

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

Desigualdad social y hegemonía en las empresas.

Marcelo Delfini ,Lic. María Cecilia Cross.

Cita:

Marcelo Delfini ,Lic. María Cecilia Cross (2004). *Desigualdad social y hegemonía en las empresas. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/765>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Desigualdad social y hegemonía en las empresas¹.

Lic. Marcelo Delfini² ,Lic. María Cecilia Cross³

I-Introducción.

La articulación entre los espacios de trabajo y el espacio público ha sido abordada en numerosas ocasiones desde la perspectiva de la conflictividad laboral, como una de las formas (privilegiadas) de expresión del conflicto social.

Lo que nos proponemos hacer en este caso es analizar el proceso en un sentido inverso. Es decir, no a partir de las manifestaciones de resistencia y oposición de los trabajadores, sino desde las estrategias empresariales en la gestión del proceso de trabajo. En efecto, el supuesto que recorre este trabajo es que la construcción de hegemonía a nivel social puede verse reflejada en los espacios productivos en un doble sentido: Como una forma de favorecer determinadas formas de acción empresarial y como un modo de reforzar los valores socialmente impuestos por los sectores dominantes.

Con este criterio es que adoptamos el concepto de hegemonía, que a la vez que nos permite explicar como pueden imponerse determinadas formas de dominación encubiertas tras la apariencia de una comunión de intereses entre sectores antagónicos, nos brinda la posibilidad de comprender que la separación entre esfera pública y privada responde principalmente a una estrategia de corte ideológico.

Elegimos trabajar este tema en un caso del sector automotriz debido a que éste siempre ha estado a la vanguardia de la "modernización económica" en la Argentina, pero además por la importancia que ha tenido en el esquema económico de los 90.

Para la realización de este trabajo hemos realizado entrevistas en profundidad con trabajadores de distinto nivel en la escala jerárquica, hemos llevado a cabo un relevamiento con preguntas cerradas a operarios, y hemos revisado los balances de la empresa en cuestión (Empresa (A)) a lo largo de los seis últimos años.

En lo que sigue nos abocaremos a plantear el esquema teórico desde el que llevaremos a cabo el análisis, luego analizamos los datos obtenidos en función de los conceptos desarrollados para, finalmente, llegar a algunas conclusiones preliminares.

II-Hegemonía en el espacio de trabajo.

Los procesos de cambio en el ámbito de la producción se manifestaron y desarrollaron de diferentes formas y sobre aspectos también diferentes. En este sentido, la introducción de nuevas tecnologías, los cambios en la organización del trabajo, el funcionamiento de las empresas y la dirección de las mismas, dan cuenta de esos procesos. En relación a ello se manifestaron importantes transformaciones en la sociedad que no pueden dejar de ser vinculadas con las del espacio de la empresa.

Con estos cambios se originaron y desarrollaron nuevas formas de control y disciplina en las fábricas conducentes a reproducir un sistema organizacional

específico y un tipo de dominación social, que tiende a perpetuarlas por fuera del espacio del trabajo.

En este sentido es necesario analizar los espacios laborales como ámbitos políticos donde se procesan los conflictos entre capital y trabajo y permite a su vez, la reproducción de un régimen de acumulación. Al respecto, los espacios laborales deben ser analizados a partir de tres dimensiones: 1- el funcionamiento interno de la empresa, donde se articulan las diferentes lógicas profesionales para la búsqueda de un objetivo: la obtención de rentabilidad y la supervivencia de la empresa, 2- la organización del trabajo, donde se define el modo de cooperación de sus miembros y 3- el contenido de las relaciones sociales donde se vincula lo externo a la empresa con su desenvolvimiento interno, en tanto (y esto es lo que nos interesa resaltar) es un espacio que busca imponer modelos ideológicos y culturales de control y movilización de los trabajadores (Linhart, 1997). Esta última dimensión es la que permite articular los procesos de transformación en los espacios de trabajo con los del régimen de acumulación, en este sentido, la empresa es vista como ámbito político donde se desenvuelven los procesos tendenciales que por una parte perpetúan una forma de dominación al interior de la fábrica que mantiene la estructura de dominación hacia el exterior, por ello las formas de obtención de beneficios están vinculadas a las formas de control y disciplina desplegada al interior de las fábricas “todo ello conduce a que producción y disciplina se articulen dentro de una estrategia global de desarrollo, expresada en una determinada manera de modelar y organizar tanto el espacio fabril como el tiempo, gestionando un adecuado equilibrio entre la materialidad del orden y la eficacia social de sus representaciones simbólicas, a fin de adecuar la tecnicidad de los medios de producción, las funciones de los trabajadores y las

combinaciones sociales del trabajo a las necesidades del capital expresadas en una cuádruple exigencia : permitir la continuidad del poder, obtener los máximos resultados productivos, facilitar la aminoración de los costos y lograr un control efectivo del trabajo” (Castillo Mendoza, 1991: 20)

Si el espacio de trabajo es un ámbito político, ya que en su interior se desarrollan los procesos que permiten establecer y efectivizar la dominación social, las formas en que ellas se despliegan deben vincularse con la posibilidad de obtención de mayores beneficios por mecanismos que extracción de plusvalía que logren obtener el consenso activo de los que allí trabajan. No se trata entonces de formas disciplinarias coercitivas y represivas, sino de establecer y buscar la manera de que los trabajadores incrementen los niveles de productividad (Gaudemar, 1991), para ello se hace necesario que el conflicto quede en suspenso, profundizando los aspectos de cooperación entre capital y trabajo.

