85



85

Producciones culturales y dinámicas laborales

Nueva Antropología

Patricia Arias, El viaje de los huipiles. De Juchitán a los Altos de Jalisco · **Amalia Ramírez,** El devenir histórico de la alfarería de Zinapécuaro, tensiones discursivas en torno al patrimonio cultural · **Hemán M. Palermo y Carlos León Salazar,** Trabajo, disciplina y masculinidades: un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México · **Julia Soul,** Colectivos inclusivos y colectivos reivindicativos. Propuesta conceptual para el abordaje de la cotidianeidad laboral · **Cinthia Fabiola Ruiz López,** El proyecto Ciudades Rurales Sustentables y el involucramiento de sus habitantes · **Sergio González Varela,** Imagen y personificación animal: hacia una antropología de los devenires ·

VOL. XXIX, NÚM. 85, JULIO-DICIEMBRE DE 2016 ISSN 0185-0636

Nueva Antropología

Nueva Antropología 85

Producciones culturales y dinámicas laborales

COLECTIVOS INCLUSIVOS Y COLECTIVOS REIVINDICATIVOS. PROPUESTA CONCEPTUAL PARA EL ABORDAJE DE LA COTIDIANEIDAD LABORAL*

Julia Soul**

Resumen: Este artículo presenta las nociones de colectivos inclusivos y colectivos reivindicativos como herramientas para abordar las relaciones propias de la cotidianeidad laboral. Ambas nociones permiten entablar un diálogo crítico con tesis e investigaciones sobre el accionar obrero provenientes de diferentes campos disciplinares. En primer lugar, se presenta el proceso de delimitación empírica de los colectivos inclusivos y reivindicativos. En segundo término, se explicita el entramado teórico que sustenta las nociones propuestas. Finalmente, se desarrollan las categorías propuestas y se plantean hipótesis para el abordaje de las prácticas de los trabajadores.

Palabras clave: relaciones laborales, cotidianeidad, trabajadores industriales, accionar sindical.

Abstract: This article presents ideas of inclusive and demanding groups as tools for approaching relations of day to day work. Both ideas allow for establishing a critical dialogue with a thesis and research on workers actions from different fields. In the first place, the process of an empirical outline of inclusive and demanding groups is presented. Secondly, the theoretical framework underpinning the proposed ideas is explained. Finally, the categories which are presented are developed and a hypothesis for approaching practices of workers is formulated.

Keywords: Labor relations, day-to-day, industrial workers, union operations.

INTRODUCCIÓN

Hacia mediados del siglo XX, en el seno de profundos procesos de transformación social, la Antropología Social comenzó a construir interrogantes y problemáticas que tenían a los trabajadores —ya fueran industriales o rurales, intelectuales o manuales— como objeto de estudio. Así, la constitución del campo de la Antropología del Trabajo y de los Trabajadores acompañó mutaciones disciplinarias

*Este trabajo fue elaborado en el marco del equipo de investigación dirigido por la Dra. Claudia Figari, y de los siguientes proyectos de investigación: UBACYT 20020120100034. "Empresas y sindicatos: consolidación hegemónica en los espacios de producción y extra-productivos". Facultad de Ciencias Sociales, UBA; PICT 2010 Bicentenario -0865-: Hegemonía empresarial y estrategias de disciplinamiento laboral: disputas dentro y fuera de las fábricas. Agencia Nacional de Promoción Científica-Técnica y PIP CONICET 112 20120100194 (programación 2013-15) Hegemonía empresarial y accionar político gremial. Disputas en los espacios de trabajo y en los territorios de emplazamiento fabriles".

**Doctora en Humanidades por la Universidad Nacional de Rosario. Línea principal de investigación: estudios críticos del movimiento obrero. Correo electrónico: jsoul@ceil-conicet.gov.ar

más profundas (Boissevain, 1974) y se caracterizó por una impronta predominantemente interdisciplinaria que problematizaba los procesos de formación y acción de grupos de trabajadores particulares (Sariego Rodríguez, 1988; Leite Lopes, 2013). Desde el último cuarto del siglo XX, la crisis y posterior reconstitución del capitalismo mundial, mediante procesos de reestructuración productiva y reformas del estado, generaron un conjunto de interrogantes y problemáticas respecto a la condición obrera y la configuración de los trabajadores como sujetos sociales. En este contexto se desarrollaron líneas de investigación que tendían a interrogar críticamente los procesos mediante los cuales los colectivos obreros procesaron estas transformaciones socioeconómicas y políticas más generales. Situado en esta perspectiva más general, el presente artículo interroga las formas de configuración del accionar de un grupo de obreros industriales tanto en vinculación con los procesos productivos como con la conflictividad laboral.[1] Se presentan las nociones *colectivos inclusivos* y *colectivos reivindicativos* como herramientas teóricas fructíferas para el abordaje de las relaciones que operan en la cotidianeidad laboral —entendida como el nivel de análisis distintivo del enfoque socioantropológico—.

El objetivo del artículo es doble: por una parte, busca presentar y desarrollar las nociones colectivos reivindicativos y colectivos inclusivos y, por otra parte, exponer los principales elementos de una hipótesis de trabajo para la indagación de la dinámica de confrontación entre las clases en la historia reciente. Sintéticamente, la hipótesis propuesta plantea que, durante los denominados "procesos de reconversión productiva" se originó una crisis y una reconfiguración de los colectivos inclusivos (dada por los cambios en las tareas pero también por la incorporación explícita de funciones disciplinarias entre los trabajadores "de línea"), así como una reestructuración de los colectivos reivindicativos (toda vez que cambian las demandas y la forma en que se estructuran y se expresan). Esta hipótesis permite establecer una fructífera línea de diálogo con diversas tesis e investigaciones sobre el accionar obrero, particularmente con los estudios de caso sobre la conflictividad en los espacios de trabajo (Atzeni, 2010; Gall, 2013); con las investigaciones que se recortan en torno de la "subjetividad obrera" o la "cultura obrera" (Wallace, 1996; Novelo, 1999, Reygadas, 2002) así como con las investigaciones socio-antropológicas e históricas centradas en la conformación de grupos obreros y comunidades (Nash, 1989; 2008; Leite Lopes, 1988; Dinius, 2011; Dinius y Vergara, 2011).

[1] El proceso de investigación en que se inscriben las elaboraciones que se presentan comenzó en el año 2000 y tiene como referente empírico el colectivo de obreros siderúrgicos de la ciudad de San Nicolás, quienes vivieron el proceso de privatización y reconversión productiva de SOMISA, la primera planta siderúrgica integrada de Argentina. Se trata de un proceso de campo que atravesó por diferentes etapas, impulsado por interrogaciones de distinto calibre, como las dimensiones históricas, institucionales y comunitarias de este grupo obrero (Soul: 2009; 2010b; 2012).

En función de estos objetivos, en primer lugar, reconstruiremos brevemente el proceso de delimitación empírica y conceptual de la dimensión de las relaciones laborales que nos interesa analizar, explicitando el entramado conceptual que proponemos. En segundo término, desarrollaremos las categorías propuestas, al puntualizar los momentos empíricos en que se entraman y las dimensiones que permiten observarlas, para finalizar con la sistematización, a partir de las nociones propuestas, de las principales transformaciones desarrolladas en el caso de estudio.

PRÁCTICAS PRODUCTIVAS Y PRÁCTICAS GREMIALES EN LA INVESTIGACIÓN SOCIOANTROPOLÓGICA

A lo largo del proceso de investigación sobre los trabajadores de la industria siderúrgica, se fue delimitando un foco de interés particular: el núcleo de relaciones entre las formas del accionar obrero, el proceso productivo y las formas de emergencia y expresión de la dimensión gremial-sindical. La investigación se centró en la aprehensión de aquellas formas del accionar obrero que, transcurriendo en el seno del proceso de reproducción de la relación asalariada, indican, expresan y evidencian la contradicción inherente a ella. Así, el trabajo de análisis tiene como eje la problematización de las prácticas productivas —entendidas como aquellas directamente ligadas a las relaciones constitutivas del proceso de producción, las tareas vinculadas con él y los saberes y acciones movilizados en torno a la producción—, igual que las prácticas gremiales (vinculadas con la movilización, activación y consecución de reivindicaciones y con los saberes, ideas y percepciones que las informan).

Se ha señalado que el nivel de análisis distintivo del enfoque socioantropológico se sitúa en la cotidianeidad. La cotidianeidad resulta la manifestación inmediata —para los sujetos individuales— de una realidad social bajo la forma de relaciones, medios y fines que determinan la reproducción de los particulares y, con ellos, de la sociedad (Heller, 1994: 19 ss). Esta reproducción se lleva a cabo, desde el punto de vista de los sujetos individuales, mediante la estructuración de una serie de relaciones práctico-utilitarias con una realidad social y se manifiesta como "un mundo de medios, fines, instrumentos, exigencias y esfuerzos para satisfacerlas" y respecto de la cual "el individuo en situación se crea sus propias representaciones de las cosas" (Kosik, 1967: 25). De modo que los individuos particulares están constituidos y son portadores de cierto conjunto de relaciones que reproducen las contradicciones sociales y, en su despliegue, asumen diferentes formas de subjetivación. Metodológicamente, esta noción de cotidianeidad permite recuperar las dimensiones contextuales que operan en el ámbito fabril, tanto en términos de la configuración de los procesos productivos como en relación con las expresiones de la conflictividad laboral.

