



## **La clase trabajadora argentina bajo el gobierno de Kirchner: una comparación entre cuatro colectivos de trabajadores** Christian Castillo \*

### **Resumen**

Este trabajo realiza un análisis comparativo entre cuatro colectivos de trabajadores (Astilleros Río Santiago, Siderca Campana, IOMA sede central y Metrovías - subterráneos-), a partir de la información obtenida en el Proyecto de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual (Encuesta Obrera)". Las encuestas en las que se basa el trabajo fueron realizadas durante los años 2005 y 2006, bajo el gobierno de Néstor Kirchner, en momentos donde la combinación de crecimiento económico, baja del desempleo e inconformismo salarial favorecieron una vuelta de la protesta sindical desde fines de 2004 en adelante, así como del desarrollo de lo que la prensa ha llamado "sindicalismo de base".

Las dimensiones consideradas en el trabajo permiten ver que para dar cuenta de la situación de los trabajadores no hay una única dimensión explicativa (público/privado; industria/servicios; trabajo manual/trabajo intelectual; etc.) que permita explicar las similitudes y diferencias existentes: se impone por lo tanto un análisis de tipo multidimensional, que tenga tanto en cuenta las transformaciones acontecidas en los procesos de trabajo como la historia de lucha de cada colectivo obrero y el tipo de organización sindical con el que cuenta.

***Memoirs of class struggle: the narratives of working class identity  
in the life histories of workers in labor conflicts  
(AMBA: 2002-2006).***

### **Summary**

In this article the author makes a comparative analysis of four sectors of the working class (Astilleros Río Santiago –Rio Santiago Shipyard-, Siderca Campana, IOMA – central office- and Metrovías –subway), based on the data of the Research Project "Los trabajadores en la Argentina actual (Encuesta Obrera)" (Workers in Argentine today –Workers Inquiry). This inquiry was developed during the years 2005 and 2006

---

\* Docente e Investigador, Facultad de Ciencias Sociales - UBA y Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación - UNLP..

under Néstor Kirchner government. These were years of economic growth, low unemployment and social discontent, all elements that favoured the union struggles from late 2004 on, as well as the appearance of a rank and file organization.

There are many aspects to take in account in order to explain the situation of the working class (public/private workers, industry/service sector, manual work/intellectual work, etc) and the similarities and differences between the different sectors. For this reason it is necessary to make a multidimensional analysis including the transformations in the work process, the history of each working class sectors and their union organizations.



### Artículo:

Este trabajo realiza un análisis comparativo entre cuatro colectivos de trabajadores, a partir de la información obtenida en el Proyecto de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual (Encuesta Obrera)”<sup>1</sup>.

De conjunto, la investigación abarca nueve estructuras de trabajadores, 2 de la Ciudad de Buenos Aires y 7 de la provincia de Buenos Aires, que engloban en total a unos 12.000 trabajadores, de los cuáles fueron encuestados unos 1000 aproximadamente.

Si bien el programa se apoya en experiencias anteriores, partiendo de la “Encuesta Obrera” diseñada por Marx, tanto la elaboración del cuestionario como el diseño del programa han sido producto original de la elaboración colectiva del equipo de trabajo que ha venido llevando adelante el programa de investigación. El cuestionario que empleamos consta de 113 preguntas, divididas en distintos bloques. Un primer bloque (17 preguntas) indaga en los datos sociodemográficos de los encuestados. El segundo (23 preguntas) trata de cuestiones vinculadas

---

<sup>1</sup> Proyecto UBACYT S418, período 2008-2010, “Los trabajadores en la Argentina actual – Encuesta obrera”.



a la ocupación principal del trabajador. El tercero (17 preguntas) pregunta sobre la organización del trabajo en el sector en que el encuestado se desempeña. El cuarto (3 preguntas) sobre la relación del trabajador con las actividades realizadas por la empresa. El quinto (11 preguntas) sobre la visión del encuestado de la organización sindical, tanto en el lugar de trabajo como más en general. El sexto (5 preguntas) sobre su intervención en distintos conflictos laborales. El séptimo (8 preguntas) sobre la participación en instituciones varias y otras formas que hacen a su “sociabilidad”. El octavo (32 preguntas) indaga sobre la opinión del encuestado frente a diversos temas de la realidad social y política contemporánea. Por la amplitud de la información recabada, no está de más señalar que los trabajos aquí presentados sólo se refieren a una parte de la información contenida en la base de datos que hemos armado con la información brindada por las encuestas.

En este trabajo nos apoyamos en la base de datos construida con los resultados de las 642 encuestas realizadas en cuatro de los establecimientos relevados, a saber:

- Astilleros Río Santiago –ARS- (Ensenada), 176 encuestas;
- Siderca (Campana), 162 encuestas;
- IOMA sede central (La Plata), 128 encuestas;
- Metrovías –subte- (Capital Federal), 176 encuestas

Las encuestas fueron realizadas durante los años 2005 y 2006, bajo el gobierno de Néstor Kirchner.

## Del “fin del trabajo” a la vuelta de la cuestión sindical

Gran parte de la -relativamente poca- literatura existente sobre lo ocurrido en los lugares de trabajo en la década de los '90 enfatizó el estudio de los mecanismos que permitían a la clase capitalista ejercer su dominación sobre los trabajadores<sup>2</sup>. En estos años las representaciones sindicales firmaron centenares de nuevos convenios por sector o por empresa donde se consagraba la nueva relación de fuerzas lograda por el capital en el neoliberalismo.

Las preguntas que dominaban los trabajos realizados sobre este tema giraban preponderantemente en torno a cómo fue posible que se tomaran medidas tan claramente destinadas a aumentar la explotación de la clase trabajadora con relativamente poca o nula resistencia. A su vez, la clase dominante entrenó a sus cuadros en el manejo de “nuevas técnicas” destinadas a garantizar una mayor docilidad de los trabajadores.

A pesar de esto y del retroceso general sufrido por la clase trabajadora en sus condiciones de existencia, con pérdida de importantes conquistas logradas en años anteriores, la visión que presenta la resistencia ocurrida en los '90 como “ajena a la clase obrera” y propia de la existencia de “nuevos movimientos sociales” se basa tanto en reducir la noción de “clase obrera” a sólo una de sus fracciones, el proletariado industrial (negando a los trabajadores estatales y a los desocupados su carácter de fracciones de la clase trabajadora) como en la ausencia de un análisis exhaustivo de quiénes realizaron efectivamente las acciones de protesta ocurridas en el período. En particular, se tiende a omitir toda mención a las huelgas generales realizadas durante los diez años de la presidencia de Carlos Menem – predominantemente en su segundo mandato- y bajo el gobierno de

---

<sup>2</sup> Un ejemplo de esto podemos ver en la mayoría de los trabajos incluidos en: Battistini, O. (compilador) (2004): *El trabajo frente al espejo*, Prometeo, Buenos Aires.