Al decir que la fábrica constituye un espacio político, donde se desenvuelve el mismo proceso de reproducción del capital, y que se encuentra legitimado, tanto por aquellos que se encuentran en ese espacio como por aquellos que están fuera de él, sostenemos que es un ámbito de construcción y difusión hegemónica. Precisamente en ese marco se desarrollan las prácticas que posibilitan la reproducción capitalista, en la medida que se constituye como espacio de lucha por el control de la producción y las formas de extracción de plusvalía (Edwards y Scullion, 1987).

El espacio fabril se constituye entonces en espacio hegemónico, de construcción de prácticas, de visiones del mundo y del desenvolvimiento de la dominación social. Al hablar de la empresa como espacio hegemónico, hacemos referencia

también a las formas de disciplinamiento que se desenvuelven en su interior, pues el concepto mismo de hegemonía contiene las formas disciplinares.

La utilización del concepto de hegemonía puede a su vez traer aparejado un número de dificultades, dado el carácter multifacético del mismo. Al respecto, una primera aproximación puede hacerse a través de la versión gramsciana, en donde la autoridad emana más del consenso que de la fuerza que le brinda al capitalista ser propietario de los medios de producción. En este sentido, existe una clara intención de construcción ideológica de la dominación en el espacio laboral, que busca incrementar la productividad del trabajo intentando suprimir el conflicto.

Por su parte, la hegemonía hace referencia a los aspectos estructurales y los aspectos ideológicos y político, sin que haya un predominio de uno sobre otro y concibiendo a la ideología con carácter material, aunque existe una articulación desarrollada a partir del nivel estructural, es decir que la posibilidad de ser clase dirigente está dada por el nivel estructural económico en su articulación con los otros niveles pero el sostenimiento de esa dirección está dada por el mantenimiento de un sistema de ideas como cosmovisión del mundo (Portelli, 2000). Para que se desenvuelva el proceso hegemónico al interior de una fábrica, y que esta no encuentre obstáculos en su forma de articulación, la producción debe desarrollarse sin interrupciones conflictuales, en ese caso, se estaría poniendo en duda la dirección del proceso de producción y con ello la forma hegemónica. Precisamente una dirección es hegemónica en la medida que puede imponer sus estrategias de productividad, organización productiva y obtener una mayor valorización de la fuerza de trabajo por medio del consentimiento con los que intervienen el proceso laboral, sin que exista una práctica soslayadamente

autoritaria por parte de la dirección, pues debe tenerse en cuenta que la coerción está presente en mayor o menor medida en la hegemonía.

A su vez, en el espacio de trabajo se articulan los procesos externos de dominación y los que se desenvuelven en ese mismo espacio. De esta forma los factores disciplinarios que sirven para mantener la hegemonía en la sociedad toda, puede encontrarse permanentemente presente en los procesos de construcción hegemónica en el espacio fabril.

El espacio de trabajo se constituye entonces en un entramado complejo de prácticas hegemónicas, donde se busca concretarla y realizarla, ya que en ese ámbito es donde se despliega la confrontación entre capital y trabajo. Son las prácticas hegemónicas las que buscan articular lo indefinido de la relación, que intenta ser permanentemente articulado “Las prácticas hegemónicas son suturantes en la medida que su campo de acción está determinado por lo social, por el carácter finalmente no-fijo de todo significativo. Esta falta originaria es precisamente lo que las prácticas hegemónicas intentan llenar” (Laclau y Mouffe, 2004: 77). Precisamente el antagonismo y la existencia de elementos conflictuales es lo que define el proceso de constitución hegemónica.

Ello termina de construirse a través del conjunto de prácticas que incesantemente despliega el capital en el espacio de trabajo, ya que la “la hegemonía supone el carácter incompleto de lo social que sólo puede constituirse en un campo dominado por prácticas articuladoras....las condiciones de una articulación hegemónica son, pues, la presencia de fuerzas antagónicas y la inestabilidad de las fronteras que las separan” (Ibid: 178, 179)

El carácter permanentemente indefinido -mencionado en el trabajo de Laclau y Mouffe⁴- de lo hegemónico, es lo que determina que el concepto encierre en si mismo la articulación de los elementos que se encuentran presentes en la relación, en este sentido la articulación refiere a toda práctica que establece una relación entre los elementos a articular y que la identidad de éstos resulta modificada por las propias prácticas (ibid: 143).

Por lo tanto, las prácticas que se desarrollan en los espacios de trabajo, deben observarse como construcciones de carácter hegemónico, en la medida que intentan articular el antagonismo que domina ese espacio, y de esta forma extraer incrementos de productividad y un consentimiento activo por parte de los trabajadores, que permita el normal desenvolvimiento del proceso de reproducción del capital, eliminando de su interior, los procesos de conflictos inmanente a los procesos de producción. De esta manera la dirección de la empresa busca dirigir por el consenso, mas que dominar por la autoridad emanada de su posición en el proceso productivo.

III- La industria automotriz y la empresa (A) en el contexto de la crisis.

Durante la década del 90, la industria automotriz ha sido una de las de mayores dinamismo y donde convergieron y se articularon los procesos de transformaciones estructurales de carácter macro con los cambios desarrollados en las relaciones laborales y organización de la producción a nivel de la empresa, posibilitado ello por las ventajas normativas que le brindaba el gobierno de Carlos Menem.

Esto dio lugar a una multiplicidad de estudios, en el momento de auge de este sector, y se utilizó para demostrar el rumbo desarrollado por la relación capital-trabajo en el marco de las transformaciones económicas operadas en esa década. Asimismo, estos casos brindaron un escenario de amplias posibilidades para el estudio de los espacios de trabajo, dado que procesaban en su interior la complejidad de los cambios operados, marcando de alguna manera el sendero por donde se desarrollieron las formas organizativas del trabajo.

Es indudable que el dinamismo demostrado por la industria automotriz en otras épocas en materia de generación de empleo, posibilitó la configuración de un nuevo contexto de su desenvolvimiento, a la vez que permitió comprender más acabadamente los procesos de cambio vinculados a las estrategias empresarias.