La cotidianeidad fabril está estructurada a partir de un proceso producti-

vo que es, a un tiempo, proceso de trabajo y proceso de valorización[2]. Desde la perspectiva de los trabajadores, el proceso de trabajo/proceso de valorización se presenta como un proceso de cooperación no voluntaria, cuya dirección técnica y política está en manos del capital —que dispersa estas funciones de dirección en diferentes modos de organización empresarial—. La dirección técnica y política del capital sobre el proceso productivo se reproduce en las relaciones de las que son portadores los trabajadores particulares. Antonio Gramsci (2004) dio cuenta de esta dualidad caracterizando al obrero a la vez como productor directo y como vendedor de fuerza de trabajo —que lo sitúa en el ámbito de la "ciudadanía productiva"—.

En el caso de la industria siderúrgica, se trata de un proceso productivo continuo[3] organizado según los principios de gran industria, fundado en un sistema de máquinas que "posee un organismo de producción totalmente objetivo, al cual el obrero encuentra como condición material, preexistente a él" (Marx, 1999: 470-471). De modo que, en primera instancia, las relaciones que son objeto de la investigación están constituidas por un sistema de máquinas —en el que se objetivan pautas técnicas y funciones de dirección política del capital— a partir del cual se configura un proceso de cooperación involuntario entre agentes relativamente anónimos. Este punto de partida proporciona una primera vía de aproximación a las prácticas productivas que sitúa al obrero colectivo en el centro del análisis. En la configuración del obrero colectivo concurren un conjunto de elementos contextuales que actualizan intervenciones estatales, políticas empresarias y sindicales/obreras. Burawoy (1983) realiza una aproximación a las relaciones capital/trabajo que permite identificar ciertos elementos contextuales como la organización de los procesos laborales, los sistemas de remuneraciones, el sistema de negociación colectiva, la existencia (o no) de mercados internos de trabajo y las políticas estatales de regulación en el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo. Las variables que presenta Burawoy permiten ordenar analíticamente las determinaciones generales de dichas relaciones, por cuanto se hallan condicionadas por procesos generales —como las formas dominantes de división del trabajo y asignación de tareas, o la determinación del salario— que las constituyen en lo concreto.

[2] La noción cotidianeidad social que se asume en el proceso de investigación, pone en el centro el problema del trabajo tanto en su noción general del conjunto de actividades que operan como mediación entre el hombre y la naturaleza como en términos de su despliegue en el capitalismo, de actividad social abstracta generadora de valor como piedra de toque de la noción de cotidianeidad que nos interesa recuperar. Esta conceptualización permite avanzar en el establecimiento de una estrategia metodológica para abordar la cotidianeidad estructurada en el espacio productivo, que podemos delimitar como cotidianeidad laboral o, para nuestro caso específico, cotidianeidad fabril.

[3] Se trata de aquellas industrias en las que el objeto de trabajo atraviesa por una serie de transformaciones físicas y químicas para convertirse en producto final. El rol del trabajo vivo es la generación y el control de las condiciones para que esas transformaciones se produzcan.

La identificación del obrero colectivo no sólo tiene implicaciones en la consideración de las tareas, los saberes y las prácticas productivas, sino también deja sus huellas en las representaciones y percepciones que los trabajadores individuales construyen sobre sí mismos. Curiosamente, no son muchas las etnografías que se detienen en este aspecto medular de la experiencia de los obreros industriales en el capitalismo. *El Vapor del Diablo,* de José S. Leite Lopes (2011), visibiliza al obrero colectivo de la industria del azúcar a partir de la reconstrucción de las relaciones entre diferentes fracciones del colectivo obrero, expresadas en un sistema de clasificaciones directamente vinculadas con las cualidades del proceso productivo y sus diferentes componentes. Esta perspectiva contempla el carácter determinado de las representaciones, a la vez que permite indagar y analizar la particular expresión de la contradicción que las constituye.[4] La antropóloga estadounidense June Nash, al investigar sobre las configuraciones culturales en una comunidad de mineros bolivianos, recupera una detallada descripción del proceso de trabajo y de las actividades y tareas de diferentes tipos de trabajadores. En el análisis de Nash, las relaciones entre los obreros y los técnicos e ingenieros —desde una perspectiva teórica que otorga relevancia a la confrontación y la rivalidad—, son la punta del iceberg para avanzar en diferentes estilos de gestión. Por ello mismo, la autora no analiza las implicancias de la cooperación en esas mismas relaciones, aunque también las describe (Nash, 2008: 211-220).

En el transcurso del trabajo de campo se registraron diversas prácticas obreras que, derivadas de las relaciones de cooperación, se movilizaban en virtud de objetivos reivindicativos o gremiales. En las entrevistas y los relatos, este tipo de prácticas no se hallaba articulado en relatos sistemáticos, o no era valorado positivamente. Junto con las reivindicaciones generales y de mayor escala propias del movimiento sindical de conjunto (relativas a salarios, al derecho a la organización o a las condiciones de trabajo), fue posible recuperar la persistencia de demandas vinculadas con el desarrollo cotidiano del proceso productivo, la distribución de las tareas o la forma de ocupación de los puestos desarrolladas por los equipos de trabajo puntuales. El vínculo entre organización del trabajo y conflictividad laboral/organización obrera lo han establecido numerosas investigaciones antropológicas e históricas, aunque las formas y dinámicas que asumen rara vez son objeto de análisis. En su etnografía sobre un grupo de mineros, Jessica Smith (2010) analiza el modo en que el trabajo a reglamento funciona como modo de protesta dominante en un colectivo que, no obstante, ha rechazado sistemáticamente su inclusión en una organización sindical. La autora enfatiza el carácter colectivo de este accionar, imposible de ser realizado sin el acuerdo del conjunto de las cuadrillas, y lo re-

[4] Véase la "Introducción" para la exposición de la estrategia teórico-metodológica. Leite Lopes (2011).

mite a la solidaridad que vincula a los trabajadores entre sí (Smith, 2010: 120). En esta etnografía, la forma de organización del trabajo por medio de cuadrillas, los procesos de incorporación de los trabajadores a ellas y las relaciones configuradas en el espacio extraproductivo son elementos de las relaciones que constituyen el colectivo de trabajadores y que ayudan a explicar esta modalidad de accionar colectivo. También a partir de la investigación en la industria minera, el antropólogo mexicano Juan Luis Sariego Rodríguez (1999) analiza el modo en que la organización de la producción y la segmentación étnica de las categorías de trabajadores en las minas mexicanas fueron cuestionadas mediante la construcción de colectivos reivindicativos galvanizados por una ideología nacional. Del mismo modo, esta articulación está descrita —aunque no categorizada— en la etnografía de los obreros de la construcción de Brasilia que realiza Gustavo Lins Ribeiro (2006) o en las investigaciones de June Nash (1989) en torno a los obreros de la General Electric y sobre los mineros de Bolivia (2008).

En el transcurso del trabajo analítico se fue evidenciando la necesidad de especificar la noción obrero colectivo, para dar cuenta de la configuración de los agentes concretos de las relaciones fabriles, y organización sindical, para profundizar en el análisis de la dinámica concreta de la conflictividad laboral. Para la construcción de las nociones colectivos inclusivos y colectivos reivindicativos, se recuperaron críticamente dos nociones provenientes de la escuela de relaciones humanas y de la antropología social británica. En el desarrollo de un nuevo enfoque en administración de personal, Elton Mayo identifica a los grupos —superpuestos o no con los equipos de trabajo delimitados según las disposiciones del capital mediante el sistema de máquinas— como factores de impacto en la productividad (Mayo, 1977: 103-104). Para Mayo, la supervisión y el control industriales deben atender al colectivo de los trabajadores, y revelar que las relaciones de cooperación, subyacentes y necesarias al proceso productivo, producían costumbres, hábitos y rituales en los grupos de trabajadores. La segunda noción fructífera para el análisis es identidades segmentadas, mediante la cual Evans Pritchard (1977) pone de relieve el carácter situacional y relacional de la constitución de facciones políticas entre los Nuer, al mostrar que la formación de grupos dependía del carácter del adversario con quien se tenía la confrontación. Ambas nociones permiten avanzar en la reconstrucción analítica de agentes colectivos en el proceso productivo, que se delimitan en función de la actualización —a partir de las contingencias propias de la dinámica de este proceso— de políticas de producción implicadas en los regímenes fabriles (Burawoy: 1983). En síntesis, la cotidianeidad fabril integra a los trabajadores en un proceso de cooperación involuntario que los constituye como colectivo-agente de un proceso productivo. Este proceso productivo se halla bajo la dirección técnica y política del capital en una doble forma: como sistema de máquinas que

necesita acciones concretas para funcionar, y como una multiplicidad de otros agentes con función de mando, que no son sino personificaciones derivadas de funciones de dirección y control emanadas del carácter capitalista del proceso productivo. En la cotidianeidad, esta cooperación se presenta como momento necesario de la reproducción (material y simbólica) de los individuos particulares como tales —lo que supone la reproducción del conjunto de relaciones en que están insertos de modo inmediato y mediado—. Al mismo tiempo, esa reproducción se despliega contradictoriamente puesto que implica malestares, padecimientos y necesidades que se procuran resolver —en el registro pragmático de las prácticas cotidianas— mediante dinámicas que prolongan y sostienen esas relaciones de cooperación.

Mientras que la noción de Elton Mayo permite indagar en los procesos políticos y culturales que abonan a la construcción de grupos concretos en la cotidianeidad fabril, la dinámica contingente y segmentada que identifica Evans Pritchard permite introducir la noción de grados y formas diversas de expresión subjetiva de contraposición con el capital.

