

Verónica Vogelmann

El trabajo cotidiano. Disciplina fabril y procesos de trabajo en la industria frigorífica

Introducción

123

La región sur del Gran Rosario –provincia de Santa Fe, Argentina- es un espacio en el que históricamente se han emplazado una gran cantidad de unidades productivas vinculadas con el procesamiento de carne. Desde la apertura del frigorífico Swift en 1924, y posteriormente con la instalación sucesiva de distintas empresas, la región ha configurado una impronta sociolaboral particular vinculada con el trabajo en la carne¹; lo que supone la existencia de experiencias generalizadas de trabajo en la rama por parte de amplios sectores de la población, incidiendo significativamente en la configuración de las relaciones laborales.

La relevancia que adquiere el sector frigorífico en la región se vio reforzada en las últimas décadas. En el marco de los procesos de reconversión industrial, las empresas Swift y Paladini que son las más importantes del rubro en cuanto a sus

Verónica Vogelmann: CONICET-UNR-NET.
E-mail: veronicavogelmann@gmail.com

1 Hacia mediados de la década 1950, la región continuó siendo receptora de industrias “vegetativas” vinculadas con el procesamiento cárnico. Durante esta etapa, al compás del proceso de descentralización de la rama frigorífica que se desarrolló a nivel nacional, se instalaron nuevos establecimientos frigoríficos de pequeña-mediana envergadura y se industrializaron otros destinados a la producción de chacinados. En Villa Gobernador Gálvez se inauguró en 1956 el frigorífico Subproductos Ganaderos Rosario S.A. –Sugarosa- y a principios de la década del '60, las plantas de las empresas Paladini, Villa Diego, Litoral Argentino S.A. y Lequio. En la zona sur de Rosario se estableció el frigorífico de la Corporación Argentina de Productores de Carne –CAP-; La Tropa; y se industrializó la empresa familiar La Jamonera.

dimensiones y volúmenes de producción fueron realizando actualizaciones de gran envergadura en sus estructuras productivas.

A pesar de su trascendencia, es notable la escasez de investigaciones que aborden la dinámica de la industria en las últimas décadas² y más aún desde una perspectiva que pondere y otorgue centralidad analítica a las experiencias obreras. Atendiendo a esta ausencia, en el artículo abordamos las transformaciones y características que adquieren los espacios laborales al interior de los frigoríficos desde una perspectiva que otorga centralidad a las significaciones y prácticas de sus trabajadores. El foco de análisis está puesto en las formas que adquiere la disciplina fabril; atendiendo a la heterogeneidad de estrategias patronales implementadas proponemos identificar y problematizar las tendencias preponderantes de control del trabajo en esta industria. Se avanza en tal sentido en las características que adquieren los sectores y puestos de trabajo concretos y en las relaciones cotidianas que establecen trabajadores entre ellos y con los agentes encargados de impartir las ordenes y la disciplina fabril; tareas y relaciones que se despliegan en un contexto de cambios en las instalaciones edilicias, en las máquinas y herramientas, y en las formas de organizar el trabajo.

124

Partimos de una perspectiva que conceptualiza a los procesos de trabajo como espacios de relaciones totalizantes donde se sintetizan las relaciones de explotación, y de control y dominación. En este sentido, se trata de ámbitos de enfrentamientos donde se desarrollan las disputas por la imposición de prácticas productivas particulares.

2 Existe una profusa producción en torno a la industria de la carne que abordan la primera mitad del S. XX, desde una mirada de alcance nacional (Giberti, 1985; Ortiz, 1978, Smith, 1968, Dorfman, 1983, Schwarzer, 1996). Otros analizan las formas de organizar el trabajo y los procesos de lucha de sus trabajadores (Lobato, 2001, Contreras, 2009, Di Tella, 2003, Senén González, 2008, Poli, 2004, Salas, 1990, Doyon, 2006, Tarditi, 2001). Sobre los trabajadores de Swift Rosario (Menotti 2008; Vogelmann y Menotti, 2011). Para décadas más recientes (Azcuy Ameghino, 2007, Recalde y Barraud, 2001); también contamos con antecedentes que focalizan en el estudio del frigorífico Swift (Gresores, 2002, 1998; Da Silva Catela, 2000). mo metalúrgico peronista.

3 El Trabajo de Campo realizado supuso la implementación de estrategias y actividades tendientes a privilegiar las expresiones y sentidos de los sujetos. Durante el período 2002-2013 realizamos unas 40

En el análisis privilegiamos el desarrollo del denominado enfoque antropológico (Achilli, 2005) desde donde se busca recuperar el interés por el conocimiento de la vida cotidiana de los conjuntos sociales, entendida como conjunto de prácticas y relaciones heterogéneas que construyen los sujetos en cualquier campo de la vida social al interior de una realidad concreta; cotidianeidad a través de la cual los sujetos se reproducen a sí mismos y a las relaciones en que se inscriben. De allí que se aborden los sentidos y significaciones que generan los sujetos como parte de un conjunto social, o sea, inscriptos históricamente³.