Fernando De la Rúa. Si consideramos que la clase obrera, luego de la estabilización del gobierno menemista a partir de la imposición de las privatizaciones y del “régimen de la convertibilidad”, tuvo que actuar en una relación de fuerzas muy desfavorable, caracterizada por altos niveles de desocupación y por la colaboración de la gran mayoría de las direcciones sindicales con las patronales y el gobierno en la aplicación de las políticas “flexibilizadoras”, resulta comprensible que entre las principales formas de protesta de ese período hayamos visto los levantamientos con alto grado de espontaneidad protagonizados fundamentalmente por trabajadores estatales –contra quienes iban directamente dirigidos planes “de ajuste” de los gobiernos nacional y provinciales- y/o desocupados y las huelgas generales. A esto se agrega el hecho que durante la vigencia del régimen de la convertibilidad los aumentos salariales estaban limitados a mejoras de productividad o en compensación a la pérdida de otro tipo de conquistas obreras, lo cual quitó de la escena la tradicional disputa en paritarias por renegociar salarios de acuerdo a los aumentos inflacionarios.

Es en esta situación defensiva de la clase trabajadora que florecieron los trabajos que postularon la decadencia o el fin de la centralidad de la clase obrera en la estructura capitalista y el desplazamiento del conflicto de la fábrica o establecimiento hacia “el barrio”, no como una descripción de un momento coyuntural sino como un hecho que expresaría mutaciones estructurales del capitalismo hacia una “sociedad posindustrial”. Esta posición fue expresión local de una tendencia ideológica –y una moda académica- más general que predominó internacionalmente, que presentó un proceso de reconfiguración de la clase obrera como si fuese el de una decadencia estructural o, incluso, de su desaparición.

En contra de estas interpretaciones, a fines de los '90 el sociólogo brasileño Ricardo Antunes reconocía cinco tendencias en la reconfiguración que había sufrido en años recientes la clase obrera: a) la reducción del proletariado manual, fabril, estable, típico de la fase taylorista y fordista, aunque de distinto modo según las particularidades de cada país y su inserción en la división internacional del trabajo; b) contrapuesta a ésta un enorme aumento en todo el mundo de los sectores asalariados y del proletariado en condiciones de precariedad laboral, con el aumento explosivo, paralelo a la reducción del número de empleos estables, de la cantidad de trabajadores hombres y mujeres bajo régimen de tiempo parcial, es decir, asalariados temporarios; c) un aumento notable del trabajo femenino (en algunos países llegando al 40 ó 50 % de la fuerza laboral), tanto en la industria como, especialmente, en el sector de servicios, configurando una nueva división sexual del trabajo, con las mujeres predominando en las áreas de mayor trabajo intensivo donde es muy importante la explotación del trabajo manual, y los hombres en los sectores donde es mayor la presencia del capital intensivo, de maquinaria más avanzada; d) expansión en el número de asalariados medios en sectores como el bancario, el del turismo, los supermercados, es decir, los llamados "sectores de servicios" en general; e) exclusión del mercado de trabajo de los "jóvenes" y los "viejos". Antunes señala que en contra de las tesis del "fin del trabajo" "parece evidente que el capital ha conseguido ampliar mundialmente las esferas del trabajo asalariado y de la explotación del trabajo según las diversas modalidades de precarización, subempleo, trabajo part time, etc."<sup>3</sup>.

Con peculiaridades, una reconfiguración de estas características tuvo también lugar en nuestro país durante los '90, donde a estas

---

<sup>3</sup> Antunes, R. (1999): *¿Adios al trabajo?*, Ed. Antídoto, Buenos Aires.





tendencias hay que agregar el constante aumento de la fracción de la clase trabajadora desocupada.

A su vez, el proceso de intensa movilización social que se dio con el agravamiento de la crisis económica a fines de 2001 y durante el 2002 fue también inicialmente leído por distintos autores según el “canon” impuesto por las teorías del “fin del trabajo”, debido en parte a la falta de centralidad que tuvo la clase obrera ocupada en las acciones de este período, donde quienes ganaron visibilidad fueron las asambleas populares, las protestas de ahorristas, los movimientos piqueteros y las fábricas ocupadas. Aunque dos de estos cuatro sectores abarcan fracciones de la clase obrera, en la multiplicidad de artículos y libros que se publicaron al respecto las interpretaciones predominantes soslayaron este aspecto o disminuyeron su importancia, de forma tal de desplazar estos fenómenos del marco teórico de la lucha de clases hacia el de la “protesta social”.

Luego de la devaluación, que produjo una caída muy fuerte de los salarios, y de cierta estabilización del crecimiento económico, la recomposición social vivida por el proletariado a partir de la incorporación a las fábricas y empresas de muchos desocupados, favoreció una vuelta de la protesta sindical, cuestión que se hizo sentir con fuerza para fines del año 2004. Un artículo aparecido en el diario Clarín el 5 de diciembre de ese año señalaba:

*“El aumento conseguido por los telefónicos, el paro de los maestros bonaerenses y los empleados estatales, las protestas de los ferroviarios y los trabajadores del subte, la huelga de los camioneros*



*(...) En los últimos días, los reclamos gremiales parecieron haber vuelto con fuerza y, según datos del Ministerio de Trabajo, actualmente más de la mitad de los conflictos sociales tienen origen sindical”.*

Desde entonces, con alzas y bajas, la protesta obrera por fábrica o gremio es parte permanente del paisaje social y los artículos que se apoyaban en las “teorías” sobre el “fin del trabajo” son cada vez más cosa del pasado.

Según el Centro de Estudios Nueva Mayoría los conflictos obreros entre 2003 y 2007 se repartieron anualmente de la siguiente manera:

<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
122	249	851	501	760

Aunque otras fuentes de registro de datos presentan variaciones respecto de los aquí planteados, la tendencia al aumento de la conflictividad obrera es algo que nadie pone ya en duda.

En la “Estadística de conflictos laborales 2006”, realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se presenta el siguiente cuadro comparativo tomando en cuenta tres fuentes (el organismo oficial retomó la publicación de sus propias mediciones a partir de ese mismo año):

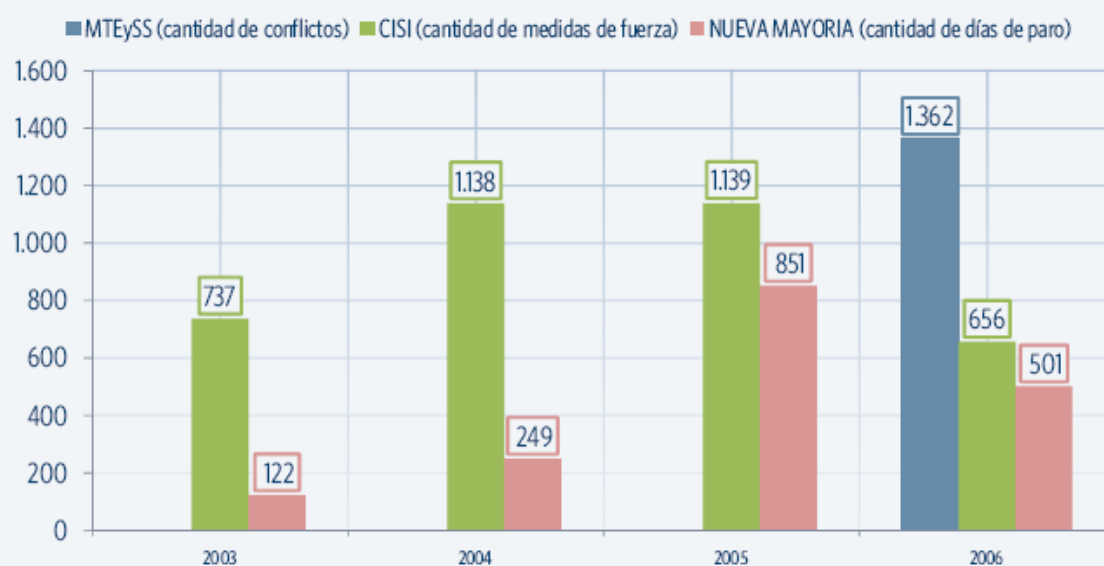






## Comparación con otras fuentes

Con datos de CISI, NUEVA MAYORÍA y MTEySS | 2003-2006



Por ello, si sólo tomamos los datos presentados por el Ministerio de Trabajo, que realiza un relevamiento más completo y en base a una unidad de análisis distinta a las otras fuentes<sup>4</sup>, sólo podemos comparar lo ocurrido entre los años 2006 y 2007:

