

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# **La influencia de los cambios de la organización del trabajo en la subjetividad obrera.. Los trabajadores de Siderca.**

Laura Meyer.

Cita:

Laura Meyer (2009). *La influencia de los cambios de la organización del trabajo en la subjetividad obrera.. Los trabajadores de Siderca. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1300>

*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>.*

# La influencia de los cambios de la organización del trabajo en la subjetividad obrera.

## Los trabajadores de Siderca<sup>1</sup>

**Laura Meyer**

*Licenciada en Sociología,*

*Becaria doctoral UBACyT. IEALC,*

*Instituto de Estudios de América Latina y del Caribe,*

*Facultad de Ciencias Sociales*

*Docente-investigadora*

*laurameyer100@yahoo.com.ar*

Actualmente el Grupo Techint –cuyas sedes centrales se encuentran en Buenos Aires y Milán– comprende más de cien compañías a nivel mundial, que emplean alrededor de 39.000 trabajadores de manera permanente<sup>2</sup>.

Desde mediados de los setenta se convierte en unos de los constructores de ductos más importantes del mundo.

En 1980 Techint se encontraba entre las primeras empresas a nivel mundial en adoptar el sistema de diseño asistido por computadora, convirtiéndose en líder mundial en tecnología informática aplicada a la ingeniería y la construcción.

---

<sup>1</sup> Este trabajo es uno de los primeros análisis de una investigación extensa en la industria siderúrgica, concretamente en la planta Siderca de la ciudad de Campana. Esta basada centralmente en las respuestas que nos brindaron los trabajadores a la Encuesta Obrera, que consta de 113 preguntas con la cuál indagamos distintas dimensiones. Sobre una muestra del 8% de un universo de alrededor de 2300 trabajadores que en el 2007 constituían la planta permanente encuadrados en la UOM. Utilizamos otras fuentes tales como, entrevistas a algunos de los trabajadores, además de revistas elaboradas por la empresa para sus empleados, diarios locales y nacionales, boletines de fábrica, periódicos sindicales y de organizaciones sociales y políticas.

<sup>2</sup> [www.tenaris.com/Argentina](http://www.tenaris.com/Argentina)

En medio de la actual coyuntura electoral en la Argentina, este grupo económico ha entrado al centro del debate en la escena nacional y latinoamericana, debido a las estatizaciones del gobierno de Venezuela que incluyeron a tres empresas del grupo *Techint*, desatando una respuesta reaccionaria de este grupo junto a la Unión Industrial Argentina, hablando de “los intereses nacionales” ante un gobierno extranjero.

Es una campaña para prepararse ante el escenario de crisis y recesión, ya que más que perjudicarles, estas empresas fueron compradas y todas debidamente indemnizadas, la primera de ellas *Sidor* fue pagada por encima del precio de mercado, además venían con crecientes conflictos obreros, tanto en las dos últimas *Matesi* y *Tavsa* y más profundo aún en el caso de *Sidor*. Como respuesta material ante la “nacionalizaciones” *Techint* anunció 770 despidos en *Siderar*, su planta en San Nicolás.

El escenario de crisis mundial, que constituye una nueva y más aguda expresión de una crisis estructural de capital, tiene su referencia más inmediata en aquella vivida a nivel internacional a partir de los años setenta, la cual entre sus enormes consecuencias a nivel social, significó una importante reestructuración productiva que implicó la búsqueda por imponer las llamadas *formas de acumulación flexibles*. En Argentina esto tiene su expresión en un desarrollo desigual. Este trabajo busca demostrar elementos de esta reestructuración, que logra imponer la empresa Siderca-Campana.

Este empresariado logra un aumento continuo de la productividad del trabajo absorbiendo constantemente las potencialidades de la fuerza de trabajo con diferentes métodos de organizar la producción. La combinación entre esta organización y una política empresarial continua al interior de la fábrica, que junto con las expectativas de ascenso social de los trabajadores, potenciada enormemente por la hegemonía social que tiene la empresa en el conjunto de la sociedad de Campana, van generando un *involucramiento* de los trabajadores con los problemas y necesidades de la empresa, influyendo en la constitución de la identidad del colectivo obrero, cruzada por los problemas e intereses de la empresa .