Estas preocupaciones convergen con un conjunto de investigaciones situadas en espacios laborales que indagan teóricamente sobre las vinculaciones entre la dinámica productiva y la conflictividad laboral. Maurizio Atzeni recupera el carácter contradictorio del proceso productivo como el núcleo material en que se anclan las condiciones de continuidad y de conflictividad por parte de los obreros (Atzeni, 2010: 20). Conceptualmente, estas condiciones se expresarían en la dupla cooperación/solidaridad que caracteriza la configuración de los colectivos obreros. Cooperación en tanto producida por, y funcional al capital. Solidaridad, en tanto relación activa que expresa la naturaleza colectiva del proceso de trabajo y avanza en la visibilización de reivindicaciones y organización (Atzeni, 2010: 27). La vinculación interna entre la organización de los procesos productivos (en sentido amplio) y las formas de accionar obrero es un eje que vertebra la indagación en torno a la conflictividad laboral a escala internacional, desarrollada por Beverly Silver (2005). La autora sostiene, como premisa metodológica, que la división del trabajo a escala mundial y determinados procesos políticos globales generan vínculos entre los movimientos obreros de diferentes regiones y países. La vinculación de estos procesos surge de modo inmediato y mediado, y en esta distinción de la autora surge la posibilidad de identificar modos de acción colectiva emergentes de la configuración concreta de los procesos laborales (Silver, 2005: 39). Ambos autores explicitan la vinculación entre procesos de trabajo y modos de accionar colectivo y de expresiones del conflicto laboral. Sin embargo, y debido a las construcciones problemáticas que realizan, no avanzan en la descripción de las relaciones concretas entre la configuración del proceso de trabajo y la forma que adquiere la conflictividad laboral.

Estas coordenadas teóricas constituyen el andamiaje de construcción

analítica del colectivo *somisero*[5] desde una doble articulación: en tanto colectivo de trabajo —dimensionando en este sentido las determinaciones impuestas a un proceso de cooperación involuntario y organizado por actores exteriores al colectivo mismo— y en tanto colectivo reivindicativo —configurado históricamente en torno a formas de expresión de diferentes grados de contraposición al capital—.

COLECTIVOS INCLUSIVOS Y COLECTIVOS REIVINDICATIVOS COMO "AGENTES" DE LA COTIDIANEIDAD LABORAL

En el proceso recursivo entre la indagación conceptual y el trabajo de campo, identificamos y construimos a los colectivos inclusivos y a los colectivos reivindicativos como objetos analíticos. Ambas nociones denotan las formas de acción del colectivo laboral en el despliegue concreto y situado de las relaciones capital/trabajo. En este sentido, sus expresiones concretas sólo pueden ser recuperadas con ayuda de la indagación empírica. En este apartado se presentan las articulaciones teóricas y empíricas de ambas categorías.

Los colectivos inclusivos arraigan en el proceso productivo; un proceso organizado en función de los medios y la división del trabajo —que supone funciones, jerarquías y tareas— y de políticas de gestión dominantes en la época de que se trate. Esta organización delimita sectores y equipos de trabajo con una serie de tareas y tiempos codificados en instrumentos de regulación —que contienen tanto el accionar estatal como el sindical—. En este nivel de la descripción se identifican los puestos y jerarquías fundamentales de cada sector productivo, con tareas y funciones asignadas. Esta distribución de tareas y funciones está mediada por una serie de regulaciones estatales y sindicales respecto a, por ejemplo, la jornada de trabajo, la descripción de funciones o la estimación y negociación de salarios —el conjunto de elementos identificados por Burawoy (1983)—.[6] Los colectivos inclusivos son los actores que dinamizan el proceso productivo en la cotidianeidad, al materializar los planes de producción, resolver los problemas inmediatos y construir y movilizar saberes y prácticas productivas particulares.

A su vez, los colectivos inclusivos se configuran como instancias de actualización y socialización del conjunto de saberes y prácticas productivas, hacia los trabajadores que se incorporan. En virtud del tipo de proceso productivo analizado, dichos saberes no pueden ser actualizados y puestos en práctica por ningún trabajador particular, sino como entramado e inscrito en un colectivo laboral que comparta sus prácti-

[5] El conjunto de trabajadores empleados por SOMISA (Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina), se autoidentificaba como *somisero*. El mismo término los distinguía del resto de los colectivos obreros de la ciudad.

[6] Los datos articulados a lo largo del trabajo de campo permitieron construir los equipos de trabajo prescritos en la organización gerencial como instancias mucho más dinámicas y cambiantes de lo que la documentación empresaria permitía visualizar.

cas.[7] De modo que el carácter inclusivo de dichos colectivos está dado por una dinámica en la que se incorporan trabajadores de línea y jerárquicos de diferentes niveles, con injerencia directa en el proceso de producción. El conjunto de los saberes y prácticas que cimentan los colectivos inclusivos se anclan en la garantía de continuidad del proceso productivo —condición fundamental para su reproducción en el tiempo—. Desde esta perspectiva, se resuelven cotidianamente problemas de dotación de personal, de sincronización de tareas y procesos, etcétera. En un sentido, los colectivos inclusivos expresan el potencial de desarrollo de los colectivos obreros como productores directos, desarrollo determinado y limitado por las características que asume la organización del proceso productivo en virtud de las necesidades del capital.[8]

En el proceso de constitución y socialización de saberes se conjugan las dos dimensiones de las relaciones de trabajo: por una parte, al poseer un carácter ligado a la dimensión "técnica" del proceso productivo, se reproduce la legitimación de esta dimensión de la dirección del capital, al mismo tiempo que se incluye a los trabajadores en esos "saberes". Por otro lado, en la constitución de los colectivos inclusivos opera momentáneamente la "desverticalización" de las relaciones laborales, puesto que se generan instancias de reunión e intercambio entre trabajadores de diversas jerarquías en el proceso mismo de producción.

Otra de las dimensiones de los colectivos inclusivos es que vehiculizan demandas de los obreros hacia las jefaturas y gerencias. En efecto, como parte de los mismos contratiempos vinculados con el desarrollo diario de las actividades productivas, se dan situaciones que denotan las discontinuidades —constitutivas de todo proceso de producción capitalista— entre el colectivo obrero y las funciones del capital condensadas en puestos de supervisión y dirección. Estas "discontinuidades" suelen significar desacuerdos sobre las condiciones de trabajo, las tareas que se han de realizar o las relaciones jerárquicas. En numerosas ocasiones, dichas situaciones generan reclamos o planteos a niveles superiores de las jefaturas, transmitidos por los encargados de coordinar y organi-

[7] La imposibilidad de movilizar productivamente saberes, pericias y calificaciones de forma individual es una de las características de la subsunción real del trabajo por el capital.

[8] En tanto la reproducción de la relación asalariada es al mismo tiempo reproducción de clases sociales, no debe extrañar que los colectivos inclusivos se desplegaran en el suelo de fábrica por medio de procesos de subalternización cultural, caracterizados por diferentes elementos que aquí simplemente mencionamos: por una parte las construcciones estigmatizantes relativas a los obreros industriales (Soul, Vogelmann: 2010) se conjugaban con construcciones significativas que los incluían en representaciones de la empresa en clave comunitaria y familiar. Por otro lado, ya que se trataba de una empresa estatal, las prácticas productivas estaban inscritas en un entramado significativo tributario del nacionalismo industrialista mediante el cual el proceso de reproducción de las relaciones laborales se presentaba como necesario para los intereses generales, ya no de la empresa y sus agentes, sino de la nación (Soul: 2010a).

zar el trabajo diario. Así, basándose en esta dinámica, los colectivos inclusivos se convertían en instancias de vehiculización de reclamos y demandas. Durante el trabajo de campo fue posible registrar el accionar conjunto de supervisores y supervisados en la reconfiguración de la distribución de tareas, de tiempos o de funciones, así como en el reclamo conjunto a jefaturas de mayor nivel de mando.

En síntesis, los colectivos inclusivos fungen a la vez como agentes del proceso productivo, como instancias de construcción y apropiación de saberes productivos por parte de los trabajadores y como *locus* de construcción de planteos y reclamos a las jefaturas de mayor nivel jerárquico. Estas prácticas, en su despliegue, movilizan los saberes productivos construidos en la cotidianeidad laboral, y denotan la apropiación —y la disputa— por parte de los trabajadores de las intervenciones estatales que modelan las relaciones capital-trabajo (como la legislación laboral o las regulaciones emanadas de la negociación colectiva). La constitución de los colectivos inclusivos supone una forma de subjetivación de la contradicción capital/trabajo que la integra a la reproducción y continuidad del proceso productivo y no se expresa en formas de organización o demandas contrapuestas con las formas de gestión y organización del mismo. La condición que cimenta la participación de los trabajadores en los colectivos inclusivos es la de productores directos. El elemento que nos permite ilustrar esta dinámica con cierto grado de generalidad para el conjunto de los sectores fabriles es el de la conformación de equipos de trabajo especiales para la realización de reparaciones, reformas o tareas técnicas de cierta complejidad, que podían incluir la "invención" de dispositivos o equipos (Soul, 2010a: 200). Estos equipos de trabajo comprendían a "obreros de línea", supervisores, asistentes técnicos, jefes de sector, y según los relatos de técnicos e ingenieros, se conformaban como opción *somisera* frente a los requerimientos o directivas de las empresas encargadas de la asistencia técnica —categorizadas en estos mismos relatos como onerosas, técnicamente débiles o directamente inútiles—. Es en virtud de los saberes productivos compartidos, construidos y puestos en acto durante el proceso productivo como se "cimentan" los colectivos inclusivos.