<sup>4</sup> “Por conflicto laboral se entiende la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (*Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido*, MTEySS, Serie estudios 7, noviembre 2007). En el mismo trabajo se plantea que: “La definición de una nueva unidad de análisis (el conflicto laboral en vez de sólo las huelgas, NdR), el conflicto laboral, busca resolver los diversos problemas planteados a través de la integración de diferentes formas de acción de los trabajadores. Las otras acciones incluidas en los conflictos laborales, que van desde el mero aviso de la disposición de los trabajadores a realizar paros hasta otras acciones mucho más ‘intensas’ como bloqueos de rutas y calles, ocupaciones, etc., constituyen otras tantas manifestaciones del conflicto laboral. Además, a lo largo de un mismo conflicto laboral, esas diferentes acciones pueden coexistir, lo que habilita la posibilidad analítica de distinguir una gama amplia de “tipos” de conflicto laboral. Al mismo tiempo, una de las especies de conflicto laboral, constituida por los aquí denominados conflictos con paro, busca preservar la antigua noción de huelga y su riqueza descriptiva asociada con la posibilidad de contabilizar la cantidad de trabajadores involucrados directamente en paros o huelgas, así como la cantidad de jornadas individuales no trabajadas a causa de su ocurrencia”. Las acciones incluidas en el relevamiento incluyen: declaraciones de “estado de alerta”;

### Conflictos Laborales. 2006-2007

	2006	2007
Conflictos	1.365	1.512
Conflictos con paro	776	843
Huelguistas	1.185.076	1.119.272
Jornadas individuales no trabajadas	6.328.956	8.097.254
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.527	1.328
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	5,3	7,2

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales  
Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Por último presentemos el siguiente cuadro elaborado por María Celia Cotarelo en base al registro de conflictos que lleva el PIMSA (Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina), donde se nota un incremento de los asalariados ocupados en el total de “hechos de rebelión” registrados:

### Distribución de hechos de rebelión protagonizados por trabajadores asalariados ocupados y desocupados, enero 2000-junio 2007.

Suj	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007*	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Asal	1101		1828		1720		1126		1393		1567		1013		642	
Ocup	750	39,0	1064	31,2	655	19,0	494	25,7	766	31,2	1170	46,2	820	35,4	621	45,2
Desoí	220	11,4	452	13,3	783	22,7	578	30,0	554	22,5	353	13,9	159	6,9	11	0,8
Ambos	27		92		157		7		31		9		1		3	
Desp	22		35		56		22		35		31		20		2	
S/d y no corresp	82		185		69		25		7		4		13		5	
Total gral de hechos	1922	100	3409	100	3444	100	1924	100	2457	100	2533	100	2315	100	1373	100

Fuente: PIMSA

- El registro del año 2007 es sólo del primer semestre

anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas; asambleas; movilizaciones; quites de colaboración; paros o huelgas; cortes o bloqueos; ocupaciones.





## El “sindicalismo de base”

La Encuesta Obrera se realizó en el contexto de esta recomposición social y de crecimiento en la acción sindical de la clase obrera. Pero este ha sido un proceso muy heterogéneo, con dispar participación de los trabajadores en procesos de lucha y también con una distinta relación con las direcciones oficiales de los sindicatos y las centrales obreras. Distintas comisiones internas y cuerpo de delegados fueron ganados por sectores que se reivindican “clasistas” y “antiburocráticos”. La prensa denominó a estos sectores como “sindicalismo de base”, fundamentalmente a partir de conflictos que ganaron trascendencia pública como los del subterráneo y del Hospital Garrahan. En el trabajo del cual tomamos el último cuadro, donde se analizan los “hechos de rebelión” ocurridos entre 2004 y 2007, se sostiene:

“La mayor parte de estos hechos (más del 60%) son convocados por las conducciones de los sindicatos que integran ambas centrales sindicales. Sin embargo, se observan dos rasgos que aparecen con renovada fuerza en el período: la realización creciente de asambleas para la toma de decisiones en las luchas y una importante parte de éstas organizada y encabezada por conducciones sindicales - comisiones internas, cuerpos de delegados, seccionales de sindicatos y algunos sindicatos locales y federaciones- que se plantean como alternativa y en oposición a las conducciones de los sindicatos nacionales –tanto los que integran la CGT como la CTA-, desde una posición que reivindica una tradición antiburocrática y clasista”<sup>5</sup>. Según este relevamiento, en este período en más de un tercio “de los hechos

---

<sup>5</sup> Cotarelo, M. C. (2007): *Movimiento sindical en Argentina 2004-2007: ¿anarquía sindical?*, ponencia presentada en las XI Jornadas Interescuelas de Historia, Tucumán.

se observan elementos de cuestionamiento a las direcciones sindicales oficiales existentes y búsqueda de conducciones alternativas”<sup>6</sup>.

Estas conducciones abarcan tanto sectores estatales como de servicio y la industria del movimiento obrero. En otro artículo se plantea sobre este fenómeno: “Hace ya varios años que sectores de la clase trabajadora recurren a la asamblea como instancia soberana para decidir sus medidas de fuerza. El proceso de recuperación de comisiones internas y los cuerpos de delegados tuvo su principal impulso tras la rebelión de diciembre de 2001 y llegó a instancias de coordinación a principios del 2005, en un encuentro nacional llamado por el cuerpo de a los delegados del Subte junto obreros de Zanon y el sindicato ceramistas de Neuquén. En el 2006 este proceso tuvo un nuevo avance con la lucha de los trabajadores tercerizados y precarizados, como se vio en los petroleros de Las Heras, la gran huelga telefónica de efectivos y trabajadores de las contratistas, de los call centers, o del mismo subterráneos.