Durante la década del 90 se instalaron en Argentina varias terminales automotrices con estrategias de producción de carácter regional, vinculándose al avance de la relación de los países del MERCOSUR. A pocos años, termina definiéndose un perfil de empresa ensambladora de autopartes y en la que no se desarrollan estrategias de innovación y/o adaptación.

Sin profundizar en las cuestiones normativas y relacionales entre las empresas y los gobiernos que se sucedieron desde 1990, ni en las ventajas con las cuales se vieron beneficiadas, quisiéramos dar un enfoque general de lo acontecido con el conjunto de las terminales automotrices, a partir de su instalación en Argentina y su derrotero desde la crisis de 1998. Al respecto, no pueden dejar de marcarse los aspectos sobre los cuales este grupo de firmas lleva adelante su proceso de reproducción y como aprovechan las ventajas que les brinda un contexto

específico, y como la crisis es utilizada como forma de obtener la sumisión y el disciplinamiento de la mano de obra.

III. a. La situación de las empresas y trabajadores del sector automotriz, después del tequila.

La crisis del tequila tuvo efectos negativos sobre la industria en general y sobre las firmas que operaban en el sector automotriz. Sin embargo, en los años siguientes pudieron reestablecerse y alcanzar niveles de producción y tasas de crecimiento como las obtenidas en los periodos previos a la crisis mexicana.

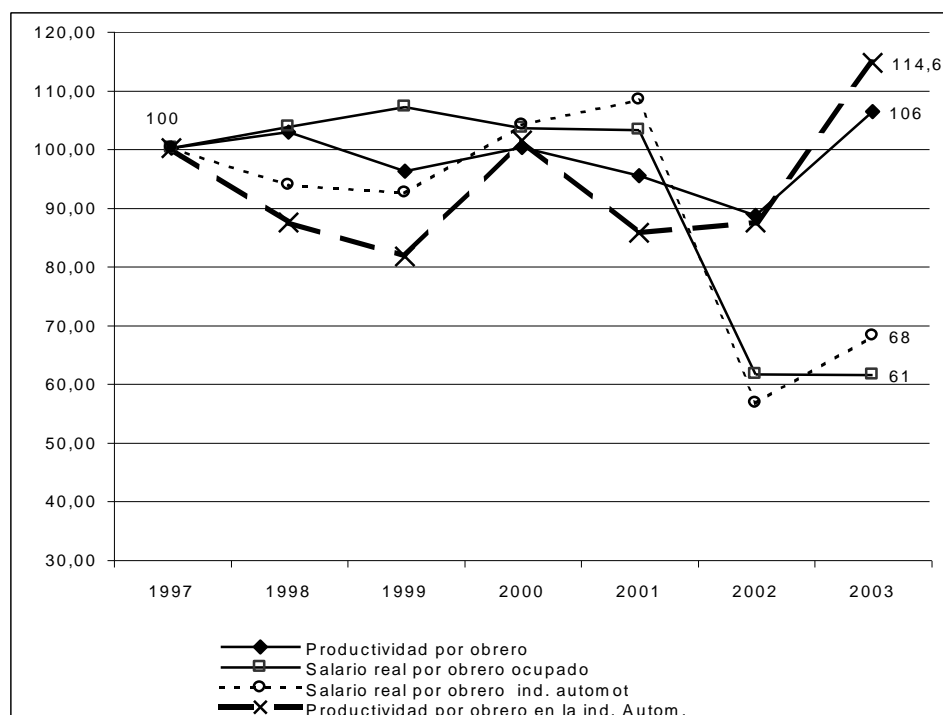
Luego de esta las diferentes variables sociales mostraron un deterioro, que se evidenció en los niveles de desocupación, en el carácter regresivo de la distribución del ingreso y en el incremento de los niveles de pobreza, que indujo al deterioro de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo de numerosos trabajadores.

Los efectos de la crisis del tequila impactaron también sobre la industria en general que pronto se vio fuertemente afectada por la crisis, la apertura de la economía y el tipo de cambio fijo que había establecido la convertibilidad. En este sentido, la industria muestra desde 1995 a 1997 una leve recuperación en su nivel de actividad y en 1998 comienza un paulatino descenso hasta llegar a la crisis del 2002, donde colapsan las diferentes variables económicas. A partir de ese momento, comienza una leve mejora para el sector, que sin embargo no tendrá los mismos efectos sobre el conjunto de los trabajadores, pero en el contexto de la crisis éstos son sin duda los que más se perjudican.

Al respecto, como puede observarse en el gráfico 1, la productividad del trabajo experimenta una caída durante la crisis de 2002 tanto en el conjunto de la industria. El sector automotriz también se ve impactado y comienza a recuperarse en 2003. En este mismo sentido, y como muestra el gráfico de referencia se puede ver la caída experimentada por el salario real tanto en todo el sector, incluidas las firmas terminales, donde cae cerca de 40 puntos porcentuales.

Gráfico Nº1. Productividad por obrero, salario real por obrero de la industria manufacturera y la industria automotriz.