La legitimación de las demandas planteadas por los trabajadores se produce en tanto que son participantes de un proceso productivo que se les presenta como prescripto, pero que en su desarrollo modifican y tensionan en virtud de la construcción de saberes productivos. En este sentido, los colectivos inclusivos son parte constitutiva del despliegue del proceso de producción y, desde la dualidad construida por Maurizio Atzeni, estarían sustentados por las relaciones de cooperación que los crean. Esta forma de subjetivación de la contradicción —y sus múltiples formas de expresión— alcanza un claro límite en el momento en que las formas de gestión y de organización de la producción no asumen ni responden a las demandas y necesidades de los trabajadores en general (sólo en casos individuales o de grupos reducidos).

La emergencia de la imposibilidad de resolver los problemas emanados de la dinámica productiva —propia de la lógica de la relación capital/trabajo— es el sustento de la forma de accionar obrero que registramos como constitutiva de la cotidianeidad fabril y que categorizamos como colectivos reivindicativos. La constitución y expresión de los colectivos reivindicativos se vincula con la formulación en clave gremial de las demandas y las reivindicaciones al capital[9]. A diferencia de lo que acontece con los colectivos inclusivos, la configuración de los colectivos reivindicativos supone una subjetivación de la contradicción entre capital y trabajo que implica ciertos grados de contraposición con el capital y se materializa en un accionar que expresa dicha contraposición. Los colectivos reivindicativos resultan de la construcción de reivindicaciones de los trabajadores no como productores sino como asalariados, vendedores de su fuerza de trabajo, que disputan su precio y ponen condiciones a las formas de uso de la misma. La condición para la expresión de los colectivos reivindicativos está dada por la ruptura —momentánea y contingente, respecto al desarrollo del proceso productivo— de los colectivos inclusivos en tanto el tipo de reclamos y demandas se contrapone y cuestiona en diversos grados la forma de consumo de la fuerza de trabajo que se impone desde las gerencias, lo que impide su vehiculización por medio de las instancias jerárquicas. Las prácticas que evidencian la constitución de colectivos reivindicativos van desde la negativa de un trabajador individual o de un equipo determinado a realizar determinadas tareas —en virtud de la interpretación de regulaciones y normativas— y el recurso a los delegados gremiales para que confronten con supervisores o encargados, hasta las medidas de acción directa ancladas en el proceso productivo —como el quite de colaboración, el trabajo a reglamento o el paro de actividades—, pasando por un sinnúmero de acciones que usualmente se categorizan como de resistencia cotidiana o resistencia silenciosa —pero que requieren ser precisadas en lo que implican de coordinación y "complicidad" colectivas—. En este sentido, la configuración de los colectivos reivindicativos es situacional y su extensión depende del carácter de las demandas y reivindicaciones, así como del nivel de centralización en su dirección.

Los motivos inmediatos que articulan la expresión de los colectivos reivindicativos se vinculan con la forma de ocupación de puestos y de distribución de tareas, con las formas de tratamiento que los jefes y capataces tenían hacia los obreros, o reclamos sobre salarios o beneficios sociales puntuales. De hecho, cada uno de esto temas adquirió, a lo largo de la historia, diferentes formas reivindicativas y fue expresado por colectivos reivindicativos diversos, tanto en su extensión como en sus articulaciones gremiales

[9] En función del foco puesto en la unidad productiva, el objeto de los colectivos reivindicativos generalmente es la empresa, pero se extiende al Estado en escalas más amplias de análisis.

y político-ideológicas.[10] A partir de la construcción de esta categoría, se procura focalizar la atención en el modo en que los objetos de reivindicación, las armas de la protesta y, más en general, los modos de expresión de los colectivos reivindicativos se vinculan con las posiciones obreras en el proceso productivo (Womack: 2008).

Desde la perspectiva de la dualidad gramsciana entre productores y asalariados, las posibilidades del obrero colectivo sobre el proceso productivo —detenerlo, obstaculizarlo o realentarlo— dadas por la condición de productores, se pone al servicio de reivindicaciones propias de su condición de ciudadanos-vendedores de fuerza de trabajo. En este sentido, los colectivos reivindicativos expresan la dimensión económico-corporativa de la correlación de fuerzas sociales y se articulan en diferentes escalas de organización, la que puede estar institucionalizada o no en las organizaciones sindicales.[11]

Del mismo modo que los colectivos inclusivos, los colectivos reivindicativos expresan y actualizan las formas dominantes de relación entre clases en el proceso productivo. En este sentido, su configuración está mediada por las formas institucionalizadas del conflicto laboral —el sistema de negociación colectiva, la forma de representación sindical, las políticas gerenciales de resolución de conflictos— así como por el horizonte reivindicativo dominante en un momento histórico determinado, por las tradiciones políticas y organizativas presentes en el sector y por las intervenciones estatales en torno a la regulación del consumo y de la reproducción de la fuerza de trabajo. La configuración concreta de colectivos reivindicativos refiere a un conjunto de dimensiones que no se agotan en situaciones presentes inmediatamente en la cotidianeidad fabril. En efecto, los colectivos reivindicativos en tanto modo de subjetivación de la relación capital-trabajo, se configuran determinados por el estado más general de esta relación así como por las relaciones de fuerza entre las clases.

La noción colectivos reivindicativos permite avanzar en la construcción de interpretaciones sobre las relaciones entre diferentes formas y escalas de expresión de la conflictividad laboral —incluyendo aquellas caracterizadas como individuales, como el ausentismo, el robo o el sabotaje——. Esta noción resulta ser un aporte a los debates sobre las formas de expresión del conflicto en el espacio de trabajo (Hebdon y Chung Noh: 2013), que suelen implicar contraposiciones mecánicas, al introducir una perspectiva procesual y relacional que incorpore al análisis de

[10] En un sentido, los colectivos reivindicativos en su configuración y expresión institucionalizada, y como actores del conflicto obrero, han sido objeto de investigación con mayor presencia en los estudios sociales acerca de la organización de los trabajadores (Durrenberger y Reichart: 2010; Gindin: 2011; Giniger: 2011).

[11] Los colectivos reivindicativos se articulan en unidades más amplias que los equipos de trabajo (sectores, plantas fabriles, regiones o el país) y se extienden a los colectivos obreros que abarcan desde un sector productivo particular hasta diferentes sectores productivos, y más. El modo en que se da esa articulación en cada caso concreto es un problema de investigación histórica.

las situaciones concretas los elementos constitutivos del régimen fabril. El devenir de los colectivos inclusivos —agentes de la reproducción del proceso productivo— en colectivos reivindicativos —agentes de reivindicaciones y demandas obreras, disruptivos del proceso de producción— puede ser una vía para la construcción de explicaciones sobre las formas contemporáneas de conflictividad. Esta dinámica se evidencia en un análisis de las prácticas ausentistas. Bajo la categorización empresarial del ausentismo como problema disciplinario y su tratamiento en clave predominantemente individual, emergen entramados relacionales de carácter gremial. Desde la perspectiva de los trabajadores es posible reconstruir articulaciones vinculadas con dos tipos de prácticas diferenciadas entre sí. Por una parte, prácticas de carácter colectivo, que implican un proceso de identificación y organización en términos gremiales. Dichas prácticas generalmente se despliegan como modo de demostrar la inviabilidad de ciertas disposiciones empresariales —por ejemplo, la reducción de ocupantes de un puesto o la disminución de horas extraordinarias en un sector— y se configuran a partir de acuerdos entre los trabajadores sobre cuáles eran los que debían ausentarse. Este ausentismo no es aleatorio sino que implica la puesta en acción de saberes en torno al proceso productivo, sus lugares estratégicos y sus "puntos débiles", que usualmente sólo son reconocidos por quienes tienen capacidad de mando y planificación. Por otra parte, se identificaron prácticas individuales —generales pero no colectivas— que no necesariamente conllevan objetivos de disputa con las gerencias, pero que entrañan un nivel implícito de acuerdos en el colectivo de trabajo. En este sentido, las prácticas ausentistas también se distinguen según sus objetivos y direccionalidad: mientras que en las primeras se determinan objetivos que suponen la confrontación con pautas empresariales, y que son "exteriores" al ausentismo mismo; las segundas no contienen esos niveles de articulación y sus objetivos remiten, en general, al ámbito de lo privado (Soul: 2010a).

La identificación empírica de esta diversidad de prácticas ausentistas permite una aproximación al tratamiento de los conflictos en el lugar de trabajo que contemple ya no una oposición, sino un *continuum* entre modos de expresión del conflicto individuales y colectivos. Este hallazgo abona a la problematización planteada por autores como Belanger y Edwards (2013) acerca de la asociación entre los modos y el carácter de la protesta laboral que vincula automáticamente la huelga al colectivo y el ausentismo a lo individual. Retomando investigaciones etnográficas en *call centers*, los autores hacen suyo el argumento de que "ni siquiera las formas de oposición individuales deberían ser interpretadas desde una perspectiva puramente individualista" (Belanger y Edwards, 2013: 20) y sostienen la necesidad de poner en relación las formas de organización del trabajo, las relaciones jerárquicas y la base tecnológica para comprender el predominio del tipo de oposición individual. El recorrido ana-

lítico que realizan estos autores se focaliza en las formas de la protesta como unidad de análisis, sin embargo, delimitan la pregunta en torno a los colectivos reivindicativos al incorporar, como tema de la investigación empírica, la consideración acerca de "el rol concreto que juegan el sindicato u otras formas de cohesión social que puedan existir entre los trabajadores, en sostener o contener la oposición laboral" (Belanger y Edwards, 2013: 17-18). En este sentido, la categoría de colectivos reivindicativos permitiría recuperar la vinculación entre la acción sindical institucionalizada y la gremial, simplemente "actuada".