Este proceso, que persiste y se desarrolla, ha cobrado nueva fuerza acicateado por el alza del costo de vida y la voluntad de recobrar las conquistas perdidas en los '90. En los nuevos conflictos la asamblea sigue siendo la instancia soberana de debate y decisión del conjunto, la militancia del activismo es la garantía para la contundencia de las medidas de fuerza. Pero en algunos casos también aparecen nuevos organismos de representación y de dirección de los trabajadores. Así se ve en el surgimiento de un cuerpo de delegados por escuela de los docentes de Santa Cruz y en el Encuentro de delegados de base junto a municipales y estatales. En el Correo Argentino, los delegados logran superar la dispersión geográfica que les impone su trabajo y nuclearse en un organismo que reúne a los representantes de más de 20 sucursales. Es también el caso de Mafissa dirigida por una nueva

---

<sup>6</sup> Cotarelo, M. C.: Op. Cit.





comisión interna combativa. En FATE los obreros le impusieron a la seccional y a la dirigencia burocrática de la CTA una comisión de 10 representantes votados por sector”<sup>7</sup>. En este último caso, la seccional San Fernando del SUTNA iba a ser ganada posteriormente por los sectores antiburocráticos<sup>8</sup>. Hay que destacar entonces la persistencia de este fenómeno, que se ha mantenido con avances y retrocesos: en Mafissa<sup>9</sup> y en el Casino Flotante, por ejemplo, a comienzos de 2008 los trabajadores sufrieron duras derrotas que terminaron con las experiencias de organización antiburocrática en cada una de esas empresas.

### Algunas características de nuestros casos

Estas referencias son importantes para considerar los casos tomados en la muestra que vamos a analizar. De los cuatro, en tres puede verse una influencia de este proceso de surgimiento de direcciones combativas, si bien cada uno presenta sus particularidades.

En el caso del subte, los trabajadores se encuentran representados por un Cuerpo de Delegados opuesto a la conducción de la UTA (Unión Tranviarios Automotor)<sup>10</sup>. Los trabajadores de IOMA tienen una representación sindical repartida, ya que una parte de ellos es afiliado a ATE (Asociación de Trabajadores del Estado), perteneciente a la CTA, y otra a UPCN (Unión de Personal Civil de la Nación), enrolado en la CGT. A su vez la Junta Interna de ATE-IOMA se manifiesta opositora a la conducción de ATE Provincia. Los trabajadores del ARS cuentan en

---

<sup>7</sup> Werner, R. (2007): *El “sindicalismo de base”*, en La Verdad Obrera N° 235, Buenos Aires.

<sup>8</sup> Ver Varela, Paula (2008): *Rebeldía Fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE*, en Revista Lucha de Clases N° 8, Ediciones IPS, Buenos Aires.

<sup>9</sup> Ver Meyer, Laura (2008): *¡Jamás esclavos! La lucha de los trabajadores de Mafissa*, en Revista Lucha de Clases N° 8, Ediciones IPS, Buenos Aires.

<sup>10</sup> Durante el 2009 los trabajadores referenciados en el cuerpo de delegados han optado por la construcción de un sindicato independiente.

la fábrica con la representación del Cuerpo de Delegados por sección, que recuperaron en 2004 después de varios años. En el mismo coexisten sectores que responden a la conducción de la Seccional Ensenada de ATE (en manos de la Lista Blanca) con sectores opositores tanto peronistas como de izquierda, en particular la Lista Marrón. Por último, en el caso de los trabajadores de SIDERCA, el Cuerpo de Delegados responde mayoritariamente a la conducción burocrática de la UOM (Unión Obrera Metalúrgica) local<sup>11</sup>.

Astilleros Río Santiago –ARS- es una fábrica estatal de gran tradición de lucha, una de las excepciones donde la acción de los trabajadores logró vencer la política privatizadora de Menem y Duhalde. En su interior la organización del trabajo no sufrió en los últimos años cambios cualitativos, aunque hubo un cierto reequipamiento y renovación tecnológica. Al momento de realizar la encuesta trabajaban unos 2300 trabajadores, número que luego se ha ampliado.

Siderca es una de las empresas pertenecientes al Grupo Techint, una de las pocas empresas transnacionales localizadas en el país. Actualmente forma parte de Tenaris, que junto al establecimiento de Campana cuenta con plantas productoras de tubos de acero con y sin costura en Valentín Alsina, Buenos Aires y Villa Constitución. Aquí sí ha existido una fuerte transformación en la organización del trabajo, presentando varias de las características típicas de las fábricas que adoptaron, a su manera, el llamado modelo “toyotista”. Este es caracterizado por Antunes de siguiente forma: “el patrón de acumulación flexible articula un conjunto de elementos de continuidad y discontinuidad que acaban por conformar algo relativamente diferente del modelo taylorista-fordista de acumulación. Se fundamenta en un

---

<sup>11</sup> Más recientemente, en un período posterior a las encuestas que realizamos, en esta fábrica algunos de los delegados electos comenzaron un proceso de oposición a la conducción sindical, que comenzó la persecución de los mismos. Este año 7 siete trabajadores fueron expulsados del sindicato en un congreso de la UOM Campana, medida que fue rechazada por el grueso de los trabajadores de la fábrica.







patrón productivo organizacional y tecnológicamente avanzado, resultado de la introducción de técnicas de gestión de la fuerza de trabajo propias de la fase informática, así como de la introducción ampliada de las computadoras en el proceso productivo de servicios. Se desarrollan en una estructura productiva más flexible, recurriendo frecuentemente a la desconcentración productiva, a las empresas tercerizadas, etcétera. Se utilizan nuevas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, del trabajo en equipo, de las 'células de producción', de los 'equipos de trabajo', de los grupos 'semiautónomos'; más allá de requerir, al menos en el plano discursivo, el 'compromiso participativo' de los trabajadores, en realidad una participación manipuladora y que preserva, en esencia, las condiciones del trabajo alienado y extrañado (...) se trata de un proceso de organización del trabajo cuya finalidad esencial, real, es la intensificación de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo..."<sup>12</sup>. Como dijimos, varias de estas características estas presentes en la planta de Campana.

En el caso de IOMA, es la sede central de la principal obra social de la provincia de Buenos Aires, donde trabajan en el edificio encuestado unos 800 trabajadores, que realizan esencialmente tareas vinculadas con la administración, la atención al público y el mantenimiento del edificio.

En el caso del subte, la empresa se encuentra desde la privatización concesionada al Grupo Roggio, al que pertenece la empresa Metrovías. La privatización originó inicialmente una fuerte reducción de personal y una pérdida importante de conquistas a los trabajadores, comenzando por la ampliación de la jornada laboral a 8 horas y la tercerización de distintas actividades. Cuando realizamos la encuesta, había triunfado la lucha por la reducción de la jornada a 6 horas para

---

<sup>12</sup> Antunes, R. (2005): *Los sentidos del trabajo*, Herramienta ediciones, Buenos Aires, pág. 38-39.



todos los trabajadores y estaba a punto de concretarse el pase a Metrovías de todos los trabajadores de las empresas tercerizadas, también resultado de la lucha dada por los trabajadores. Sin contar a estos últimos, había trabajando unos 1900 empleados. En el terreno de la organización del trabajo, los cambios que trató de implementar la empresa se vieron limitados por la acción de los trabajadores, como ocurrió con el fallido intento de reemplazar a los boleteros por máquinas expendedoras de boletos<sup>13</sup>.

Veamos ahora algunos datos referidos a la composición etaria de los casos relevados, diferenciados según empresa.