Base 1997 = 100

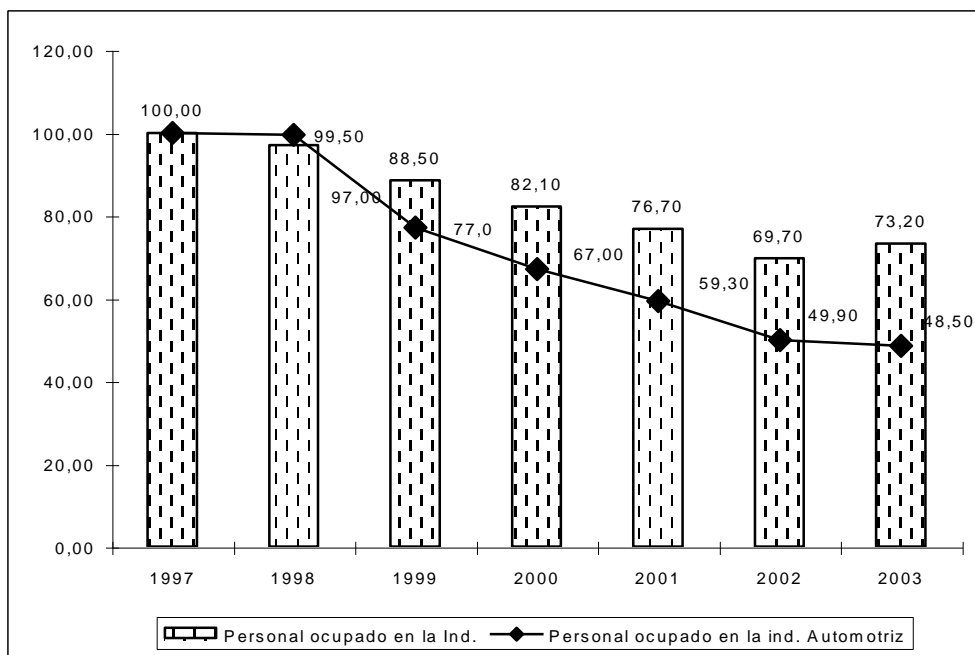


Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC y Revista Mercado.

De esta forma se ve la imposición de un nuevo piso salarial para el conjunto de los trabajadores, que vieron mermar sus ingresos y la imposibilidad de recuperación luego de la devaluación.

Otro elemento de consideración en torno a la problemática del trabajo en las empresas automotrices es el nivel de empleo, que muestra una fuerte caída en relación a los años de auge de la industria. En este sentido, como muestra el gráfico N° 2, la pérdida de puestos de trabajo en la industria manufacturera es de un 27% entre 1997 y 2003, mientras que en la terminales automotrices llega a niveles superlativos y marca una de las caídas más importantes en el sector, llegando a 52 puntos porcentuales.

Gráfico N°2. Evolución de personal ocupado en la industria manufacturera y en las terminales automotrices. Base 1997 = 100



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC y Revista Mercado.

De esta forma se observa que, en la industria automotriz se produjo una fuerte expulsión de mano de obra que posibilitó mantener y posteriormente aumentar la productividad por obrero, lo que significa un incremento en la intensidad del

trabajo, y ello en un contexto en que los niveles de expulsión fuerza de trabajo superaba la media de la industria.

En este contexto de la industria automotriz, la empresa (A) analizada se inserta sin ser tan profunda, como en el conjunto del sector, las consecuencias de la crisis del 2002.

Analizando el cuadro N° 1 se muestra la performance que ha tenido el sector en cuanto a la producción de unidades y producidas en un contexto de crisis, pero con beneficios otorgados por el gobierno, que asume un costo fiscal para que el derrumbe no sea mayor (plan canje). Como se observa la producción de las terminales muestra un fuerte derrumbe a lo largo de los años bajo análisis. Sin embargo dentro de este marco la empresa (A) evidencia una tendencia hacia el mantenimiento y posterior incremento de la producción de unidades. Precisamente, la empresa analizada nunca cae en su nivel de producción por debajo del volumen alcanzado en el año 1997. Esta puede mantenerse por el sostenimiento de las exportaciones que realiza a los países de la región, ya que la relación entre exportaciones y producción aumenta en la medida que baja la producción para el mercado interno y no por un incremento en las unidades producidas.

Cuadro N° 1: Evolución de la Producción base 1997=100, producción por obrero ocupado, participación de (A) exportaciones y relación exportaciones producción de (A)

Año	Producción en unid.	Producción en unid. De A	Producción por PO	Producción Por PO en A	Participación		Relación exp/producción en A en %
					de A en la producción total	Exportaciones en unid A	
1997	100,0	100,0	17,1	22,6	2,3	4520	44,5
1998	102,5	179,7	19,3	22,8	4,0	8257	45,2

1999	68,3	130,0	15,5	19,8	4,3	4543	34,4
2000	75,6	170,5	18,9	23,9	5,1	8190	47,3
2001	52,8	158,0	15,4	21,3	6,8	8097	50,4
2002	35,7	110,0	12,2	12,6	7,0	7276	65,1
2003	37,9	155,6	13,7	17,8	9,3	5100	32,3

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ADEFA y Balance de empresas IGJ.

El mantenimiento en la producción y ventas de la empresa (A) hizo que se incrementase su participación entre las terminales automotrices, pasando del 2,3% en 1997 a el 9,3% en el año 2003, a la vez que la producción por personal ocupado es mayor que entre el conjunto de las firmas, lo que puede sostenerse a partir de un incremento en la intensidad del trabajo

Uno de los puntos centrales que se muestra en la industria automotriz en relación a la mano de obra utilizada es que esta se encuentra en condiciones contractuales no precarizadas, donde los trabajadores forman parte de la plantilla estable y con muy buenos salarios. La empresa (A) es una de las firmas donde siempre se mantuvo una política de este tipo, aunque en los últimos años se haya operado un cambio en relación a la participación de los empleados con contrato a plazo, en el total del personal. Paradójicamente estas contrataciones a plazo tienden a hacerse *permanentes*, en el sentido de que los trabajadores contratados no son incorporados a la planta, como se observa en el cuadro N° 2. En efecto, allí se ve que la participación de los gastos en personal temporario en relación a las remuneraciones es estable, lo que confirmaría lo antes dicho. Esto significa una novedad respecto a la tradición de las políticas de contratación y gestión del personal, no sólo de la empresa analizada, sino también del sector en su conjunto.