HACIA UN ANÁLISIS DE LAS TRANSFORMACIONES EN EL ACCIONAR OBRERO

En lo que sigue, se exponen algunos elementos analíticos que permiten identificar las principales transformaciones acontecidas en la dinámica productiva desde la perspectiva de la configuración de los colectivos inclusivos y reivindicativos en sus diferentes dimensiones. El hito temporal de desarrollo de las transformaciones remite a la primera mitad de la década de 1990, periodo en el cual se desplegó el proceso de privatización y reconversión productiva en la empresa y durante el cual se implementaron las bases de las relaciones industriales posteriores.

El desarrollo de ambos procesos es expresión de la consolidación del proceso hegemónico neoliberal en Argentina y, como se ha mencionado, la indagación empírica se centra en dar cuenta de los cambios en las posiciones obreras. En este contexto, y mediante el proceso de "Reforma del Estado", la administración nacional encaró el proceso de "racionalización administrativa" de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina (SOMISA) lo que tuvo como resultado la pérdida de más de 5 000 puestos de trabajo. Al mismo tiempo tenía lugar el cambio en las normativas laborales, habilitando nuevos regímenes de contratación, la modificación en el cálculo de jornada de trabajo, y la vinculación directa entre salarios y productividad.[12]

En el nivel de la empresa se concreta la emergencia de una nueva legalidad industrial (Soul: 2012). Se produjeron innovaciones tecnológicas (vinculadas a la instalación de sistemas de control informático de fracciones del proceso productivo) y organizacionales (vinculadas con las escalas jerárquicas, la conformación de los equipos de trabajo y la distribución de tareas) que materializaron la reconfiguración en las formas técnica y social de la división del trabajo, fundamentalmente evidenciadas en las políticas de subcontratación. La organización sindical, en sus diferentes niveles de estructuración, fue un actor involucrado —aunque de modo subordinado y contradictorio— en la consecución de estas transformaciones. En el ámbito nacional, las condiciones normativas no se modificaron con la continuidad del Convenio

[12] Para una descripción del desarrollo general de estos procesos véase Bonnet (2008) y Marticorena (2014). Para el caso de SOMISA, véase Soul (2002, 2010a, 2012).

Colectivo signado en 1975, pero a nivel de empresa, se fueron negociando los cambios de modo descentralizado. Las transformaciones en los puestos y tareas, en los saberes efectivamente movilizados derivados de la informatización, fueron la base de una nueva clasificación de puestos y funciones, establecida en el ámbito interno en virtud de negociaciones con la organización sindical a escala de la empresa. Al mismo tiempo, se negociaron transformaciones en la composición de los salarios que, junto con la reclasificación de puestos y funciones, redundaron en una mayor fragmentación y dispersión entre las diferentes fracciones de trabajadores. Finalmente, un proceso de concentración de capitales y centralización productiva unificó en una sola red productiva a un conjunto de empresas antiguamente independientes. Mediante este proceso, la administración y el control de diferentes contingentes de trabajadores se centralizaron bajo un principio rector unificado, poniéndolos en relaciones de cooperación. Estas estrategias empresariales transformaron profundamente—en términos regresivos— las relaciones que sustentaban a los colectivos inclusivos y a los colectivos reivindicativos. En este periodo se sentaron las bases para la emergencia de nuevos contenidos y percepciones en la experiencia obrera.

Colectivos inclusivos

Las principales transformaciones que se pueden identificar en la configuración y las relaciones que implican los colectivos inclusivos se vinculan con los procesos de división del trabajo en sus dimensiones técnica y social.[13] El primer aspecto remite a la redistribución de funciones de gestión y control entre puestos de trabajo que antes eran predominantemente operativos. Como parte del mismo, se produjo el proceso categorizado como de "achatamiento de las estructuras", que consiste en la supresión de los niveles medios de las antiguas pirámides jerárquicas y en la modificación de las características de las jefaturas. Los principales puestos gerenciales y de mandos medios fueron ocupados por cuadros técnicos y administrativos provenientes de las empresas que formaban parte del consorcio que había adquirido la compañía, portadores de las políticas de racionalización y reestructuración, con lo que se produjo una "brecha" entre los niveles de jefaturas medias y los obreros de línea.

La antigua configuración de los grupos de trabajo comprendía un ordenamiento jerárquico escalonado a partir

[13] La división social y la división técnica del trabajo poseen diferencias esenciales, y esas diferencias radican en: *1)* La división social del trabajo genera una diversidad de mercancías con destino al intercambio; en tanto que la división técnica expresa la parcelación y segmentación de un proceso cuyo producto colectivo deviene mercancía. Los obreros parciales no producen mercancía alguna; *2)* La división técnica del trabajo supone la concentración de medios de producción en la propiedad del capitalista en tanto que la división social del trabajo supone la dispersión de esa propiedad, y *3)* La división técnica del trabajo se encuentra regulada por el capitalista, en tanto que es la competencia la fuerza que rige la división social del trabajo (Marx, 1999: 432. 433).

de los obreros de línea —distribuidos en puestos asignados con tareas concretas—, los supervisores —encargados de la organización del trabajo diario de los obreros de línea, así como de ciertas funciones de disciplina y control—, los jefes de sector —quienes tenían a su cargo la planificación de mediano plazo del funcionamiento del sector y la coordinación de los diferentes equipos de trabajo por medio de los supervisores— y los jefes de división y gerentes, cuya implicación directa en el proceso de producción estaba mediada por funciones de programación de mediano y largo plazo. La autoridad de los supervisores y de los jefes de sector enraizaba en la dimensión técnica de las relaciones productivas. El prestigio y la caracterización de los buenos jefes se vinculan, en las representaciones de los trabajadores, con la capacidad de transmitir conocimientos técnicos, de cooperar en la resolución de problemas y de involucrarse en la dinámica productiva. Las dimensiones política y disciplinaria de la autoridad de los supervisores no eran fuente de legitimidad *per se*.

En virtud de las transformaciones en la organización del trabajo, en la actualidad los obreros de línea y los supervisores se mantienen, aunque disminuyó la proporción de los últimos, y se ha creado la figura de los líderes. Las jefaturas de sector disminuyeron —a causa de la fusión de sectores y la desaparición de otros— y los niveles gerenciales se estructuran a partir del conjunto de establecimientos que integran la empresa. El tipo de autoridad que se ejerce entre los diferentes grupos se fue transformando en el proceso, y sus cualidades se encuentran condensadas en la noción gestión. Las capacidades movilizadas por supervisores y jefaturas se vinculan más con la capacidad de organizar, programar y adecuar las prácticas del equipo de trabajo a los objetivos corporativos y a los planes de producción —realizados en función de la demanda— que con la capacidad de intervención "técnica" directa en los procesos laborales. En este tránsito, muchas de las contingencias del proceso productivo que eran asumidas por los colectivos inclusivos se han convertido en funciones específicas de los líderes o supervisores, como la construcción de grupos de mejora continua. Como se ha mencionado, durante la gestión estatal de la empresa, el funcionamiento de los colectivos inclusivos se evidenciaba en los equipos de trabajo especiales, integrados por trabajadores de diferentes jerarquías, que encontraban solución a problemas concretos. Durante la reestructuración productiva, este tipo de prácticas se convirtió en un elemento organizacional constante de la estructura corporativa, con la implementación de las políticas de mejora continua como una de las improntas características del nuevo proceso productivo. Durante el trabajo de campo se ha identificado la forma concreta de funcionamiento de dichos grupos. En contraste con lo que indica la literatura sobre gestión empresarial, la formación de estos grupos y la detección de "oportunidades de mejora" se halla mucho más vinculada a las iniciativas gerenciales y de supervisores que al impulso de los trabajadores de línea.

Otro cambio en la dinámica de los colectivos inclusivos se ha dado en su rol como vehículo de demandas hacia estratos superiores de la administración empresarial. En este aspecto, su espectro de acción ha disminuido notablemente, aunque la vía jerárquica continúa siendo útil, especialmente para reclamos individuales. Entre los elementos que diluyen la capacidad de los colectivos inclusivos para vehiculizar demandas se pueden mencionar: la centralización de la planificación de la producción y su ajuste trimestral, así como su vinculación directa con la demanda y los ciclos del mercado. Otro factor que merma la capacidad de los colectivos inclusivos para vehiculizar demandas es que, al menos durante los 10 años posteriores a la privatización, los mandos medios dejaron de reclutarse del antiguo contingente de *somiseros*, con lo cual se rompieron las relaciones personales y de compañerismo que vinculaban a los antiguos jefes y supervisores con los trabajadores. Finalmente, la introyección de las funciones de control y administración por parte de los equipos de trabajo integra a éstos en la consecución de metas y objetivos y logra diluir la expresión de demandas.