**Cuadro I: Grupos de edad según Empresa**

		Grupos Edad			
		18-29	30-39	40-49	50 ó más
		% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	26,1%	21,6%	19,9%	32,4%
	Siderca	13,1%	20,6%	37,5%	28,8%
	IOMA	13,3%	49,2%	25,8%	11,7%
	Subteraneo	22,7%	51,1%	19,9%	6,3%
	Total	19,4%	35,0%	25,5%	20,2%

En el cuadro 1 podemos observar que en el caso del ARS se dan los más altos porcentajes en los grupos de trabajadores más jóvenes (un 26,1%) y más viejos (un 32,4%), mientras se encuentra por debajo del promedio general en los dos grupos de edad intermedios. Los trabajadores de IOMA, por su parte, se agrupan preponderantemente en los dos grupos intermedios, que engloban un 75% del total. En el caso del Subte, un 73,8% del total de los trabajadores se concentra en los dos primeros grupos de edad, que van de los 18 a los 39 años, es decir, es una población relativamente joven en relación al promedio general, que sumando esos dos grupos engloba a un 53,4%.

<sup>13</sup> Un análisis de la situación de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires puede verse en el libro *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte* (IPS, Buenos Aires, 2007), que agrupa trabajos realizados por el equipo que llevó adelante la Encuesta Obrera.





Analicemos ahora lo que nos dicen los datos recabados respecto al máximo nivel educativo alcanzado por los trabajadores, también diferenciados según empresa.

**Cuadro II: Nivel Educativo según Empresa**

		Maximo nivel educativo							
		Primario Completo	Primario Incompleto	Secundario Incompleto	Secundario Completo	Terciario Incompleto	Terciario Completo	Universitario Incompleto	Universitario Completo
		% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresas	ARS	6,8%	14,8%	23,9%	27,8%	5,7%	5,1%	12,5%	3,4%
	Siderca	16,0%	16,0%	14,8%	31,5%	4,9%	6,2%	9,9%	,6%
	IOMA	,0%	,8%	9,5%	8,7%	4,0%	7,9%	36,5%	32,5%
	Subteraneo	1,1%	2,8%	11,9%	46,6%	14,2%	5,1%	18,2%	,0%
	Total	6,3%	9,1%	15,5%	30,2%	7,5%	5,9%	18,1%	7,5%

Aquí los rasgos salientes son la fuerte composición de estudiantes universitarios en el caso de los trabajadores de IOMA, que agrupan entre “universitario completo” e “incompleto” un 68,7% del total del trabajadores, cifra que se amplía al 80,6% si incluimos a los que manifiestan haber alcanzado estudios terciarios. En el subte, también existe un relativamente alto porcentaje de trabajadores que al menos concluyeron sus estudios secundarios, sumando un 84,1% del total, aunque son ínfimos los casos donde completaron los estudios terciarios y en ningún caso los universitarios. Los menores niveles se dan entre los trabajadores del ARS y de Siderca. En el primero un 45,5% de los trabajadores no completó sus estudios secundarios, mientras que en la fábrica de Campana el porcentaje de quienes no terminaron el secundario llega a un 46,8%.

### Cuadro III: Participación en manifestaciones no sindicales s/empresa

		Participación de manifestaciones no sindicales		
		Si	No	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	18,4%	81,6%	,0%
	Siderca	9,4%	90,6%	,0%
	IOMA	41,3%	57,9%	,8%
	Subteraneo	44,3%	55,7%	,0%
	Total	27,7%	72,1%	,2%

En este cuadro se advierte que quienes manifiestan mayores niveles de participación en manifestaciones no sindicales son a su vez quienes cuentan con un mayor nivel educativo (IOMA y Subte), lo que permite presuponer que muchas de estas acciones están ligadas con la doble condición de trabajador y estudiante que tienen varios trabajadores de estas estructuras.

### Luchas y representatividad de los delegados de base

Antes mencionamos los alineamientos sindicales que tenían las distintas representaciones al interior de cada establecimiento. Veamos ahora la opinión de los trabajadores respecto de la representatividad de sus delegados:

### Cuadro IV: Representatividad de los delegados s/ empresa

		Se siente representado por sus delegados			
		Si	No	No tiene delegados	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	82,1%	15,6%	1,2%	1,2%
	Siderca	43,1%	43,8%	8,8%	4,4%
	IOMA	60,9%	30,5%	6,3%	2,3%
	Subteraneo	76,7%	16,5%	,6%	6,3%
	Total	66,6%	25,9%	3,9%	3,6%





Podemos ver aquí que quienes concentran la mayor representatividad son los cuerpos de delegados del ARS y del Subte: un 82,1% y un 76,7% contestó afirmativamente a la pregunta sobre si se sentía representado por ellos. En IOMA el porcentaje de respuestas positivas también fue alto, de un 60,9%. Aquí hay que aclarar que entre los encuestados se mantuvo la proporción existente en el personal entre afiliados a ATE y a UPCN, aunque no contamos con los datos para discriminar si existe una conformidad diferencial entre unos y otros. Finalmente, en el caso de SIDERCA quienes se sienten representados por sus delegados son menos de la mitad, un 43,1%, mientras un 43,8% afirma no sentirse representado, un 8,8% no tiene delegados y un 4,4% no responde la pregunta. De conjunto puede verse que los encuestados dan cuenta de una importante representatividad de los cuerpos sindicales de base existentes al interior de cada establecimiento, con las desigualdades mencionadas.

Consideremos ahora que nos dicen nuestros encuestados respecto a la existencia de conflictos recientes en cada empresa y de la participación personal que tuvieron en ellos.

**Cuadro V: Luchas recientes en lugar de trabajo s/empresa**

		Empresa			
		ARS % del N de la columna	Siderca % del N de la columna	IOMA % del N de la columna	Subterráneo % del N de la columna
Hubo alguna lucha en su lugar de trabajo en el año último	Si	86,4%	55,1%	89,0%	94,9%
	No	11,9%	44,9%	9,4%	3,4%
	Ns/Nc	1,7%	,0%	1,6%	1,7%

En los casos del ARS, IOMA y Subterráneo las opiniones sobre la existencia de conflicto en el último año son coincidentes. Un 86,4%, un

89% y un 94,9% de los encuestados responde positivamente a la pregunta respectiva. En Siderca, las opiniones se dividen: un 55,1% afirma que hubo conflicto y un 44,9% sostiene que no lo hubo. La explicación más probable es que la lucha haya sido de sólo un sector de la fábrica. Comparando estos datos con los del cuadro anterior, es probable que la legitimidad de las organizaciones de base esté ligada a su desempeño en los conflictos que los trabajadores manifiestan haber tenido con las patronales.



### Conformismo e inconformismo

“La hegemonía empieza en la fábrica”, decía Gramsci. Un punto interesante para analizar es en qué medida esto se expresa o no entre los trabajadores que encuestamos. Comparemos en primer lugar la participación de los trabajadores en los eventos organizados por la empresa.