Este elemento tiene importantes consecuencias sobre la acción de este sector particular dentro de la clase trabajadora Argentina. Por un lado podemos decir que limita la acción colectiva como *clase*, pero a su vez esto se encuentra en tensión con las conquistas sostenidas por años.

Cuando recién comienzan a verse las consecuencias de la crisis desatada, donde vemos como los capitalistas están respondiendo con despidos y suspensiones, me pregunto cómo se combinan y repercuten en la *subjetividad*, ese *involucramiento* con las necesidades del capital, con las necesidades propias de esos trabajadores de enfrentar esta nueva situación de suspensiones y caída de su nivel de vida frente a los aumentos inflacionarios y/o la posible devaluación exigida entre otros, por los capitalistas industriales.

### **TENARIS<sup>3</sup>: “TENACIDAD” EMPRESARIA O INTENSIFICACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN OBRERA.**

Los dueños de Siderca, haciendo uso de la hegemonía social con la que cuenta en la comunidad de Campana y las expectativas de ascenso social de los trabajadores y sus familias, puede incorporar (por medio de fuertes cambios tecnológicos) elementos de la organización *toyotista* de la producción. Logra beneficiarse de esta manera, de la potenciación del trabajo en equipo con los *Grupos de mejora continua* y obtiene un trabajador que realiza varias tareas simultáneamente, con la inigualable intensificación del trabajo que impone la posibilidad de implementar la *polivalencia*.

Muchas de las tareas que le son incorporadas al obrero, tienen que ver con el control, organización y mejoramiento de proceso de producción, lo cuál implican el desarrollando de nuevas habilidades<sup>4</sup> donde al ser la patronal quien dirige el proceso productivo, estas cualidades también son apropiadas por el capitalista y puestas a jugar para aumentar su competitividad.

#### **Aumento y superposición de tareas: la *polivalencia***

Del conjunto de los trabajadores encuestados, el 65,7% señala que sus tareas aumentaron en el último año, el 32,5% que se mantuvieron iguales, siendo que sólo para el 1,9% sus tareas disminuyeron.

Los trabajadores adjudicaron este aumento en las tareas al acrecentamiento de la producción y a la incorporación de nuevas tecnologías con reducción de personal, al incorporar las computadoras digitalizando la planificación del proceso productivo que implicó nuevas tareas para los trabajadores. Siderca perfecciona constantemente este requisito del capital y los trabajadores mismos incorporaron este desafío. Ellos consideran que tienen mas presiones, pero también más responsabilidad en

---

<sup>3</sup> La empresa explica que éste es un nombre de fantasía, que acuñaron para dar cuenta de la *tenacidad empresarial* del grupo, a la cual le adjudican el éxito de esta empresa líder en el país y el mundo.

<sup>4</sup> Este proceso genera a su vez, un mecanismo perverso por el cual, el aumento del gasto de energía *manual e intelectual* que tiene que poner el trabajador, se le aparece ante él, como una política democrática de la empresa que introduce la participación de los trabajadores en las decisiones de la producción, lo cual implica que éste deba reflexionar ante los problemas y necesidades de la empresa.

cumplir con esta demanda, con los controles específicos, aumentando no solo las tareas sino su atención y su calificación. (Ver Cuadro nº1. Causas del aumento de las tareas)

En cuanto a la pregunta si se *vio modificada su tarea por la incorporación de nuevas tecnologías*, el 73% de los trabajadores contestaron que sus tareas se vieron modificadas. Preguntando concretamente en qué consistieron estos cambios, la mayoría contestó que las tareas que antes eran manuales, ahora son mecánicas o digitales, que hay mayores y más sofisticados controles de calidad y de ritmos de trabajo y la necesidad de formarse para ello.

### **Acerca del trabajo en equipo: los “grupos de mejora continua”.**

El 45% de los trabajadores encuestados contestó que sus tareas las realiza en forma combinada (individualmente y en equipo), el 32% que las hace en grupo, así es que el 77% responde que trabaja en equipo y solo el 23% lo hace individualmente.