Un elemento significativo es el de las horas extraordinarias y su distribución. Durante la época de gestión estatal, las horas extraordinarias se habían constituido en un poderoso elemento transaccional, pues resultaban funcionales para la resolución de desequilibrios en el proceso de producción por una parte y, por la otra, para el incremento de los ingresos de los obreros. Por ello es posible registrar el reclamo de supervisores por horas extraordinarias para sus sectores y equipos. En la actualidad, la asignación de horas extraordinarias se halla centralizada, es excepcional y ha perdido su carácter contingente en relación con los desequilibrios productivos.

Finalmente, los colectivos inclusivos continúan siendo instancias de construcción y socialización de saberes en la cotidianeidad fabril. El entrenamiento de los jóvenes trabajadores en el puesto sigue siendo un aspecto fundamental de la capacitación y todo empleado atraviesa por un periodo de aprendizaje junto a sus compañeros antes de ser asignado definitivamente a un grupo de trabajo. Los saberes y conocimientos que se construyen y transmiten colectivamente se han transformado junto con los puestos y las tareas, y en la actualidad se encuentran vinculados con el monitoreo de los procesos productivos y no tanto con el trabajo directo. Además, los nuevos empleados se entrenan en las tareas vinculadas con el conjunto de los puestos de trabajo del equipo o grupo y, con el tiempo, pueden ocupar cualquier puesto. Este es otro elemento novedoso respecto a la configuración de los colectivos inclusivos, que los hace más dinámicos como instancias de socialización de saberes.

Sin embargo, los trabajadores que atraviesan estas instancias no son, todavía, obreros "efectivos", y su empleador es una sección especial de la agencia de provisión de mano de obra que recluta jóvenes trabajadores para cubrir picos de demanda. Para el conjunto de estos

jóvenes, el pasaje a un puesto "orgánico" (de plantilla) es contingente y no es seguro. Una vez que han ingresado a ocupar el puesto, atraviesan un periodo indefinido de inestabilidad contractual hasta que son efectivamente empleados por la empresa principal. Esta segmentación en las condiciones contractuales atraviesa la configuración de los colectivos inclusivos, puesto que quienes están ingresando a ocupar los puestos orgánicos establecen relaciones de competencia mutua.

La configuración de los colectivos inclusivos se ha transformado en términos generales, en vinculación directa con el segundo aspecto de la división del trabajo, que se manifiesta principalmente mediante los procesos de subcontratación. En virtud de los mismos, tareas o funciones que previamente se organizaban de forma conexa —como la compra de repuestos y las operaciones de mantenimiento—, en la actualidad se hallan mediadas por relaciones de intercambio entre empresas particulares. Este es, tal vez, uno de los elementos más potentes de transformación de los colectivos inclusivos, puesto que los antiguos equipos de trabajo se hallan ahora segmentados entre diferentes entidades empresarias, cada una con su propia estructura de mandos y supervisores —aunque todas sometidas al principio rector del proceso de producción siderúrgico—.[14] Por supuesto que esta segmentación opera en los niveles y composiciones salariales y en el tipo de tareas que cada colectivo asume, generando relaciones de competencia entre contingentes obreros que, en la dimensión estrictamente productiva, no hacen sino cooperar. Esta dispersión fragmenta antiguos colectivos inclusivos y transforma la dinámica que se registraba en SOMISA respecto a la distribución de tareas auxiliares entre diferentes grupos de trabajo —especialmente con aquellas valoradas como peligrosas o fatigosas y vinculadas con la limpieza o remoción de restos de materiales— o respecto a los reclamos por la aplicación de regímenes de trabajo especiales (insalubridad o tareas peligrosas) para ciertos grupos. En todos estos casos es posible registrar el accionar conjunto de supervisores y supervisados en la reconfiguración de la distribución de tareas (o de tiempos, o de responsabilidades) o en el reclamo conjunto a jefaturas de mayor nivel de mando.

En la actualidad, y mediante la subcontratación, todo un conjunto de tareas auxiliares está a cargo de empresas especializadas, concretizándose así los efectos de segmentación de los contingentes obreros tanto respecto a las condiciones salariales como a los riesgos y las condiciones de trabajo. Las empresas contratistas se encuentran sujetas a periódicos procesos de licitación que actualizan las presiones para bajar costos, por lo que los mandos medios y los supervisores de las empresas contratistas son portadores

[14] Los procesos de tercerización y subcontratación han sido extensamente abordados por los estudios sociales del trabajo. En este artículo, solo se focaliza en las implicaciones que ellos tienen en la organización de los procesos productivos respecto a las nociones que se desarrollan aquí.

de ese imperativo de modo mucho más directo que aquellos empleados por la empresa madre. Este es un poderoso elemento para desestimular cualquier tipo de reclamo o demanda relacionado con la reconfiguración de tiempos y tareas. Del mismo modo, y si bien las regulaciones en torno a los regímenes especiales continúan vigentes, los trabajadores de estas empresas no suelen ser incluidos en ellas.

A pesar de la heterogeneidad entre las subcontratistas (que abarca desde empresas multinacionales hasta emprendimientos familiares), los trabajadores que dependen de ellas se encuentran en peores condiciones relativas —tanto salariales como de contratación y condiciones de trabajo— que los de la empresa madre. Aquellas empresas más vinculadas con el proceso de producción directo se convierten en reservorios de fuerza de trabajo, espacio de reclutamiento de trabajadores para la empresa madre, lo que genera relaciones de competencia entre los diferentes grupos de trabajadores.

En términos comparativos, las prácticas productivas emergentes del proceso de reconversión productiva se expresan en la constitución de colectivos inclusivos mucho más fragmentados, atravesados por relaciones de competencia entre segmentos y contingentes particulares y con menores posibilidades de intervención sobre el proceso productivo concreto. Producto de las políticas empresarias de mejora continua y producción ajustada a la demanda, los saberes e iniciativas movilizados por los colectivos obreros y las prácticas productivas asociadas a ellos adquieren un estatus organizacional propio.

Colectivos reivindicativos

El proceso que sustentó las mutaciones de los colectivos inclusivos supuso la modificación de los procesos de configuración de los colectivos reivindicativos, tanto en los objetivos y modos de expresión del conflicto como en los niveles de su institucionalización.

Desde el periodo de gestión estatal de la empresa, se ha estructurado una estrategia gremial fuertemente institucionalizada y dirigida por la conducción local de la Unión Obrera Metalúrgica, cuyo elenco dirigente se sostiene desde la década de los setentas. En este nivel de observación se identifican dos núcleos reivindicativos que atraviesan la historia de la planta: la cuestión salarial y el tema de las condiciones de trabajo. Además, y desde finales de la década de los ochenta, los procesos de racionalización administrativa y privatización de la empresa fueron otro momento de galvanización de un colectivo reivindicativo que abarcaba el conjunto de los trabajadores y era fuertemente centralizado. En este sentido, es posible reconstruir la persistencia de un tipo de reivindicaciones salariales focalizadas en la empresa, que fue diferenciando paulatinamente las condiciones de reproducción de los trabajadores de la empresa siderúrgica de las del resto de los grupos obreros locales (Soul: 2010a). Las diferencias salariales entre los trabajadores de la siderúrgica y el resto se mantinen en la etapa posprivatización, con la par-

ticularidad de que un conjunto muy importante de trabajadores que perciben menores salarios se desempeñan en la empresa, a causa de la subcontratación.

Las instancias de conflicto abierto en que se expresa la configuración de un colectivo reivindicativo que involucraba al conjunto de trabajadores de la empresa evidencian, al mismo tiempo, la obturación de las vías proporcionadas por los colectivos inclusivos para vehiculizar demandas. Así, es posible identificar durante el periodo de gestión estatal de la empresa, que las reivindicaciones de regímenes especiales de trabajo debido a la insalubridad o peligrosidad de las tareas fueron el motor de la conformación de colectivos reivindicativos en los sectores afectados, que motorizaron medidas de acción focalizadas —como quites de colaboración o huelgas— así como la inclusión de estas reivindicaciones en procesos de movilización y negociación sindical más amplios. Si bien estas reivindicaciones a menudo eran legitimadas por supervisores y mandos medios, que intercedían ante los niveles superiores de las gerencias, la implementación de medidas de fuerza denotaba la ruptura de esos vínculos, tanto objetivamente (los supervisores y mandos medios no participaban en ellas) como subjetivamente (porque no las avalaban).

El modo predominante de expresión de los colectivos reivindicativos es la interrupción o la interferencia del proceso productivo en confrontación con decisiones gerenciales vehiculizadas por los mandos medios y supervisores. Durante el periodo de gestión estatal de la planta se registran conflictos acerca de dos elementos puntuales: las modificaciones en la ocupación de los puestos de trabajo (cuando las gerencias pretendían disminuir sus ocupantes o las posibilidades de relevo) y las modificaciones en la jornada laboral (ante los intentos de suprimir las horas extraordinarias en algunos sectores o de suprimir la jornada reducida por insalubridad en otros). Otro momento de expresión de los colectivos reivindicativos se daba ante problemas disciplinarios —despidos o sanciones que se consideraban injustificados— o ante decisiones de jefes o supervisores que se consideraban arbitrarias. En este sentido, se registran interrupciones en el trabajo de equipos completos ante la asignación de tareas que los trabajadores estimaban inadecuadas en función de lo que estipulaba el convenio colectivo de trabajo, o ante lo que se consideraba sobrecarga de trabajo. La posibilidad de llevar a cabo estas acciones estaba dada por una correlación de fuerzas —inscrita en un proceso general— y por la presencia de los delegados sindicales para la articulación y vehiculización de las reivindicaciones.