**Cuadro VI: Participación de trabajadores en eventos organizados por la patronal s/empresa**

		Participa de los eventos organizados por la empresa				
		Siempre	A veces	No	La empresa no realiza eventos	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	16,5%	21,6%	33,5%	27,8%	,6%
	Siderca	39,8%	41,0%	18,6%	,6%	,0%
	IOMA	7,8%	21,1%	55,5%	15,6%	,0%
	Subteraneo	10,3%	17,1%	61,7%	10,9%	,0%
	Total	18,9%	25,2%	41,9%	13,9%	,2%

Aquí es claro que la situación es muy distinta en Siderca respecto a los otros tres establecimientos. Entre quienes manifiestan participar “siempre” y “a veces” en el establecimiento del Grupo Techint suman un 80,8%, mientras que son sólo un 38,1% en el ARS, un 28,9% en



IOMA y un 27,4% en el Subte. La explicación de esta diferencia no puede buscarse simplemente en el carácter privado de la patronal de Siderca, ya que en el caso del Subte, donde se da el menor porcentaje de participación en eventos de este tipo, estamos frente a una empresa de servicios manejada por una empresa privada, Metrovías, perteneciente al grupo Roggio. En lo que hace a Siderca es probable que esto tenga que ver con una política patronal donde la identificación con la empresa busca extenderse a los distintos ámbitos de la vida del trabajador, incluyendo una omnipresencia empresaria en la ciudad de Campana, donde está situada la planta y donde vive la mayoría de los trabajadores, parte de los cuales lo hacen en el barrio propio con el que cuenta la empresa.

Veamos ahora que nos dicen los trabajadores respecto de su conformidad o inconformidad con sus salarios.

#### Cuadro VII: Correspondencia de salario con actividad laboral s/empresa

		Su salario se corresponde con lo que hace		
		Si	No	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	38,1%	60,8%	1,1%
	Siderca	38,9%	58,6%	2,5%
	IOMA	16,4%	78,1%	5,5%
	Subterráneo	46,6%	50,6%	2,8%
	Total	36,3%	60,9%	2,8%

En este cuadro vemos que una mayoría de los trabajadores encuestados (un 60,9% del total) opina que percibe salarios por debajo de lo que corresponde a su tarea laboral, aunque la distribución de este porcentaje es muy distinta de acuerdo a cada empresa. La mayor inconformidad la encontramos entre los trabajadores de IOMA, que son los que tienen menores salarios de los casos considerados: sólo un 16,4% dice que su salario se corresponde con la tarea que realiza. Por el contrario, en el Subte es donde encontramos el mayor porcentaje de

respuestas positivas a este respecto, un 46,6%, hecho muy probablemente explicado por los importantes aumentos que se habían conquistado luego de una dura huelga antes que hiciéramos las encuestas y por la implementación de la jornada laboral de 6 horas para todos los trabajadores. En ARS y Siderca los porcentajes de quienes responden afirmativamente son similares (38,1 y 38,9% respectivamente).



**Cuadro VIII: Conformismo con salario s/empresa**

		Con su ingreso considera que vive			
		Bien	Regular	Mal	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	34,1%	58,0%	8,0%	,0%
	Siderca	45,3%	48,4%	5,6%	,6%
	IOMA	15,6%	62,5%	21,9%	,0%
	Subteraneo	43,8%	51,7%	4,0%	,6%
	Total	35,9%	54,8%	9,0%	,3%

Aquí podemos ver que en Siderca se encuentran los niveles más altos de conformismo salarial: son un 45,3% los que afirman en esta empresa vivir “bien” con su salario mientras que en el otro polo sólo responden de esta manera un 15,6% de quienes trabajan en IOMA. Sin embargo, es preciso no hacer una lectura lineal de los datos, ya que los trabajadores del Subte, que fueron quienes manifestaron los menores niveles de participación en eventos realizados por la empresa, sostienen un porcentaje de respuestas similar a los de Siderca en lo que hace a la conformidad con el salario recibido. Esta coincidencia no puede extrañar, ya que en el Subte y Siderca se encuentran los trabajadores con salarios más altos de los considerados en nuestra muestra, en muchos casos doblando o aún triplicando al momento de realizar las encuestas los que obtienen los estatales de IOMA.





### Cuadro IX: Reconocimiento capacidad del trabajador s/empresa

		Considera que su capacidad es reconocida por la empresa		
		Si	No	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	48,6%	44,0%	7,4%
	Siderca	69,4%	25,0%	5,6%
	IOMA	22,7%	71,1%	6,3%
	Subteraneo	48,6%	41,1%	10,3%
	Total	48,6%	43,9%	7,5%

Para complementar lo que hemos estado viendo hasta el momento, es interesante considerar también la opinión que tienen los trabajadores respecto a si es o no reconocida su capacidad laboral por la empresa. Nuevamente los mayores niveles de inconformismo se encuentran entre los trabajadores de IOMA, que sólo responden positivamente en un 22,7%, mientras que en el otro polo se encuentran los obreros de Siderca, quienes más que triplican estos porcentajes, contestando afirmativamente en un 69,4%. En ARS y Subte las respuestas positivas son similares al promedio general, en el orden de un 48,6%, casi la mitad del total. Vale señalar que en IOMA, como habíamos señalado, se encuentran los trabajadores con mayor nivel educativo formal, que contrasta con la rutina y la no muy alta calificación que exige el trabajo de oficina que allí desempeñan. Por el contrario, en Siderca la menor calificación educativa formal se contrapone a una necesaria calificación técnica para las labores a desempeñar en la empresa, lo cual explica los resultados del cuadro.

### Cuadro X: Conformidad con la tarea s/empresa

		Está conforme con la tarea que realiza		
		Si	No	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	95,4%	4,6%	,0%
	Siderca	95,6%	3,1%	1,3%
	IOMA	64,6%	35,4%	,0%
	Subteraneo	86,9%	12,5%	,6%
	Total	87,0%	12,6%	,5%

Los niveles de conformidad son mayores en relación a la tarea realizada, llegando a un 87% de los trabajadores encuestados. Es interesante señalar que los niveles de mayor conformismo se da en las empresas donde es necesaria una calificación obrera especial en la mayoría de las tareas que se desempeñan (como ARS o Siderca) o donde se han conseguido con la lucha mejores condiciones de trabajo (ARS, Subte). En IOMA se sitúan nuevamente los mayores porcentajes de inconformismo: mientras que el porcentaje total de quienes no están conformes con la tarea realizada es del 12,6% esta cifra sube allí al 35,4%.

Para comprender esto vale tener en cuenta lo que señalaba hace poco más de 30 años Harry Braverman en su célebre estudio *Trabajo y capital monopolista*: “El problema del llamado empleado o trabajador de cuello blanco que tanto preocupó a las primeras generaciones de marxistas y que fue blandido por los antimarxistas como prueba de la falsedad de la tesis de la ‘proletarización’, ha sido clarificado en esta forma sin ninguna ambigüedad por la polarización del empleo de oficina y el crecimiento en un polo de una inmensa masa de obreros asalariados. La tendencia aparente hacia una amplia ‘clase media’ no proletaria se ha resuelto en la creación de un gran proletariado en una forma nueva. En sus condiciones de empleo, esta población trabajadora ha perdido todas las anteriores superioridades que tenía sobre los obreros de la industria, y en sus escalas de pago ha sido





reducida casi hasta el fondo mismo”<sup>14</sup>. Si bien sus conclusiones están basadas en los cambios ocurridos en el trabajo de oficina en el sector privado, lo que plantea es extensible en gran medida a lo que ocurre con este tipo de trabajo en la administración pública.