Cuadro Nº 2: Remuneración al trabajo, evolución de la remuneración al trabajo base 1997=100, gastos en personal temporario y participación del personal ocupado en la producción en los gastos de producción participación de los trabajadores en el valor agregado bruto

Año	Evolución						
	Remuneración al trabajo mensual por obrero en la producción	Remuneración al trabajo mensual por obrero en la producción	Gastos en personal temporario en la prod.	Evolución Gastos en personal temporario en la prod.	Relación entre los gastos en personal temporario y el total de la remuneración	Participación de la remuneración en los gastos de los trabajadores en la producción	Participación de los trabajadores en el VAB
1997	2088,3	100,0	45868	100	0,5	26,5	43,2
1998	1774,7	85,0	81487	177,7	0,6	24,7	24,9
1999	2012,7	96,4	93433	203,7	0,7	27,6	44,1
2000	1898,1	90,9	533591	1163,3	4,0	25,4	37,7
2001	1040,9	49,8	372180	811,4	4,9	17,3	35,0
2002	1724,8	82,6	2226826	4854,9	13,6	15,9	43,9

Fuente: Elaboración propia en base a balances de empresas IGJ y revista mercado.

Junto con la supuesta preferencia por empleos estables y con contrato por tiempo indeterminado, existen otros elementos al interior de la empresa (A), que están siendo cuestionados o reformulados, aún cuando el discurso oficial en este sentido no lo ponga de manifiesto. Ejemplo de esto son la fuerte participación de los trabajadores en los beneficios empresarios y el achatamiento de las pirámides jerárquicas, que caracterizaran el estilo empresarial de esta compañía en otros contextos. Uno de los elementos que sirve para analizar esta situación es la participación que tiene los trabajadores en los gastos, que según se observa se ha reducido en más de 10 puntos porcentuales, si se toma como referencia la remuneración al trabajo recibida por los trabajadores permanentes y 2 puntos menos si se le suma el pago al personal temporario. Esto indica que lejos de

producirse un incremento la participación de los asalariados en de los beneficios, el proceso observado es junto el inverso.

En este mismo sentido se observa en el cuadro de referencia la participación de los trabajadores en el VAB, en el que se destaca que cuando aumenta la producción baja la participación de los trabajadores, lo que permite inferir que los beneficios están lejos de ser distribuidos entre el conjunto de la plantilla laboral.

Por otra parte debe señalarse la evolución seguida por la diferencia entre los ingresos del personal ocupado en la producción y en los ámbitos administrativos y comerciales. En este sentido a lo largo del periodo bajo análisis la brecha entre unos y otros aumenta, pasando en 1997 de tener el personal administrativo y comercial un ingreso 2,6 veces mayor que el personal de la producción a 4 veces más en el 2002 con un pico de 4,6 veces en el 2001 y para este año con un fuerte intensidad laboral, las diferencias que se incrementan si se considera la relación entre los directivos y los asalariados de menores ingresos.

Dado este contexto, en el cual se manifiestan las diferencias entre unos y otros, con incrementos en los niveles de precarización, con una fuerte expulsión de mano de obra y una baja en los salarios, en un contexto de baja o nula conflictividad laboral abierta Edwards y Scullion,1987 cabe preguntarse ¿Cómo se desenvuelve el proceso de reproducción de capital al interior de la empresa sin que se desarrollen procesos de conflictos no manifiestos? ¿Cuáles son los dispositivos utilizados por la empresa para que estas transformaciones no generen, al menos visiblemente, un aumento en la conflictividad?

III. b- Prácticas hegemónicas en el espacio de trabajo: el caso de la empresa automotriz (A)

Las transformaciones producidas, en los últimos años, en el desarrollo de las relaciones laborales han tenido entre otras características la de introducir la individualización de la relación entre capital y trabajo, la de desplegar un discurso vinculado a las ventajas de la cooperación de los trabajadores con la empresa, la de achatamiento de las estructuras jerárquicas, intentando fomentar la visión de horizontalidad al interior de la empresa, entre otras. Junto a ello se desplegó un conjunto de formas de participación por parte de las firmas hacia los trabajadores, donde el impulso de los círculos de calidad y las sugerencias, son puntos nodales de la estrategia de identificación de los intereses de empleados y empleadores. Esto es la clave de una estrategia empresarial que busca involucrar al trabajador cada vez más en el proceso de producción, contribuyendo a incrementar la productividad de la empresa en beneficios de ésta.

Esta situación también tiene una fuerte correlación con el mundo externo a la fábrica. En efecto, en el marco de la preponderancia del ideario neoliberal se ha tendido a explicar en términos individuales la situación de cada trabajador, aún de los trabajadores desocupados o de aquellos que no habían podido conseguir su primer empleo. El miedo a la "inempleabilidad" se extendió más allá de las edades o la procedencia social de los trabajadores. Por esta razón, un elemento habitual, como es la capacitación en el lugar de trabajo, se sobrevalora porque es percibido como un "beneficio" y no como la dinámica habitual en una empresa. (Abal Medina, Cross, 2003).

El hecho de que la empresa empezara a operar desde "cero", le permitió un amplio margen de acción en términos de la selección de personal, organización

de la producción y hasta representación gremial. Si bien el esquema de funcionamiento implementado responde a un patrón global desarrollado en la empresa madre, resulta evidente que las organizaciones y su cultura, como parte de una economía en permanente transformación, sufren los avatares de las sociedades en las que se insertan. Del mismo modo en que la organización de la producción no puede ser ajena del contexto global y local en que se inserta, la gestión de los recursos humanos no puede abstraerse de los mismos condicionantes.

