candidatos a delegado (...) Y nadie le decía nada... es la libertad que tiene que tener toda sección, todo trabajador que pueda ser candidato.

embargo, paulatinamente las 9 horas de trabajo se extienden a los viernes y se empieza a exigirse la presencia de trabajadores los sábados.

Otra vía por medio de la cual se aumentó la jornada de trabajo fue a través de incorporar la media hora de merienda como momento no productivo sumándose a la jornada laboral obligatoria. En otras palabras, en la mayoría de las secciones de Swift hacia fines de la década del '90 se impuso la extensión de la jornada laboral de más de 48 horas semanales.

Los trabajadores que ejercieron cargos gremiales en los lugares de trabajo y se opusieron a la prolongación de la jornada normal, recuerdan que el argumento empresario se vincula con la interpretación de las Leyes laborales (11.544 y 20.744) que fijan el tiempo máximo en 48 horas.

Como adelantamos, la aplicación paulatina de la extensión de la jornada laboral fue rechazada por algunos grupos de trabajadores, las formas en que se organizó y se sostuvo dicho rechazo varían de sección en sección. En las secciones más maquinizadas y que requieren menos personal, la implementación de las 9 horas supuso, previos acuerdos con la mayor parte de la dirigencia sindical y los delegados de las secciones.

No obstante, en las secciones donde los representantes eran mayoritariamente opositores a la conducción sindical la empresa ensaya otras estrategias. En la sección Frozen el delegado, perteneciente a una lista opositora, se negó a aceptar los cambios en la distribución de los horarios de trabajo primero y en la extensión después. Como recuerda un dirigente:

*... era una batalla el tema de que la burocracia empezó con el tema de hacer 9 horas, 9 horas, a hacer acuerdos, proyecciones. Por ejemplo, la sección del cabezón [delegado de la sección Frozen de Swift] agarraron y esperaron (...) que saliera de vacaciones para imponer las 9 horas. Los hicieron firmar uno por uno, quedó dividida la sección, un desastre hicieron y al final se la terminan imponiendo a las 9 horas (Delegado- mantenimiento sección playa de faena- Swift Entrevista 2004)*

En algunas de las secciones donde se realizan las primeras partes del proceso productivo (Playa, picada y despostada) y

se caracterizan por contar con más cantidad de trabajadores, el rechazo a la extensión de la jornada conoció experiencias organizativas que lograron frenar, por un tiempo, el incremento de la jornada.

Deteniéndonos en la sección playa de faena, se observa que la resistencia a la prolongación de la jornada se sostiene a través de los delegados y dirigentes opositores de distintas listas aunque los mismos no se organizaron de forma coordinada. Un delegado gremial al referirse a la resistencia desarrollada en esa sección responde:

*"Bueno, justamente por qué, porque estaba yo en la playa (...) yo más que nada laburaba con la base, con la gente entonces medio que los jaqueaban a los delegados que eran, entre comillas, nuevos delegados...." (Delegado-mantenimiento - Swift Entrevista 2004)*

Por su parte, el dirigente gremial a cargo de la sección, que deviene en opositor a la conducción sindical, se niega a firmar la aceptación de la extensión de la jornada frenando de hecho la ampliación del tiempo normal de trabajo:

*Entonces yo que hago, yo voy y charlo con mis compañeros y me dicen, 'no, nosotros queremos hacer 8 horas, ¿no nos queda otro camino?'. 'No, no si ustedes quieren hacer 8 horas hacen 8 horas (...) ni un segundo más, como estamos haciendo ahora'. 'Bueno, entonces vamos a seguir así'. 'Listo', les digo, 'yo quiero hablar con ustedes para sentir el respaldo de mis compañeros' (Swift. Entrevista 2008)*

Uno de los mayores obstáculos, que identifica el dirigente, en el esfuerzo por fomentar el 'respaldo de los propios compañeros' tiene que ver con la generalización de la práctica de hacer horas extras, aspecto que la empresa potencia especial, aunque no exclusivamente, a través de los nuevos contingentes de trabajadores con contratos temporarios.