El trabajo en equipo no sólo le permite a la empresa apropiarse de esta forma, de la potenciación de las capacidades individuales del obrero, sino que además incorpora equipos especiales que toman tareas relativas al mejoramiento del proceso productivo (economizar los tiempos buscando eliminar tiempos muertos y espacios que entorpezcan el proceso): tareas de perfeccionamiento de los controles de calidad, tareas que tienden a

buscar la mayor eficiencia del trabajo de los compañeros y tareas de evaluación de los problemas de seguridad, etc. La creación de la figura del “puntero” en Siderca va en este sentido. Este es un operario que además de su trabajo, cumple tareas de supervisor y de búsqueda de “mejora continua” en cada sector<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> A partir de mediados de los ‘90 se introducen estos “grupos de mejora continua” que consisten en lo siguiente: de cada sector y turno se seleccionan compañeros que además de su puesto realizan tareas tendientes a mejorar los tiempos de producción, la calidad de las piezas, la evacuación de los residuos como la viruta, o los “facilitadores de seguridad” que mejoran los problemas de seguridad e higiene. El grupo debe plasmar estas ideas en un proyecto, que va a ser evaluado por la empresa y puesto a prueba, y si da resultado se aplican los cambios. Con estos grupos la empresa ha logrado ahorrarse millones, un ejemplo que cuentan muchos trabajadores es el de un grupo que sugirió sacar una pared que hacía más extenso el recorrido del circuito productivo, el cual como recompensa por los millones de dólares que les ahorró a la empresa, obtuvo un viaje a conocer la planta de Techint en México.

## NUEVAS TAREAS DE ORGANIZACIÓN, CONTROL Y GESTIÓN QUE SE INCORPORAN AL TRABAJO COTIDIANO

Casi el 60% de los trabajadores plantean que sus tareas se vieron modificadas por cambios en la organización del trabajo<sup>6</sup>, al preguntar en qué consisten estos cambios, corroboramos que muchas de las actividades que se incorporan, además de los nuevos controles de calidad, son tareas que tiene que ver con la **organización y “planificación” del trabajo, el mejoramiento del proceso productivo en cuanto a los controles de calidad del producto y en cuanto a la búsqueda de eliminación de *tiempos muertos*, espacios superfluos, y tareas de seguridad e higiene<sup>7</sup>.**

(Cuadro n°2 Modificación y aumento de las tareas debido a cambios en la organización del trabajo)

Dentro de la categoría: **incorporación de tareas nuevas...** varios de los trabajadores contestaron que trabajan en forma más autónoma organizando ellos las labores. Por ejemplo algunas de las afirmaciones fueron:

*Antes tenía dos supervisores, ahora llego y me mandan un mail con mi trabajo, somos autónomos, al fin del día tengo que cumplir mi parte.*

*Se sacó el supervisor y tienen que tomar decisiones y son grupos autónomos.*

*Hubo cambios en la forma de encargar el trabajo, no hay rutina, varió el horario.*

*Se trabaja más en grupo, hay más control.*

**La incorporación de estas tareas de organización, control y mejoramiento del proceso productivo, es recibida por los trabajadores como una política de mayor participación y autonomía en el trabajo,** la mayoría de ellos considera que trabaja en forma mas autónoma, porque se controlan ellos, se sienten responsables y consideran que por ello no les están encima presionándolos, dicen *“trabajas tranquilo, nadie esta con el látigo”*.

Con lo cual, como señalé al comienzo, las respuestas de los trabajadores muestran que la realización de estas tareas va generando un *involucramiento* propio en los problemas de la producción. Una expresión de este *involucramiento* puede ser el hecho de que la mayoría manifieste que los ritmos de trabajo son **adecuados**, en parte, porque consideran en general que ellos manejan los ritmos, aunque por otro lado muchos manifiestan que éstos dependen del aumento de la producción y de la calidad por la demanda.

---

<sup>6</sup> De esta forma además, la empresa logra eliminar algunos mandos medios recargando de estas tarea al operario.

<sup>7</sup> La empresa había incorporado el lema: “la seguridad la hacemos entre todos”

En este sentido, el 75,3% considera que es necesario incorporar más personal, sin embargo más de la mitad (el 52,5%) plantea que los ritmos de trabajo a los que está sometido son adecuados, no los considera excesivos.