Respecto al reclutamiento y selección de personal, ésta se encuentra dirigida hacia aquellos que sean aptos para adaptarse a la filosofía empresarial. Esta afirmación que reviste una gran vaguedad, puede ser mejor comprendida al considerar las características de las personas que efectivamente trabajan en la empresa: en su mayoría son menores de 30 años y varones, en general este es su primer empleo, por lo que no tienen experiencia sindical ni laboral previa. Es necesario aclarar que debido a que la legislación argentina no permite el establecimiento de sindicatos por empresa, la empresa (A) se vio obligada a negociar su convenio con el sindicato SMATA (automotriz). El resultado de esta negociación es que la empresa obtuvo un convenio a su medida, a pesar de estar afiliada a un sindicato de rama de actividad.

El discurso empresarial es la herramienta central a partir de la cual se intenta generar el mentado espíritu. Sin embargo, si bien ese discurso puede no diferir demasiado de las líneas generales del de la casa matriz, la receptividad que se tiene frente a ese discurso es externo a éste en dos sentidos: por un lado, porque la selección de los receptores es muy cuidadosa como fue explicado; por otro porque las condiciones del mercado de trabajo en la Argentina lleva a una

valoración particular de las condiciones de trabajo ofrecidas que objetivamente son harto mejores que las promedio, aún cuando no alcancen el nivel de calidad de las de la casa matriz. Por otra parte, las expectativas de los jóvenes trabajadores, muchas veces se encuentran relacionadas con tener la capacidad de insertarse en la producción, en palabras de un joven entrevistado:

“(Cuando entré) Yo esperaba sentirme cómodo, aprender muchas cosas, que me enseñe la empresa a comunicarme con la gente, a trabajar en grupo. Como nunca trabajé yo tenía miedo de no saber y ellos te enseñaban cada paso. A mí el supervisor me enseñó.” (Eugenio, Trabajador de la empresa A)

En el marco de los factores externos que intervienen en la concreción hegemónica, es fundamental la trayectoria laboral seguida por los trabajadores, en este sentido el pasado precario se plasma y contrapone a un presente estable y un futuro posible. Lo que es un derecho para los trabajadores aparece como un hecho excepcional. De esta forma, y a partir de una encuesta realizada entre los trabajadores de la firma, la estabilidad en el empleo que brinda la empresa es uno de los que sobresalen, llegando al 30% y resaltan también como elemento de importancia la posibilidad de gozar de todos los beneficios legales (22%) . Al respecto Javier, trabajador de la firma analizada dice:

“De fábrica sí. Antes había tenido laburos chicos, de estar en la mensajería, mensajero, ferretería, pero de trabajo en fábrica, este es el primero Y, con la mensajería estuve casi un año y en la heladería dos. Ese era más piola, pero era un sueldo bajo, nunca iba a llegar a nada con lo que me pagaban a mí, el laburo era piola, sí, todo lo que quieras pero no te pagaban bien. Por ahí acá tenés la misma carga horaria y terminás más cansado al final del día que ahí pero la remuneración es otra y te ayuda a aguantar y a llevar...”

Se pone de manifiesto la importancia del trabajo en esta empresa, la posibilidad que le brinda como trabajador de llegar a otros puestos, de crecer en el trabajo. La idea de ascenso aparece presente en forma constante y se la relaciona al

crecimiento de la empresa. Existe una idea de que las posibilidades de ascenso están vinculadas a la suerte que corra la empresa, lo que conforma una práctica articuladora en búsqueda del consenso de los trabajadores.

Esas prácticas son hegemónicas en la medida que los trabajadores legitiman la posición de la empresa, dicho por uno de los trabajadores:

“Mi objetivo es crecer lo más que pueda, personal y laboralmente. Crecer, bueno, seguir elevando la categoría que tengo como operario y bueno, personalmente crecer, crecer como persona. Operador líder es el cargo que sigue a operador. Y bueno, es como un objetivo, es uno de los objetivos Para llegar a operador líder tenés que ser responsable... Cualquiera no podría ser. Pero una persona responsable, dedicada al trabajo puede llegar a ser.” (Vito, trabajador de la empresa(A))

Precisamente, este trabajador pone de manifiesto, los rasgos característicos expuestos como formas de construcción de hegemonía en los espacios de trabajo, ya que solamente ascienden en la escala aquellos que tienen una clara vinculación con la empresa, los responsables, en este mismo sentido, existe una fuerte creencia entre los trabajadores de la posibilidad de ascenso en la firma, el 64% de ellos creen que así va a ser.

Por otra parte este proceso de individualización de la situación profesional fuera del ámbito productivo, ha tenido su correlato en la atomización de los colectivos de trabajo. Este matiz, de origen fuertemente ideológico, ha permeado lo que se ha dado en llamar "las nuevas formas de organización y gestión de los recursos humanos". En este sentido “..uno de los objetivos de éstas múltiples fórmulas de diálogo y sociabilidad que representan las movilizaciones colectivas es operar una suerte de metamorfosis de identidad en los trabajadores...se trata de realizar un verdadero trabajo sobre la mentalidad de los asalariados de la empresa, para

extirpar toda tendencia al cuestionamiento o a la confrontación” (Linhart, 1997: 89).

Precisamente, llamamos prácticas hegemónicas a los intentos por soldar la relación entre los que dirigen las empresas y los trabajadores que llevan adelante el proceso de producción.

En este sentido, en la empresa (A) se desarrollan prácticas periódicas para la superación del espacio de incertidumbre que supone el planteamiento del carácter antagónico de las relaciones laborales junto con otras que obedecen a factores coyunturales.