**Cuadro XI: Conformidad con la tarea por grupos edad s/empresa**

				Empresa				
				ARS	Siderca	IOMA	Subteraneo	Total
				% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
Grupos Edad	18-29	Está conforme con la tarea que realiza	Si	93,3%	94,7%	70,6%	92,5%	90,1%
			No	6,7%	5,3%	29,4%	7,5%	9,9%
			Ns/Nc	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
	30-39	Está conforme con la tarea que realiza	Si	97,4%	93,9%	59,7%	84,4%	81,2%
			No	2,6%	3,0%	40,3%	14,4%	17,9%
			Ns/Nc	,0%	3,0%	,0%	1,1%	,9%
	40-49	Está conforme con la tarea que realiza	Si	91,4%	96,6%	63,6%	85,7%	86,4%
			No	8,6%	1,7%	36,4%	14,3%	13,0%
			Ns/Nc	,0%	1,7%	,0%	,0%	,6%
	50 ó más	Está conforme con la tarea que realiza	Si	98,2%	95,7%	80,0%	90,9%	94,6%
			No	1,8%	4,3%	20,0%	9,1%	5,4%
			Ns/Nc	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%

Uno podría preguntarse si la diferencia etaria entre los trabajadores plantea alguna desigualdad en lo que hace a los niveles de conformidad con la tarea realizada. Discriminando los datos por grupos de edad, los porcentajes sólo tienen diferencias relevantes en el caso de IOMA, donde los mayores niveles de conformismo se encuentran entre quienes tienen 50 o más años, mientras el mayor rechazo se concentra en los grupos entre 30 y 39 años y entre 40 y 49. La explicación posible es que en estas edades se concentran quienes tienen mayor nivel de calificación educativa (parte de ellos fueron efectivizados luego de haber ingresado como pasantes universitarios).

<sup>14</sup>Braverman, H. (1984): *Trabajo y Capital Monopolista*, Editorial Nuestro Tiempo S.A., México, (séptima edición en español), pág. 409.

**Cuadro XII: Forma en la que realiza sus tareas s/empresa**

		En su trabajo realiza sus tareas			
		Individual mente	Grupos y equipos	Ambas formas combinadas	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	21,6%	31,8%	44,9%	1,7%
	Siderca	23,0%	32,3%	44,7%	,0%
	IOMA	25,8%	14,8%	59,4%	,0%
	Subteraneo	29,0%	36,4%	34,7%	,0%
	Total	24,8%	29,8%	44,9%	,5%

Respecto a la forma en que los trabajadores realizan su trabajo (individualmente, en grupos y equipos o con ambas formas combinadas), dada una distribución relativamente pareja entre las distintas empresas, no parece ser un punto significativo para explicar las diferencias de opiniones que hemos visto en otros puntos. Digamos igualmente que mientras que sólo en el Subte no predomina el grupo de los que realiza combinadamente trabajo individual y grupal mientras que en IOMA es significativamente menor el porcentaje de quienes trabajan exclusivamente en grupos y equipos, sólo un 14,8% del total, cuando expresan un 29,8% del total de los trabajadores de la muestra.

### Capitalismo y explotación

Preguntados los trabajadores sobre si se sienten explotados, sólo un 20,7% del total de nuestros encuestados respondió positivamente. Los porcentajes más altos de respuestas positivas los encontramos entre los trabajadores de IOMA (29,7%) y del Subte (25%) mientras que los más bajos se dan en Siderca (12,3%) y el ARS (17,4%). Es interesante ver que es una empresa estatal, que realiza esencialmente trabajo administrativo con atención al público en una proporción significativa, y en una de transporte, que incluye un contacto fluido con los pasajeros, donde el porcentaje de quienes expresan sentirse explotados aumenta.





En este sentido, esta percepción no está ligada al concepto científico dado por el marxismo de explotación sino a las peores condiciones de trabajo y menores niveles de retribución salarial. La percepción de “mayor explotación” parece agravarse cuando hay contacto directo con el público, donde todas las falencias del servicio prestado por la empresa caen sobre las espaldas del trabajador que es quien debe lidiar con las quejas de los usuarios.

**Cuadro XIII: Percepción de explotación s/empresa**

		Se siente explotado		
		Si	No	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	17,4%	82,6%	,0%
	Siderca	12,3%	86,4%	1,2%
	IOMA	29,7%	68,0%	2,3%
	Subteraneo	25,0%	73,3%	1,7%
	Total	20,7%	78,1%	1,3%

Sin embargo, sería un error deducir del cuadro anterior una visión positiva de los trabajadores respecto del sistema capitalista. Por el contrario, es una ínfima minoría el porcentaje de trabajadores que afirma que “el capitalismo es un sistema social justo”, apenas un 5,5% del total mientras un 78,1% responde que no lo es. Las respuestas negativas encuentran su porcentaje más alto entre los trabajadores del Subte, un 85% del total, mientras en IOMA se encuentra el menor nivel de respuestas positivas (1,6%). A su vez, en ARS, Siderca y IOMA hay un porcentaje de trabajadores que va del 17 al 19,5% que responde “No sabe, no contesta”.

**Cuadro XIV: Capitalismo como sistema justo s/empresa**

		Cree que el capitalismo es un sistema justo		
		Si	No	Ns/Nc
		% de la fila	% de la fila	% de la fila
Empresa	ARS	5,1%	77,8%	17,0%
	Siderca	6,8%	75,8%	17,4%
	IOMA	1,6%	78,9%	19,5%
	Subteraneo	7,4%	85,2%	7,4%
	Total	5,5%	79,6%	15,0%

Es interesante notar entonces como los resultados de estos cuadros expresan una suerte de “conciencia contradictoria”: mientras que el capitalismo es percibido por una muy amplia mayoría de trabajadores como un sistema social injusto la percepción de la explotación propia (es decir, la causa de la “injusticia” del sistema) es limitada a la impugnación de las peores condiciones de trabajo y al nivel de retribución salarial.

### **A manera de conclusión**

Lejos del “fin del trabajo” en los últimos 30 años hemos visto una profunda reconfiguración de la clase obrera, entendiendo a esta como conformada por “la totalidad de los asalariados, hombres y mujeres que viven de la venta de su fuerza de trabajo y que están desposeídos de los medios de producción”<sup>15</sup>. En la década de los '90 vivimos en nuestro país una profundización de la obra iniciada por la dictadura,

<sup>15</sup> Antunes, R. (2005): *Los sentidos del trabajo*, Op. Cit., pág. 190. En trabajos anteriores tanto Ernest Mandel como Harry Braverman sostuvieron una posición similar respecto a las ventajas de sostener una visión ampliada de la noción de clase trabajadora, no meramente reducida al proletariado industrial, aunque este constituya su núcleo estratégico.





con un brutal avance en los niveles de precarización, pauperización y desocupación existentes en la clase obrera. La recuperación de puestos de trabajo que se dio del 2002 a la fecha, aunque favoreció la baja de la desocupación y el aumento de la conflictividad obrera, dejó sin embargo intactos los otros dos aspectos de estos cambios regresivos: antes aún que la crisis capitalista internacional comience a descargarse con toda su fuerza en nuestro país los trabajadores “no registrados” sumaban aproximadamente un 40% del total de los trabajadores y los salarios no llegaron a recobrar los niveles del 2001, que algunos autores estiman en poco más de la mitad de lo que eran en 1974. La fragmentación interna de la clase trabajadora es un dato insoslayable de su composición actual.