Uno esperaría de esta relación que entre aquellos trabajadores que consideran que no es necesario incorporar más personal, la mayoría piense que los ritmos de trabajo son adecuados como muestra este 80,6%. Lo que sorprende aquí es que esta relación no se da a la inversa. Entre aquellos que consideran que es necesario incorporar más trabajadores (que como vimos arriba, del total de los encuestados es **75,3%**), es muy poca la

diferencia entre quienes consideran adecuados y excesivos los ritmos de trabajo (45,5% y 50,4% respectivamente).

En relación al **aumento de las tareas**, entre todos aquellos trabajadores que plantean que las tareas se han incrementado, apenas algo más de la mitad de ellos consideran que los ritmos son excesivos.

Esto puede ser porque como vimos anteriormente, respecto a las causas que le adjudican al aumento de las tareas, tiene que ver con una empresa que crece y *aumentan las ventas y la calidad específica para cada cliente y es necesario responder a esas necesidades*.

Si volvemos entonces a observar las causas del aumento de las tareas en relación a los ritmos de trabajo, vemos que la relación se invierte. Entre aquellos trabajadores que adjudican las causas del aumento de las tareas al crecimiento de la producción, y a la incorporación de tecnología y reducción de personal, alrededor del 60% considera que los ritmos son excesivos y alrededor del 40% que los ritmos son adecuados. En cambio entre aquellos trabajadores que consideran que sus tareas se incrementaron porque tienen más participación y más responsabilidades en cuanto a la calidad del producto y a las demandas del cliente, el 36% considera que los ritmos son excesivos y el 56% considera que son adecuados.

Pero creo que donde más podemos ver expresado este *involucramiento* con las necesidades del capital, es alrededor de las causas que plantean los trabajadores, por las cuales **no se consideran explotados** y en las respuestas respecto de dónde la patronal obtiene la ganancia.

El 87,3% no se considera explotado, en su mayoría esta percepción, se la asignan a que no son sometidos a excesivo esfuerzo físico, o a los excesivos controles por parte del supervisor, por ello dicen que los dejan hacer tranquilos, en parte incorporan la autodisciplina de manera que la empresa

logra en algunos sectores que los trabajadores consideren que ellos deciden los tiempo, aunque por otro lado como vimos, son concientes que los ritmos los marca la producción.

Ellos contestan que se manejan solos, que saben lo que tienen que hacer y que *si cumplís nadie te esta encima* o *Si las máquinas no funcionan me tengo que quedar, es mi obligación.*

Aquí también podemos ver que la incorporación de tareas de organización y control a su práctica habitual funciona de manera que consideran que al tener mayor responsabilidad, participación y poder tomar algunas decisiones y no tener a alguien que les esta detrás con el látigo, hace que se involucren mas con las necesidades de la empresa que sus propias necesidades. Les aparece mas oculto que la empresa vive del esfuerzo de su trabajo.

Esto podemos verlo en las respuestas a cerca de donde la patronal obtiene la ganancia:

Por último, como también dejé esbozado al comienzo, considero que este *involucramiento* no se puede pensar sin tener en cuenta la enorme política social que tiene Siderca hacia la vida política, económica, social y

cultural de la comunidad de Campana, lo que hace que la ciudad gire alrededor de Siderca. El prestigio que esto genera entre los trabajadores de la fábrica permite en su mayoría, que puedan verse cumplidas sus expectativas de prestigio y ascenso social que la empresa se esfuerza por mantener.<sup>8</sup>

Los valores de progreso que se trasmiten desde Siderca invaden toda la ciudad. Esta muy arraigada la idea de que es el estudio, un espíritu visionario y la perseverancia, que permitió a los Rocca tener dicha empresa, la cual infunde la ideología de que *con esfuerzo se llega...* ocultando el diferente punto de partida de quienes son dueños de los medios de producción y quienes solo poseen es su trabajo, y por lo tanto cuando para poder vivir, venden su trabajo al dueño de los medios de producción, en este ámbito, el esforzarse no redundo en beneficio propio, sino de quien acumula ganancias a partir del fruto y el esfuerzo del trabajo ajeno.

Ejemplo de esto es el hecho de que mas del 90% de los trabajadores encuestados está conforme con la tareas que realizan y consideran que la patronal les reconoce su calificación. (69,4% de los trabajadores consideran que su capacidad es reconocida por la empresa).