En términos generales, el proceso de reconversión productiva transformó tanto los motivos como las herramientas de protesta, así como los niveles de expresión de los colectivos reivindicativos. Las condiciones que sustentan estos cambios se vinculan con la transformación del obrero colectivo a partir de los cambios en el uso y gestión de la fuerza de trabajo en el

ámbito fabril y que se hallan cristalizados tanto en la legislación estatal como en las políticas empresariales.

En efecto, la mirada puesta en la cotidianeidad fabril permitió identificar la persistencia de acciones situadas, que involucran a equipos de trabajo puntuales, como modo predominante de expresión del conflicto. La cualidad novedosa que adquieren los colectivos reivindicativos en esta etapa es que reproducen la segmentación y dispersión de las condiciones de trabajo y salariales producto de las políticas empresariales.

Durante este periodo, se registra la configuración de colectivos reivindicativos inscritos en diferentes articulaciones político-ideológicas, en virtud de la presencia de delegados y dirigentes que militaban en diferentes partidos de izquierda, especialmente en el sector de Mantenimiento. La impronta de estos colectivos reivindicativos era su dinámica asamblearia, sus propuestas tendientes a acciones de movilización y su tendencia a ensanchar la base de participación en la toma de decisiones. En términos generales, los sectores de izquierda no tenían un programa reivindicativo diferente, aunque sí incentivaban la generalización de los logros que se obtenían en los diferentes sectores.

Desde la privatización de la empresa se registraron dos conflictos abiertos en momentos de negociación salarial que involucraron al conjunto de los trabajadores. El primero, en 2005, se dio en un contexto de alza general de las reivindicaciones salariales y tuvo como principal motivo el cuestionamiento al pago de una fracción del salario con bonos alimentarios. Ante la intransigencia de la empresa en atender esa demanda, se produjo una huelga que abarcó al conjunto de los trabajadores de la planta, excluyendo a los de las subcontratistas. El segundo conflicto abierto, en 2014, también estuvo motivado por reclamos salariales y fue la primera vez que el conjunto de los establecimientos pertenecientes a la empresa coordinaron una medida de fuerza conjunta con otras empresas siderúrgicas, incluyendo a los trabajadores subcontratados. Ambos conflictos manifestaron las respuestas sindicales al modo en que las transformaciones en la estructura empresarial en el colectivo de trabajadores y en la composición salarial afectaron regresivamente a todos los trabajadores. Las características de ambos conflictos resultan expresivas de las nuevas condiciones que las estrategias empresariales imponen sobre las políticas sindicales. En este sentido, la incorporación de los subcontratados y del conjunto de las empresas al colectivo reivindicativo expresa la imposibilidad de las fracciones de obreros "efectivos" o "de planta" de continuar obteniendo mejoras salariales de modo independiente de aquellos sectores en peores condiciones de contratación.

No obstante estos momentos de configuración de colectivos reivindicativos más amplios y extensivos, continúa siendo predominante su carácter focalizado y sectorial. Respecto a las formas de constitución de los colectivos reivindicativos, la impronta contempo-

ránea es la segmentación reivindicativa por empresas. Como se ha señalado, en la actualidad los trabajadores de las empresas subcontratistas perciben salarios menores que los "efectivos" y, en muchos casos, las condiciones de seguridad e higiene también son deficientes. Un conflicto significativo que se registró durante este periodo es el protagonizado por los trabajadores de una empresa encargada de la instalación de redes informáticas. Sus condiciones salariales y de trabajo eran notablemente inferiores a las que les correspondían en virtud de sus calificaciones y del tipo de tareas que realizaban. Además, no percibían el pago de horas extraordinarias, las jornadas de trabajo eran extremadamente flexibles y la provisión de elementos de protección personal o de herramientas seguras era deficiente. El malestar fue en incremento y durante todo un año fueron realizando medidas de protesta que repercutían directamente en el proceso productivo (como la negativa a realizar determinadas tareas, trabajo a reglamento, no concurrir los feriados). La realización de estas medidas era decidida y vehiculizada a partir de acuerdos entre los trabajadores, sin participación de la organización sindical. Sólo cuando lograron paralizar operaciones de cierta envergadura, la dirección sindical accedió a representarlos frente a la empresa y se organizó la elección de delegados sindicales.

En este caso, la configuración del colectivo reivindicativo se realizó al margen de las instancias institucionalizadas de relaciones laborales, recuperando normativas y regulaciones —entre ellas el Convenio Colectivo de Trabajo y la clasificación de funciones— como herramientas para construir reivindicaciones y demandas. Un proceso similar tuvo lugar a principios de la década de 2000, cuando un grupo de trabajadores de una de las empresas subcontratistas más importantes paralizó las actividades a causa de un accidente laboral y la dirección sindical motorizó la elección de delegados y una serie de reclamos relacionados con las condiciones de trabajo.

La tendencia es que los colectivos reivindicativos que se configuran por fuera de la estructura sindical se integren a ella por medio de delegados, y que delegados con más experiencia o integrantes de la Comisión Directiva del Sindicato participen en la negociación de las reivindicaciones y de la resolución de los conflictos. La política de la dirección sindical es configurar y dirigir los reclamos salariales a las empresas subcontratistas en primer término, y sólo con posterioridad, elevar los reclamos a la empresa principal.

De modo que la impronta de los colectivos reivindicativos en esta etapa está dada por la dispersión de reivindicaciones y de empresas, que se suma a aquella propia de la dinámica de los sectores. A diferencia de la etapa anterior, no se registran articulaciones político-ideológicas definidas, más allá de referencias amplias a las políticas gubernamentales. Es relevante ponderar el carácter novedoso de los colectivos reivindicativos en esta etapa, a partir del conflicto abierto de 2014, durante el cual el colectivo reivindicativo se

configuró de manera "deslocalizada", incluyendo al conjunto de trabajadores de la empresa dispersos en diferentes establecimientos —y "desbordando" a la empresa principal—, dado que involucraron a los trabajadores pertenecientes al conjunto de empresas que operaban en el mismo establecimiento.

HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE HIPÓTESIS PARA UN ABORDAJE SOCIOANTROPOLÓGICO DE LOS TRABAJADORES

La propuesta analítica expuesta presenta herramientas conceptuales fructíferas para el abordaje de la cotidianeidad fabril desde una perspectiva socioantropológica, capaz de recuperar y construir explicaciones sobre el accionar de los sujetos. En lo que sigue se reseñan brevemente las principales implicaciones teóricas y metodológicas de la propuesta.

Una primera cuestión relevante desde el punto de vista conceptual es la consideración de que la cotidianeidad fabril se estructura a partir de la consecución concreta de un proceso productivo inherentemente contradictorio. Dicha premisa permite incorporar la organización del proceso productivo como elemento explicativo de las prácticas y las representaciones de los trabajadores —y de los actores del proceso productivo en general—. Metodológicamente, se trata de descentrar el foco del análisis del nivel individual para dirigirlo hacia las relaciones que se desplegaban mediante y a pesar de los individuos. De modo que la recuperación empírica de la organización de los procesos productivos es un insumo fundamental que sustenta los análisis relacionados con los colectivos inclusivos/reivindicativos.

En este sentido, las categorías de colectivos inclusivos y colectivos reivindicativos se proponen como herramientas heurísticas para indagar la dinámica constitutiva de la cotidianeidad laboral, entendiendo que ésta expresa a la vez que contribuye a la reproducción de la realidad social como totalidad concreta. Desde esta perspectiva, los colectivos expresan el entrelazamiento de las dimensiones socioproductivas, políticas e ideológico-culturales que constituyen las relaciones sociales en el sitio de trabajo. Su configuración y sus manifestaciones se producen en la práctica mediante la apropiación, actualización y resignificación de contenidos ideológicos y culturales propios de los procesos hegemónicos en curso.[15] Estos contenidos —que son orgánicamente viables en otros ámbitos de la vida social y que suelen presentarse de modo disgregado y asistemático en el sentido común— no están dados de antemano y su articulación concreta se evidencia en la investigación empírica, del mismo modo que los límites y la extensión de los colectivos.

Los colectivos inclusivos son, así, una de las formas de expresión del

[15] En un sentido similar, que también pretende trascender la aprehensión individual de los trabajadores, Javier Melgoza Valdivia (1990) avanzaba en la propuesta de la experiencia productiva como noción que incorporara el conjunto de dimensiones que concurren a estructurar la cotidianeidad fabril.

obrero colectivo que al poner en movimiento un proceso productivo determinado —en virtud del cual, a la vez, se ha configurado el obrero colectivo— tensiona, dinamiza y participa en su desarrollo en términos concretos, produciendo y reproduciendo con ello la propia cotidianeidad fabril. Como se ha planteado, la configuración concreta de los colectivos inclusivos expresa tanto los modos dominantes de diseño técnico y de organización del trabajo, de las percepciones y las representaciones en torno al colectivo laboral y de los trabajadores, como las formas dominantes de ser trabajador industrial, con los saberes que se movilizaban en el colectivo laboral. La aproximación mediante la categoría de colectivos inclusivos da lugar a la indagación de los múltiples aspectos que concurrían en la estructuración de la cotidianeidad fabril.