Este trabajo se basa en cuatro casos de trabajadores que se encuentran “en blanco” y cuentan con organización sindical de base al interior del lugar de trabajo. Si bien esto es frecuente entre los trabajadores estatales, no ocurre lo mismo en el sector privado, donde sólo un 12% de los establecimientos cuenta con representación sindical de base. Por ello las conclusiones que aquí se sacan, si bien son representativas de ciertas fracciones de la clase trabajadora, no pueden generalizarse, sobre todo en una situación donde la heterogeneidad interna ha crecido fuertemente al interior de la clase obrera.



La comparación de las respuestas obtenidas en la Encuesta Obrera nos ha permitido observar similitudes y diferencias respecto de estos cuatro colectivos de trabajadores. En Siderca es donde menores niveles de inconformismo muestran los trabajadores y, a la vez, donde es menor el nivel de representatividad de los delegados, aunque aquello que podría ser visto como una mayor “hegemonía patronal” está basado en una retribución salarial mayor que la existente en los otros casos analizados. En IOMA es donde mayor inconformidad registramos, en una fuerza laboral caracterizada por el contraste entre el alto nivel educativo de los trabajadores y la rutina del trabajo de oficina y los bajos salarios propios existentes hoy en la administración pública. En el ARS, se dan condiciones particulares producto de una fábrica que ha mantenido una fuerte tradición de lucha y organización, donde los trabajadores ejercen un fuerte contrapoder en el seno de la fábrica a las distintas administraciones que son designadas por el gobierno provincial. Y en el Subte tenemos un sector que expresa la recuperación mediante la lucha de conquistas perdidas con el proceso privatizador, tanto en lo que hace a condiciones de trabajo como en la organización de los trabajadores, cuya organización de base, el cuerpo de delegados, se encuentra en constante enfrentamiento con la dirección de la UTA. Si algo permite ver el trabajo es que para dar cuenta de la situación de los trabajadores no hay una única dimensión explicativa (público/privado; industria/servicios; trabajo manual/trabajo intelectual; etc.) que permita dar cuenta de las similitudes y diferencias existentes: se impone por lo tanto un análisis de tipo multidimensional, que tenga en cuenta tanto las transformaciones acontecidas en los





procesos de trabajo como la historia de lucha de cada colectivo obrero y el tipo de organización sindical con el que cuenta.

Más en particular, creemos que resulta relevante lo que los datos nos dicen respecto a la visualización en cada caso de la organización sindical de base, de los factores que hacen al mayor o menor “inconformismo” obrero y a la existencia de una “conciencia contradictoria” entre los trabajadores respecto de las condiciones de la explotación capitalista. Si bien los datos fueron relevados en momentos en que la economía nacional gozaba de niveles de fuerte crecimiento económico y el gobierno de Kirchner tenía importantes niveles de imagen positiva y apoyo político entre los trabajadores sindicalizados, es posible ver en las respuestas dadas ya en aquellos momentos elementos que pueden explicar el surgimiento de nuevos delegados y comisiones internas opuestos a las direcciones burocráticas de sus sindicatos (proceso que ha ganado nueva visibilidad con el conflicto de Kraft-Terrabusi desarrollado en el segundo semestre de este año).

## Bibliografía:

- Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo. Buenos Aires: Herramienta ediciones.
- Antunes, R. (1999). ¿Adios al trabajo?. Buenos Aires: Ed.Antídoto.
- Castillo, C.; Collado, A; Elbert, R.; Feijoo, C.; Ricciardelli, C.; Rouspil, C.; Stricker, D. (2007). Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte. Buenos Aires: IPS.
- Battistini, O. (compilador). (2004). El trabajo frente al espejo. Buenos Aires: Prometeo.
- Braverman, H. (1984). Trabajo y Capital Monopolista. México: Editorial Nuestro Tiempo.
- Burawoy, M. (1989). El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista. Estado Español: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Bróccoli, A. (1977). Antonio Gramsci y la educación como hegemonía. México: Editorial Nueva Imagen.
- Castillo, C. (2007). Las luchas obreras bajo el gobierno de Kirchner. Buenos Aires: VII Jornadas de Sociología de la UBA (publicación en CD).
- Castillo, C. (2007). Acumulación de experiencias y desafíos de la clase trabajadora argentina. En Henrique, J. (comp.), Los '90: fin de ciclo. El retorno de la contradicción (pp. 117-148). Buenos Aires: Editorial Final Abierto.





- Collado, A. y Feijoo, C. (2005). Situación de la clase trabajadora. Tesis en torno al trabajo en Argentina. Lucha de Clases N° 5, pp. 13-36. Buenos Aires: Ediciones IPS.
- Cotarelo, M. C. (2007). Movimiento sindical en Argentina 2004-2007: ¿anarquía sindical?. Tucumán: XI Jornadas Interescuelas y Departamentos de Historia (publicación en CD).
- Fernández, A. (compilador). (2005). Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas. Buenos Aires: Prometeo.
- Figari, C. (2004). La gestión del trabajo y el nuevo conocimiento oficial. Dispositivos para el control social en contextos de modernización empresaria. Conferencia Internacional de Sociología de la Educación: "Globalización, Educación, Resistencias y Tecnologías", Buenos Aires.
- Gutiérrez, G. y Meyer, L. (2005). Las luchas obreras y los avances en la subjetividad. Lucha de Clases N° 5, pp. 37-52. Buenos Aires: Ediciones IPS.
- Iñigo Carrera, N. (2006). Falacias y realidades sobre la clase obrera. Crítica de Nuestro Tiempo N° 34, pp. 53-63. Buenos Aires.
- Lobato, M. y Suriano, J. (2003). La protesta social en la Argentina. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Macciocchi, M. A. (1977). Gramsci y la revolución de occidente. México: Siglo XXI editores.
- Meyer, L. (2008). ¡Jamás esclavos! La lucha de los trabajadores de Mafissa. Lucha de Clases N° 8, pp. 169-188. Buenos Aires: Ediciones IPS.

- Montes, J. (coordinador). (1999). Astillero Río Santiago. Su historia y su lucha contada por sus trabajadores. Buenos Aires: Ediciones La Verdad Obrera.
- Pantanali, S.; Timko, L.; Di Bastiano, D. y Castillo, C. (2005). Astillero Río Santiago: una aproximación descriptiva a la conciencia de clase de sus trabajadores. Lucha de Clases N° 5, pp. 69-88. Buenos Aires: Ediciones IPS.
- Pozzi, P. (2007). Treinta años de transformaciones de la clase obrera argentina. En Hernique, J. (compilador), Los '90: fin de ciclo. El retorno de la contradicción (pp. 95-116). Buenos Aires: Editorial Final Abierto.
- Schuster, F. y Pereyra, S. (2001). La protesta social en la Argentina democrática: balance y perspectivas de una forma de acción política. En Giarraca, N., La protesta social en Argentina. Transformaciones económicas y crisis social en el interior del país. Buenos Aires: Alianza.
- Varela, P. (2008). Rebeldía Fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE. Lucha de Clases N° 8, pp. 129-148. Buenos Aires: Ediciones IPS.
- Werner, Ruth (2007). El "sindicalismo de base". La Verdad Obrera N° 235. Buenos Aires.