---

<sup>8</sup> En un país como el nuestro donde no es posible implementar algunas cuestiones como el “empleo vitalicio” o las promesas de ascenso social como por ejemplo, los trabajadores automotrices en Europa, sin embargo en el caso de Siderca en Campana estos empresarios cuentan con otros factores que potencian fuertemente esta búsqueda de lograr la identificación de los trabajadores con las necesidades e ideales de la empresa. La hegemonía social que tiene la fábrica en el conjunto de la sociedad, rige todos los aspectos de su vida. Esta operación en Siderca es mucho mas exitosa por la hegemonía social que tiene la fabrica en la ciudad



## ALGUNAS CONCLUSIONES

### **La *hegemonía* empresaria en Siderca y más allá de ella.**

De esta manera, los trabajadores no solo deben permitir la competencia capitalista, sino que además la empresa logra que se involucren en ella como si ésta fuese una necesidad propia. Al introducirse esta “participación”, los trabajadores sienten que su trabajo es más autónomo y se sienten responsables del resultado de su trabajo, lo cual los lleva a involucrarse con los problemas de la producción.

Puede entenderse ésta, como una de las claves del *involucramiento* de los trabajadores con los problemas de la empresa, disfrazando que ésta dirección, sigue estando en manos del dueño de los medios de producción por tanto el trabajo, no deja de ser alienado.

Claramente, el hecho que los trabajadores tomen cotidianamente algunas decisiones en el proceso de trabajo y tengan un grado de responsabilidad en relación al producto que generan, hace por momentos un trabajo en un sentido menos simple, repetitivo y mecánico, donde el trabajador pone en juego parte de su saber, lo cual genera un *grado de mayor satisfacción*. El trabajador siente que es responsable en parte de lo que realiza. Pero esta actividad del obrero, subordinada por una y mil vías bajo la dirección del capital, no tiende de ninguna manera a la *desalienación*, ni a superar la división del trabajo manual e intelectual como suelen sugerir algunas teorías acerca del la introducción de medidas *toyotistas* en el proceso productivo.

Sin embargo este elemento ideológico, de búsqueda de consenso por parte de la *dirección despótica del capital*, no implica para nada que este *despotismo* desaparezca. Los controles sobre cada uno de los operarios con la ayuda de la tecnología, son constantes y cada vez más estrictos. La supervisión es perfeccionada de manera tal, que los dueños y gerentes desde sus casas pueden monitorear el rendimiento de cada trabajador, (aquellos sectores que involucra todo el proceso de elaboración del caño) mediante un sistema computarizado que deja una marca, *un sello* del operario que lo hizo, por lo tanto si llega a haber un problema o se detecta cualquier tipo de falla en los controles de calidad, o posteriormente, pueden localizar exactamente qué trabajador cometió el error.

Por lo tanto, este mecanismo empresarial, que describimos como una forma refinada de explotación, que genera un ocultamiento de los intereses contrapuestos entre las necesidades de valorización del capital y las necesidades de la fuerza del a fuerza de trabajo, tiende a crear un consenso entre los

trabajadores con las formas de aumentar la explotación del trabajo, entre otros factores, porque estas aparecen como formas de mayor autonomía y participación en el trabajo.

Esta *hegemonía* empresaria, se ve enormemente potenciada, como describimos al comienzo, por la hegemonía social con la que cuenta la empresa en la ciudad de Campana. La forma en que esta hegemonía empresaria repercute en la subjetividad de los trabajadores, puede verse en las opciones posibles que consideran los trabajadores sean en su mayoría o en su totalidad, opciones compatibles con los intereses de la empresa

### **La subjetividad no esta compuesta de acero**

La discusiones acerca de la llamada *subjetividad*, es un tema imposible de abordar en su complejidad en este breve trabajo, solo creo necesario dejar planteadas algunas cuestiones centrales para poder investigar en concreto como operan las transformaciones en la subjetividad entre este grupo de trabajadores, centralmente, que elementos la influyen su *conciencia* y con que peso explicativo, o cuáles van a primar en ella en cada momento concreto.