Las prácticas de carácter estructural tienen como eje la construcción de ámbitos participativos en donde los trabajadores intervienen generando ciertos beneficios para la empresa, pero por parte de la empresa no es sólo la búsqueda del beneficio sino la creación de formas que cooperación que posibiliten el involucramiento del trabajador y con ello resaltar el rasgo cooperativo de la relación capital-trabajo. Como hemos señalado, esto permite negar el componente eminentemente conflictivo de la relación entre empresa y trabajadores.

En la firma analizada existe una convergencia de prácticas que se desarrollan para lograr un mejor funcionamiento del colectivo de trabajo y que este se despliegue sin interrupciones. En este sentido, el departamento de recursos humanos, junto con la dirección de la empresa llevan adelante mecanismos para procesar estas prácticas y reproducir lo que fomenta la nueva filosofía de las relaciones laborales.

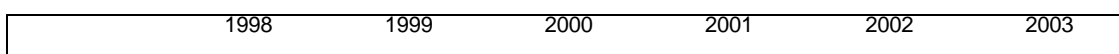
Las prácticas para la construcción de hegemonía al interior de la empresa se ponen de manifiesto en la elección misma de los trabajadores, como lo hemos

señalado. Se trata entonces, desde un primer momento de “crear” al trabajador, fomentando una cosmovisión de lo que es un proceso de producción vinculado a los requerimientos de la firma.

La lógica participativa queda plasmada y refuerza las prácticas en la búsqueda de consenso para dirigir y controlar el proceso de producción. Con respecto a ello, la posibilidad de cambios en las categorías laborales son plasmadas en el convenio colectivo de trabajo (CCT) reforzando el sentido de participación por parte de los trabajadores, ya que esos cambios implican una mejora en los salarios. Al respecto el CCT firmado por la empresa (A) establece que para cambiar de categoría es necesario tener cierta antigüedad y haber participado activamente en los sistemas de sugerencias como de los círculos participativos.

Los resultados positivos de esta estrategia pueden verse reflejados en el aumento constante de la participación de los trabajadores en los círculos de calidad. El cuadro N° 3 posibilita observar este fenómeno a partir de considerar los incrementos de la participación en el período 1998-2003 tanto del sistema de sugerencias, como de los círculos de participación, vinculado ello al sistema que propone la empresa (A) en el CCT. Se observa entonces como el incremento de la misma se produce por la implicancia que tiene para el trabajador el hecho de realizar este tipo de actividades. Sin embargo, debe destacarse que a pesar de ello, estas prácticas no muestran un incremento importante si se referencia por trabajador involucrado. Al respecto, se observa de 1999 a 2003 un incremento de sólo 1,6 sugerencias por trabajador, mientras que en el mismo periodo baja la participación de los trabajadores por círculo.

Cuadro N° 3: Círculos de participación, Trabajadores participantes, sugerencias, evolución del empleo, de los círculos de participación, de las sugerencias (base 1998=100) sugerencias por trabajador y trabajadores por círculo.



Círculos	25	56	68	74	93	103
Trab.Part.	177	336	304	303	401	401
Sugerencias	3682	6240	7628	8090	8551	9689
Evolución del Empleo	100	78,59	85,29	88,82	104,71	104,71
Evolución de los Círculos	100	224,00	272,00	296,00	372,00	412,00
Evolución de los Trab.Part.	100	189,83	171,75	171,19	226,55	226,55
Evolución de las sugerencias	100	169,47	207,17	219,72	232,24	263,15
Sugerencias x trabajador	4,3	9,3	10,5	10,7	9,6	10,9
Trabajadores por círculos	7,1	6,0	4,5	4,1	4,3	3,9

Fuente: elaboración propia en base a balances de empresas IGJ y revista mercado.

Estas prácticas, que de alguna forma se encuentran instrumentadas por la firma se refuerzan, al formar parte del sistema de evaluación para los trabajadores. En este sentido, la realización de estas evaluaciones son las que posibilitan los cambios de categoría por parte de los que intervienen en la producción.

Pero más allá de la diferencia en términos cuantitativos pueden observarse otras de tipo cualitativo, ya que en los CCT firmados en la década del 70 las categorías son clasificadas de acuerdo a la labor específica a desarrollar mientras que en el de la empresa que analizamos sólo se especifica categorías ambiguas en lo que se refiere a la tarea a realizar: las categorías son de “operario polivalente” y “operario polivalente líder de célula”. Este elemento tiene varias connotaciones: por un lado habla de un achatamiento en la pirámide jerárquica, pero además supone un "borramiento" de las identidades profesionales asociadas a los oficios.

Sin embargo, en lo que hace a las categorías profesionales el cambio operado fuera de la letra, es aún mayor. La mayoría (82%) de los trabajadores de la empresa sometidos al relevamiento con preguntas cerradas, no se llaman a sí mismos obreros u operarios⁵, sino operador líder, o operador , que por otra parte son las categorías que aparecen en el convenio de la fábrica. Esta diferencia semántica, remite a un trastocamiento identitario, dado que la apelación que hacen de sí mismos refiere a personas que conforman un equipo, no necesariamente, un equipo de trabajo, y que se reúnen a fin de realizar una actividad cuya finalidad no está explicitada en la designación que hacen de sí mismos. En cambio, la palabra obrero remitía necesariamente a una función productiva específica y a un lugar, también específico en la estructura social. Adicionalmente, esta identidad recibida de la empresa, opera además estableciendo una ruptura con la experiencia identitaria obrera, asociada a una tradición de lucha y conflictividad, que es dejada de lado.

Por otra parte, llamarse como la fábrica los ha llamado supone una “revolución idiomática” Linhart (1997), que tiende entonces no sólo a borrar la identidad obrera sino a reemplazarla por una identidad de empresa.

Como fue dicho, el entramado de prácticas y discursos que se despliegan al interior de las empresas tiene como fin crear una identidad de empresa y una cultura que se contraponen con la solidaridad obrera, intentando subrayar el componente cooperativo de la relación de los trabajadores con la firma como eje desde el que eliminar el reconocimiento eminentemente conflictivo de dicha relación.