*"...los contratados (...) Ellos hacían 9 horas porque eran nuevos y les pedían que se queden, les pedían '¿te podés quedar una hora más o dos horas más?'. Y al ser nuevos les decían que sí porque tenían miedo que no...*

*de no quedar efectivos. Entonces una vez hablando con un grupo yo les digo, '...pero muchachos ustedes no deberían hacer, no corresponde, hacemos todos 8 horas'. Dice, 'pero nosotros por los menos hasta los 3 meses viste, queremos hacer', dice, 'para que no nos despidan. Queremos asegurarnos' (...) en ese momento eran extras (...) porque yo más de 8 horas no permitía (...) Inclusive había gente grande, ¿eh? viejos de 20, 30 años que hacían extras, todos los días, pero ellos querían hacerlo. Yo no podía decirles, 'No, no hagás', si me dicen, 'No! para si es mi vida, yo quiero hacerlo' (Paritario - playa de Faena- Swift. Entrevista 2008)*

Como vimos, el hecho de que Swift, entre otras empresas, presione activamente para la realización de horas extras puede ser objeto de expresiones de conflictividad individual. No obstante, es necesario aclarar que, en general, la realización de horas extras es una práctica extendida en sectores mayoritarios de trabajadores, este elemento permite pensar que la extensión de la jornada laboral es una realidad instalada en los colectivos de trabajo, más allá del proceso de extensión de la jornada normal. En este contexto, la lucha desarrollada contra la extensión del tiempo de trabajo obligatorio se vincula claramente con una disputa por la retribución; desde la perspectiva del objeto, entonces, se trata de una lucha económica contra la tendencia al abaratamiento del precio del esfuerzo físico a través de la ampliación del tiempo de producción.

En el año 2000, el resultado de las elecciones sindicales consolida el liderazgo de sectores dirigentes que asume en el '96 (conducción del gremio hasta la actualidad); en este nuevo contexto, con algunos importantes referentes de la oposición despedidos y otros alejados de sus cargos de dirección, la dinámica política que se desarrolla al interior del frigorífico y de la sección playa adquiere nuevas características:

*...yo tenía mi grupo que era la agrupación Primero de Mayo que eran los del Swift (...) se llama así, Primero de Mayo porque nosotros peleamos por las 8 horas... no solamente yo sino todos los trabajadores, el conjunto de la playa. Ellos nunca quisieron trabajar 9 horas y media*

*(...) La agrupación Primero de Mayo (...) se fundó por la lucha por las 8 horas porque nosotros fuimos los que hicimos más hincapié en defender las 8 horas (...) le pusimos Primero de Mayo precisamente por eso, por la fuerza que tenía en defender sus derechos... (Paritario – Playa de Faena- Swift. Entrevista 2008)*

Desde la perspectiva de las formas que adquiere la lucha por la defensa de las 8 horas no solo basta ponderar la importancia de su carácter colectivo sino también los distintos mecanismos que construyen los trabajadores para sostener su oposición. En este sentido, sobresale la importancia de las expresiones institucionalizadas de representación gremial en los lugares de trabajo (delegados y paritarios) que, en el proceso de resistencia, constituyen herramientas fundamentales utilizadas a contrapelo de las resoluciones tanto empresarias como de la misma dirección sindical.

Mediante los distintos recursos organizativos desarrollados por los trabajadores de la sección 'Playa' (desde las gestiones de paritarios y delegados pasando por la creación de una agrupación de trabajadores) hasta abril de 2001 la empresa solo puede profundizar la presión a realizar horas extras; a partir de esta fecha, en un contexto de suspensiones masivas y desafectaciones los trabajadores organizados son separados de sus puestos.

*"... con la playa (...) de alguna manera seguíamos organizados y seguíamos juntos con las 8 horas, en la playa solamente, en la playa. La única sección que mantuvo las 8 horas fue hasta el 1° de abril del 2001, el día que quedamos suspendidos. Todos de alguna manera fuimos elegidos, los trescientos y pico [suspendidos] dentro de la gente más antigua." (Swift. Entrevista 2008)*

La culminación de las expresiones de resistencia organizada que desarrollaron los trabajadores de la sección playa de faena de Swift nos remite, nuevamente, a un contexto donde se agudizan las consecuencias de crisis coyunturales en los negocios empresarios a través de la creciente incertidumbre en torno de la continuidad laboral. A principios del año 2001 muchos trabajadores que impulsaron y participaron de experiencias de

lucha y organización durante la década del '90 se encontraron en la puerta de la fábrica exigiendo reincorporaciones y pago de jornales adeudados. También denunciaron públicamente las falacias del argumento de crisis patronal demostrando que, a pesar de la veracidad del cierre de algunos mercados internacionales, en el frigorífico se sostenía una matanza promedio de más de 1000 cabezas diarias y más de 8 horas de trabajo.