Sobre la base de una sociedad basada en una estructura de clases, estas relaciones sociales imponen intereses y necesidades materiales objetivos a los sujetos, siendo la *lucha de clases* la práctica que busca realizar sus intereses. La *conciencia de clase* no es algo que se toma en un solo acto, puede pensarse como grados de apreciación en cuanto a la percepción de esta característica común de los explotados, esto es desde ser concientes de su situación de clase explotada por otra clase, y constituirse en defensa de sus intereses de conjunto, hasta reconocer su potencialidad de ser quienes pueden actuar como clase emancipadora, capaz no solo de emanciparse a si misma, sino también al conjunto de los oprimidos. En este sentido entiendo el concepto de *conciencia de clases* como los procesos subjetivos que forman las decisiones intencionales con respecto a esos intereses y luchas<sup>9</sup>.

La conciencia se modifica centralmente en las lecciones que los sujetos sacan de sus acciones y las de los demás, o sea en la experiencia. Pero tampoco necesariamente de la lucha surge la *conciencia de clase*, esto se deba a que como dijimos antes, hay muchos factores que influyen la acción, los

---

<sup>9</sup> Es ésta una característica de los individuos concretos, no de *la clase* a priori, pero no de individuos abstractos sino histórico y socialmente constituidos como parte de una *clase*, estructura ésta que comparten, aunque no lo crean así. Por tanto, la *conciencia*, no es algo externo a la clase, pero tampoco es algo intrínseco a ella, son los individuos que comparte un lugar común en la estructura de la vida en la sociedad (la estructura de clase) lo cual les hace tener necesidades e intereses comunes, que existen independientemente de la subjetividad concretas de los sujetos que forman a las clases. El pertenecer a una clase no brinda automáticamente conciencia de clase. Pero esta pertenencia influye en el sentido de identificar los intereses comunes, tiene una importante *predisposición* común. La cuestión es ver en cada momento concreto, cuánto pone su impronta estas necesidades comunes.

trabajadores están movidos a la acción ante las diferentes formas mas brutales o mas sofisticadas en que los capitalistas aprietan sus condiciones de trabajo y de vida, pero entre la acción, (la resistencia mas elemental o la lucha mas abierta) y la conciencia de estos problemas comunes y como enfrentarlos, median todo tipo de factores.

La acción de los trabajadores no puede pensarse separada de la acción de la clase dominante, que cuenta con el poder y con todas las instituciones incluida las generadoras de ideología (las *casamatas* del Estado que generan *sentido común*. en palabras de Gramsci)

Aunque la clase obrera sigue siendo la clase mas homogénea desde el punto de vista histórico compartiendo un mismo interés como clase, con la complejización del sistema de explotación y de dominio se fue haciendo cada vez mas heterogénea en sus condiciones, experiencias, tradición de lucha, fragmentación que se acentuó en los últimas décadas, entre trabajadores nativos e inmigrantes; efectivos y todas las variadas formas de contratación; varones y mujeres; afiliados y no afiliados etc. Este aspecto es fundamental a la hora de pensar porque la clase no avanza de conjunto y evolutivamente en ver los mecanismos que la convierten y mantienen como clase explotada. Por ello avanza en cuestionar aspectos de la explotación capitalista de manera desigual.

Entonces, el *involucramiento* de los trabajadores con los intereses ajenos que describimos en este trabajo, es una enorme mediación, un instrumento material, político e ideológico con el que cuenta el empresariado para aumentar la explotación del trabajo que se interpone en las necesidades e intereses propios de los trabajadores como clase explotada.

Ahora bien, esta "demagogia del capital" no elimina la lucha de clases, solo puede encubriarla, amortiguar inteligentemente las contradicciones para que no se manifiesten mas abiertamente, encubre estos intereses opuestos y la necesidad del capital de aumentar constantemente la intensidad de la explotación del trabajo.

Pero este factor que explicamos largamente, no debe absolutizarse, no es por supuesto el único elemento que influye en la construcción de las identidades de este colectivo obrero, por lo cual si bien es un limite, esta realidad no significa que no haya margen a la resistencia, ni imposibilita por siempre la acción colectiva, esto es: la lucha y la organización de estos trabajadores como clase, movidos por sus propias necesidades, en defensa de sus propios intereses. Ya que, así como la superexplotación más abierta no conduce necesariamente a un aumento en la lucha y la organización, tampoco este mayor "ocultamiento" de la explotación determina la imposibilidad de la lucha de la clase obrera.