Finalmente, en torno a esta perspectiva teórico-metodológica, es posible avanzar en la problematización que configura a lo productivo y lo gremial como dos objetos separados y exteriores el uno del otro. En general, esta dualidad se ancla en la consideración de lo productivo desde una perspectiva predominantemente socioeconómica, y de lo gremial desde una perspectiva que lo homologa a sindical y en la que confluyen —de modo subyacente— miradas de corte institucionalista o propias del marxismo anglosajón, que las asocia con la experiencia organizativa de la clase obrera en general, deslindadas de situaciones productivas concretas. Incluso en los abordajes sociológicos clásicos (Tella, 1967; Touraine *et al.*: 1967), las vinculaciones que se establecen entre los colectivos laborales y las organizaciones sindicales no remiten al desarrollo concreto del proceso productivo. En este sentido, al vincular el desarrollo del proceso productivo con la emergencia de los colectivos reivindicativos, es posible conceptualizar la dimensión de lo gremial como una modalidad de subjetivación de la contradicción capital/trabajo que se expresa bajo la forma de la contraposición. Que el proceso productivo sea la "materia prima" de las reivindicaciones no supone, por supuesto, asumir que dicha subjetivación se produzca de modo espontáneo y sin determinaciones o condicionamientos. Antes bien, las categorías propuestas pretenden incorporar los elementos que, arraigados en el terreno de la cotidianeidad fabril, pueden operar en la construcción de prácticas tendientes a su transformación. Igual que los colectivos inclusivos, los colectivos reivindicativos expresan tanto las direcciones políticas e ideológicas puntuales (y las disputas entre ellas también), como los horizontes reivindicativos históricamente dados y las inscripciones institucionales, jurídicas y legales de la clase obrera en el ámbito estatal. En todo caso, las transformaciones que sufrieron las principales reivindicaciones a lo largo de los años, así como las particularidades que asumieron los colectivos reivindicativos dan muestras de que los términos de esa confrontación se producían en el seno de procesos hegemónicos determinados.

Por último, se trata de proponer un análisis que registre los diferentes mo-

dos de configuración de los colectivos inclusivos y su devenir en colectivos reivindicativos, como modo de ponderar las mediaciones institucionales, políticas e ideológicas que intervienen en estos procesos. De igual forma, sería importante recuperar el papel que desempeñan las jerarquías y las diferentes tareas en la configuración de colectivos inclusivos que emergieron al calor de la reciente ofensiva del capital sobre el trabajo.

Esta hipótesis pone en diálogo la propuesta analítica fundada en los colectivos con aquellas líneas de investigación focalizadas en la conflictividad laboral, cuya vía de entrada son las formas de protesta y que establecen preguntas de investigación a partir de la relaciones entre las formas, la localización y la escala de la protesta laboral. La noción colectivos reivindicativos tiende a identificar a los agentes de la protesta laboral —tengan o no expresión institucionalizada— y los procesos que explican su expresión mediante diversas formas y métodos.

Este análisis pretende aportar a los debates en torno al declive de los sindicatos y de la protesta laboral como indicadores de un cierto desplazamiento de la clase trabajadora del centro de la conflictividad. Como recupera Beverly Silver (2005), cada periodo de desarrollo capitalista se caracterizó por un tipo de producción dominante y por un modo de protesta y organización obrera determinado. La recuperación de los colectivos reivindicativos y de los colectivos inclusivos permitiría reconstruir las relaciones internas entre ambas modalidades de existencia de la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA

Atzeni, Maurizio (2010), *Workplace Conflict. Mobilization and Solidarity in Argenti*na, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Belanger, Jacques, y Paul Edwards (2013), "Conflict and Contestation in the Contemporary World of Work: Theory and Perspectives", en G. Gall (comp.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 7-25.

Boissevain, Jeremy (1974), "Towards a Sociology of Social Anthropology", *Theory and Society,* vol. 1, núm. 2, pp. 211-230.

Bonnet, Alberto (2008), *La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en Argentina, 1989-2001*, Buenos Aires, Prometeo.

Burawoy, Michael (1983), "Between Labor Process and the State. The Changing Face of Factory Regimes Under Advanced capitalism", *American Sociological Review,* vol. 48, núm. 5.

Dinius, Oliver (2011), *Brazil's Steel city. Developmentalism, strategic power and industrial relations in Volta Redonda 1941-1964*, California, Stanford University Press.

Dinius, Oliver, y Angela Vergara (2011), *Company Towns in the Americas: Landscape, Power, and Working-Class Communities (Geographies of Justice and Social Transformation)*, Athens, University of Georgia Press.

Durrenberger, E., y K. Reichart (2010), *The Anthropology of Labor Unions*, Colorado, University Press of Colorado.

Evans Pritchard, E. (1977) [1936], *Los nuer*, Barcelona, Anagrama.

Gall, Gregor (2013), "Introduction: Themes,

Concepts and Propositions!, en G. Gall (comp.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 1-6.

Gindin, Julian (2011), "La tradición sindical y la explicación de las prácticas sindicales. Conclusiones de una comparación internacional sobre los docentes del sector público", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, pp. 119-143.

Giniger, Nuria (2011), "Así se templó el acero. Estrategias de control laboral y respuestas sindicales en el emplazamiento siderometalúrgico de Villa Constitución. Implicancias dentro y fuera de la fábrica", tesis de doctorado en Filosofía y Letras, Bunos Aires, uba (inédito).

Gramsci, Antonio (2004), *Antología*, México, Siglo XXI.

Hebdon, Robert y Chung Noh Sung (2013), "A theory of Workplace Conflict Development: from Grievances to Strikes", en G. Gall (comp.), en *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 26-47.

Heller, Agnes (1994) [1970], *Sociología de la vida cotidiana*, Barcelona, Península.

Kosik, Karel (1967) [1963], *Dialéctica de lo concreto,* México, Grijalbo.

Leite Lopes, José Sergio (2013), "O trabalho visto pela antropología social", *Revista Cencias do Trabalho,* vol. 1, núm. 1, pp. 65-84.

_____ (2011) [1976], *El Vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*, Buenos Aires, Antropofagia.

_____ (1988), *Tecelagem dos conflitos de classe na "cidade das chaminés"*, Río de Janeiro, Marco Zero Editores.

Lins Ribeiro, Gustavo (2006), *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia*, Buenos Aires, Antropofagia.

Marticorena, Clara (2014), *Trabajo y negociación colectiva*, Buenos Aires, Imago Mundi.

Marx, Karl (1999) [1867], *El Capital*, tomo I, México, Siglo XXI.

Mayo, Elton (1977) [1945], *Problemas sociales de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión.

Melgoza Valdivia, Javier (1990), "Tras la huella de la subjetividad obrera: algunas reflexiones desde la sociología del trabajo", *Sociológica*, año 5, núm. 14, pp. 171-187.

Nash, June (2008), *Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros*, Buenos Aires, Antropofagia.

_____ (1989), "From Tank Town to High tech. The Clash of Community and industrial cycles", New York, suny Press.

Novelo, Victoria (1999), *Historia y cultura obrera*, México, Instituto Mora/ciesas.

Reygadas, Luis (2002), *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Gedisa.

Sariego Rodríguez, Juan Luis (1999), "La formación de la clase obrera en los enclaves mineros", en Victoria Novelo (comp.), *Historia y cultura obrera*, México, Instituto Mora/ciesas, pp. 138-187.

_____ (1988), "Antropología y clase obrera (reflexiones a partir de la experiencia de la antropología social mexicana)", *Cuadernos de Antropología Social*, vol. 1, núm. 2, pp. 75-84.

Silver, Beverly (2005) [2003], *Fuerzas de trabajo. Movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Akal.

Smith, Jessica (2010), "Approaching Industrial Aemocracy in Non-union Mines:

Lessons from Wyoming's Powder River Basin", en E. Durrenberger y K. Reichart, *The Anthropology of Labor Unions,* Colorado, University Press of Colorado, pp. 103-130

Soul, Julia (2012), "Las relaciones capital-trabajo en la industria siderúrgica. Expresión de una nueva legalidad industrial?", *Revista Estudios del Trabajo*, núm. 42/43, pp. 81-112.

_____ (2010a), "Las relaciones de clase y la construcción de una comunidad de fábrica en la ex-somisa", tesis de doctorado en Humanidades, mención Antropología, unr (inédito).

_____ (2010b), "Acá lo que cambió todo fue la privatización. Aproximación antropológica a las prácticas obreras en los espacios laborales en procesos de privatización y reconversión productiva", *Revista Theomai,* núm. 21, primer semestre, 2010, pp. 42-61.

_____ (2009), "Procesos hegemónicos y cotidianeidad. Prácticas obreras en la privatización de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina", *Cuadernos de Antropología Social*, núm. 29, pp. 85-92.

_____ (2002), "Los unos y los otros. La fractura que persiste. Reconversión productiva e identidades colectivas en la ex-somisa, actual Siderar", tesis de licenciatura en Antropología, unr.

Soul, Julia, y Verónica Vogelmann (2010), "Reconversión productiva y significaciones obreras. Transformaciones en la industria frigorífica y siderúrgica", *Revista Intersecciones en Antropología*, vol. 11, núm. 1, pp. 89-101.

Tella Di, T., A. Touraine y L. Brams (1967), *Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*, Buenos Aires, Nueva Visión.

Tella Di, T., H. Callelo, M. Murmis; G. Marín, J. C. Jobet, T. Simey, R. Gaignard, S. Lipset, M. Trow, J. Colleman, V. Allen, M. Fernández, y A. Simao (1967), *Estructuras sindicales*, Buenos Aires, Nueva Visión.

Wallace, Santiago (1996), "Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo", en *Actas de las Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata*, tomo VI, Rosario.

Womack, John (2008), *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros,* México, fce.