A lo largo del año 2001, el conflicto suscitado en el frigorífico Swift empalma con la dinámica de lucha de piquetes y asambleas barriales desarrollada por los vecinos tanto de los barrios de Rosario y su región como del resto de las localidades de la República Argentina.

### **Palabras finales**

En este artículo reconstruimos la dinámica que adquiere la conflictividad laboral al interior de los frigoríficos del Gran Rosario que atravesaron por procesos de reconversión industrial. Desde un enfoque que pondera las significaciones y prácticas que construyen los sujetos sociales se advierte que las transformaciones en los espacios y las relaciones de trabajo no son lineales ni homogéneas. El objetivo empresario común de intensificación del trabajo se desarrolla en lo concreto de manera compleja y contradictoria de acuerdo a las características de los procesos de trabajo particulares puesto que las formas de acción que construyen los trabajadores imponen condicionamientos al despliegue de las estrategias empresarias.

Dentro de las heterogéneas expresiones de la conflictividad cotidiana nos detuvimos en experiencias que los trabajadores despliegan de forma individual y en otras que desarrollan colectivamente reconociendo que ambas rebasan los canales organizativos propios de la institución sindical. Sin embargo, dicho rebasamiento no implica necesariamente el desarrollo de experiencias organizativas alternativas (en las expresiones individuales de conflictividad); ni la ruptura radical de las herramientas propia de la representación gremial en los lugares de trabajo (en las resistencias organizadas) Estos ele-

mentos nos permiten concluir que para el momento histórico estudiado, y a través del desarrollo de políticas empresarias de vigilancia y control externo, las prácticas confrontativas individuales pueden potencialmente devenir en conflictos laterales entre los propios trabajadores. Por su parte, el análisis de las experiencias de resistencia organizada permite ponderar la importancia que tienen las formas institucionalizadas de representación gremial en los lugares de trabajo y su potencial utilización a contrapelo de las definiciones de la dirigencia sindical de turno.

Por último, dimos cuenta que la forma en que las empresas finalmente consiguen diluir la incidencia de las expresiones de conflictividad laboral se apoya en el despliegue de 'nuevos' y 'tradicionales' dispositivos disciplinarios y, fundamentalmente, en la extensión de suspensiones y despidos en los contextos de 'crisis' coyunturales en los negocios empresarios.

## Juan Álvarez: una concepción no esencialista de la identidad nacional

Santiago Javier Sánchez<sup>1</sup>

### Resumen:

Juan Álvarez (1878-1954) fue un abogado, juez e historiador argentino nacido en Gualeguaychú (provincia de Entre Ríos) pero ligado a Rosario, en donde vivió la mayor parte de su vida. Sus principios liberales, influenciados por Juan Bautista Alberdi, lo llevaron a rechazar el gaucho y la idea de una esencia nacional argentina, defendiendo en cambio una concepción pragmática y material de ésta.

**Palabras clave:** Álvarez – liberalismo – nacionalismo – Argentina – gauchos

### Abstract

Juan Álvarez (1878-1954) was an Argentine lawyer, a judge and a historian born in Gualeguaychú (province of Entre Ríos) but linked up with Rosario, where he spent most of his life. His liberal principles, influenced by Juan Bautista Alberdi, made him to reject 'gauchos' and the conception of a national Argentine essence, defending a pragmatic and material idea of it.

**Key words:** Álvarez – liberalism – nationalism – Argentina – gauchos

<sup>1</sup> Licenciado y Profesor en Historia por la UNR. Becario doctoral CONICET. E-mail:javi\_san1973@yahoo.com.ar.

Sánchez, Santiago Javier "Juan Álvarez: Una concepción no esencialista de la identidad nacional" en: *Clarusculo. Revista del Centro de Estudios sobre Diversidad Cultural*, Año VIII, Nº 8, 2009, pp. 67-93.