<b>(cuadro n° 1) Causas del aumento de las tareas</b>	
	<b>%</b>
<b>Aumentaron por incorporación de tecnología y la reducción de personal</b>	<b>26,3</b>
<b>Aumentaron por el crecimiento de la producción</b>	<b>23,8</b>
<b>Aumentaron por más exigencias, más calidad y más responsabilidad, así como más presión del cliente</b>	<b>15,6</b>
<b>Subtotal Aumentaron las tareas</b>	<b>65,6</b>
Se mantuvieron iguales	<b>32,5</b>
Disminuyeron	<b>1,9</b>
Total	100

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la Argentina actual.*

*Encuesta Obrera- 2007*

**(Cuadro n° 2)**  
**Modificación y aumento de las tareas debido a cambios en la organización del trabajo**

	%
Otros	4,9
<b>Por aumento de la producción y más exigencias de calidad del cliente. Por la incorporación de tecnología y la reducción de personal</b>	27,2
<b>Por la incorporación de tareas nuevas como organización, control, seguridad</b>	25,9
Subtotal: Si se modificaron las tareas laborales	<b>58,0</b>
No se modificaron las tareas	<b>42,0</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la Argentina actual.*

*Encuesta Obrera. 2007*

**Es necesario incorporar más personal?  
(cuadro nº 3)**

	%
Si	75,8
No	22,4
Ns/Nc	1,9
Total	100

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual.*

*Encuesta Obrera. 2007*

**Los ritmos de trabajo a los que esta  
sometido son: (cuadro nº 4)**

	%
Excesivos	44,4
Adecuados	52,5
Ns/Nc	3,1
Total	100

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual.*

*Encuesta Obrera. 2007*

**Ritmos de trabajo según Necesidad de incorporar personal (cuadro nº 5)**

	<b>Es necesario incorporar más personal</b>			
	Si	No	Ns/Nc	Total
Los ritmos de trabajo son				
Excesivos	<b>50,40</b> %	<b>19,40</b> %	100,00 %	44,40%
Adecuados	<b>45,50</b> %	<b>80,60</b> %	0,00%	52,50%
Ns/Nc	4,10%			4,10%
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00%

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual.*

*Encuesta Obrera. 2007*

**Ritmos de trabajo a los que esta sometido según Causas del aumento de las tareas (cuadro nº 6)**

	Cusas del aumento de las tareas			
Los ritmos de trabajo a los que esta sometido son:	<b>Aumentaron por incorporación de tecnología y la reducción de personal</b>	<b>Aumentaron por el crecimiento de la producción</b>	<b>Aumentaron por más exigencias, más calidad y más responsabilidad, así como más presión del cliente</b>	Total
Excesivos	<b>61,90%</b>	<b>60,50%</b>	<b>36,00%</b>	55,20%
Adecuados	<b>38,10%</b>	<b>39,50%</b>	<b>56,00%</b>	42,90%
Ns/Nc	0,00%	0,00%	8,00%	1,90%
Total	100%	100%	100%	100%

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual.*

*Encuesta Obrera. 2007*



Porqué se siente o no explotado. (cuadro nº 7)

		%
No 87,3	otras causas	12,0
	porque dan oportunidades y un buen sueldo	<b>15,2</b>
	porque tenemos mas responsabilidad , participación y decisión	<b>25,3</b>
	porque trabajas 8hs, hay descanso, somos mas "autónomos"	<b>34,8</b>
Si 12,7	porque hay un desfazaje entre las ganancias y los sueldos y crecen las exigencias	<b>12,7</b>
	Total	100

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual.*

*Encuesta Obrera. 2007*

### De donde obtiene la patronal su ganancia. (cuadro nº 8)

	%
De la venta y exportación, gana en solares, sw la innovación y la mayor calidad	64,6
Reduciendo el costo de la mano de obra barata	17,4
Del esfuerzo de los trabajadores	14,9
Otras	3,1
Total	100

*Fuente de elaboración propia: Programa de Investigación - Los Trabajadores en la argentina actual.*

*Encuesta Obrera. 2007*