Por todo lo expuesto vemos como en esta empresa la gestión de los recursos humanos está vinculada con los requerimientos de la casa matriz, que impone

ciertos rasgos característicos de la organización de la producción, lo que es sobre valorado por los directivos de la empresa, mostrando las ventajas que ello reporta de acuerdo con nuestro trabajo de relevamiento.

V. Algunas reflexiones a modo de cierre

La aparente separación entre esfera pública (o ámbito político) y esfera privada (o ámbito de la producción) es uno de los axiomas políticos centrales de la doctrina neoliberal. Esta separación que de analítica deviene en orgánica, siguiendo a Gramsci, opera al interior de los espacios de trabajo en un doble proceso por el que se intentan identificar los intereses de empresarios y trabajadores, a la vez que se generan mecanismos que lesionan y atomizan los colectivos de trabajo. Dichos mecanismos permiten, además, la construcción de un esquema en el que el conflicto aparece como un elemento externo a la relación entre capital y trabajo, contribuyendo a la expansión de los valores hegemónicos. Hemos visto como de esta forma las fronteras de las fábricas aparecen como impermeables, estableciendo fuertes lazos entre el “adentro” y el “afuera”.

En este sentido, el caso analizado ofrece una serie de aristas a partir de las cuales estas interpretaciones que resultan del entramado teórico escogido se ponen en evidencia. En efecto, hemos analizado que las estrategias discursivas y de índole práctico llevadas a cabo por la empresa en análisis, se orientan a generar un clima propicio para el aumento del beneficio empresario; apoyándose en un “clima ideológico” externo a la fábrica, en que los valores socialmente reconocidos favorecen la concreción de los objetivos perseguidos.

Otros elementos como el desempleo y la precariedad laboral, constitutivos del “afuera”, operan también como disciplinadores de la conflictividad obrera. De esta

forma, es que encontramos elementos para sostener que las prácticas llevadas a cabo por las grandes corporaciones tienen una estrecha relación con la suerte corrida por los trabajadores precarios, informales y desocupados, quienes (involuntariamente) se constituyen en los garantes de la dominación privada.

En este contexto, el Estado también tiene un rol central. Aunque parezca que su preponderancia en la regulación de las relaciones laborales se halla en declinación, a partir de este análisis puede verse que su acción, encubierta bajo una omisión no inocente de sus funciones de regulación social, no sólo impacta en aquellos que han perdido su empleo sino en el conjunto de los asalariados. En el caso argentino, además, es indispensable recordar que este proceso de instauración hegemónica comenzó con la dictadura militar, durante la cual el Estado asumió un rol central poniéndose a la cabeza del exterminio sistemático de militantes sindicales y políticos. No menos protagónico fue su papel en el proceso de financiarización de la economía y extranjerización de la industria, que alcanzó su paroxismo en los '90 después de varias décadas de intentos cada vez más violentos y radicales en este sentido.

De esta forma vemos como, a pesar de algunas interpretaciones en sentido contrario que han tenido un fuerte impacto en las ciencias sociales, los espacios de trabajo siguen siendo un espacio central en los que analizar las formas que asume el proceso de dominación en nuestras sociedades.

Bibliografía

ABAL MEDINA, P.(2004) "Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes cadenas de supermercados" en Osvaldo Battistini coord, El trabajo frente al espejo: Continuidades y rupturas en el proceso de constitución identitaria de los trabajadores , Prometeo, Buenos Aires.

BATTISTINI, OSVALDO (2001): "Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción", en Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo.

CASTILLO MENDOZA (1991): "Estudio Introductorio", en Gaudemar, J.P., El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica, Ed. Trotta, España. (pag. 9-32).

CORIAT, BENJAMÍN (1992): Pensar al revés, Siglo veintiuno, Buenos Aires.

CORIAT, BENJAMIN (1998): "Los desafíos de la competitividad" Seminario Dictado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, EUDEBA, Buenos Aires.

DOMBOIS, RAINER Y PRIES, LUDGER (2000): Relaciones laborales entre Mercado y Estado. Sendas transformaciones en América Latina. Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

EDWARDS, P.K. y SCULLION, H. (1987): La organización social del conflicto laboral. control y resistencia en la fábrica, Introducción (Pag. 17-41) y Conclusión (341-383) Ed. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

GRAMSCI, ANTONIO (2004): Antología. Siglo XXI editores. Buenos Aires

LACLAU Y MOUFFE, (2004): Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia. FCE. Buenos Aires.

LINHART, D. (1997). La modernización de la empresas., Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

PORTELLI, HUGUES (2000): Gramsci y el bloque histórico. Siglo XXI editores. México.

6

¹ Este trabajo presenta un primer avance de una investigación que hemos comenzado en abril del corriente año, con el aval de la Secretaría de Investigación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, en la que ambos somos docentes.

² Lic. en Sociología (UBA), Docente UBA/UNLZ, Investigador UNLZ,. Teléfono (005411) 4941-9313, Domicilio Postal: Alberti 296, Capital, Argentina,, marcelodelfini@yahoo.es

³ Lic. Ciencia Política (UBA), Docente UNLZ-UBA, becaria CONICET teléfono (005411) 4631-7166, Domicilio postal: Navarro Viola 2425 (1406) Capital, Argentina; ceciliacross@hotmail.com

⁴ Si bien la conceptualización de hegemonía realizada por estos autores hace referencia a diferentes elementos que lo componen, para los fines de este trabajo nos interesa retener la idea de “articulación” que se encuentra presente en toda formación hegemónica.

⁵ Sólo el 18% lo hace de este modo, de acuerdo a nuestro relevamiento.

6