El artículo se encuentra organizado en tres apartados, en el primero realizamos una breve revisión histórica que recupera los principales debates y posicionamiento en el campo de los estudios sobre la disciplina y el control patronal, identificando distintas herramientas teóricas que contribuyen al abordaje de las particularidades que adquieren estos procesos y relaciones en los frigoríficos. En el segundo apartado, se describen las características que adquieren las transformaciones productivas en los principales frigoríficos de la región, identificando en este proceso las formas disciplinarias preponderantes. Luego, analizamos figuras y mecanismos de control que, a contrapelo de las tendencias coercitivas en vigilancia, tiende a negociar y tolerar prácticas indisciplinadas y a generar mecanismos de involucramiento en los trabajadores. Finalmente retomamos las dimensiones trabajadas para dar lugar a un conjunto de consideraciones conclusivas acerca de las formas de disciplinamiento y control al interior de los frigoríficos.

Disciplina laboral y control patronal. Discusiones y abordajes

Una de las dimensiones sustanciales que atraviesan las investigaciones sobre la disciplina fabril es aquella que reflexiona sobre las relaciones entre el desarrollo tecnológico y las formaciones sociales.

Durante las décadas de 1970 y 1980 se cuestionaron con especial énfasis las tesis del determinismo tecnológico para el abordaje de las formas de control sobre el proceso de trabajo; en efecto, autores como Harry Braverman (1979 [1984]), Jan Paul de Gaudemar (1991, 1981) y Stephen Marglin (1974 [2000]) conciben el control de los procesos de trabajo como formaciones determinadas socialmente⁴. Desde estas perspectivas la disciplina fabril constituye la forma principal e históricamente configurada de la relación de subordinación del trabajo al capital, no encuentra su fundamento en una división

entrevistas con trabajadores y ex – trabajadores; además, hicimos observaciones con y sin participación en contextos barriales, familiares, sindicales y, en menor medida, fabriles. Optamos por mantener el anonimato de los trabajadores que participaron del trabajo de campo, por eso los nombres que aparecen mencionados son ficticios.

4 La tesis del determinismo tecnológico postula que el progreso técnico se exógeno, exterior a la esfera de producción y reproducción del capital -economía política neoclásica-. Desde un recorrido histórico, Marglin (2000) polemiza con los economistas clásicos como Adam Smith y sus argumentos de superioridad tecnológica para abordar el desarrollo de la división capitalista del trabajo. Por su parte, De Gaudemar (1981) critica las vertientes que desde la teoría marxista también tributan a la visión del determinismo tecnológico, las cuales distinguen elementos de un doble proceso de trabajo que estaría sometido a motores diferentes: el proceso de producción de masa y el proceso de reproducción de relaciones comerciales. Identificamos por último una tercera polémica en este sentido, Braverman (1984) cuestiona ciertas conclusiones a las que arriban analistas atentos a las características que adoptó el proceso de industrialización soviético erigido sobre la base de procesos de trabajo organizados de forma capitalista, específicamente confronta con aquellos posicionamientos que recuperan la experiencia soviética para naturalizar y generalizar las formas de organización capitalistas del trabajo determinadas por el *despotismo* de la máquina.

puramente tecnológica del trabajo, sino que reproduce y amplía los modos de dominación social (De Gaudemar, 1981). El concepto central de los sistemas de organización del trabajo es entonces el de control, en tanto condición necesaria para la extracción de plusvalía y la obtención de beneficios. (Braverman, 1984). En este sentido, la función social de la organización jerárquica del trabajo es la acumulación (Marglin, 2000).

La conceptualización de la disciplina del trabajo como configuración socio-histórica supone el desarrollo de postulados críticos a las perspectivas lineales y/o modélicas. De Gaudemar (1991) propone individualizar ciclos largos de tecnologías de dominación capitalista llamados: panóptico, extensivo, maquinico y contractual⁵, se trata de una construcción progresiva no sujeta a modelos de evolución lineal. Por el contrario, y precisamente por su configuración histórica, la disciplina se distingue por inventar nuevas técnicas y retomar recetas utilizadas anteriormente, de manera que no es una ni en el tiempo ni en el espacio. En este sentido, resulta necesario el análisis de las diversas formas de disciplina y de sus transformaciones, de los modos de cabalgamiento de los ciclos largos (de Gaudemar, 1981) desde un anclaje contextual. Estas consideraciones teórico metodológicas generales, fueron nutriendo los debates acerca de las transformaciones en los procesos productivos y en las formas actuales de la disciplina fabril.

126

5 El panóptico es propio de las primeras fases de expansión capitalista, se manifiesta fundamentalmente como modo de observación exterior al desarrollo del trabajo propiamente dicho; el extensivo es característico de las grandes fábricas donde se intenta sistematizar el disciplinamiento sobre la vida del obrero fuera de la fábrica; el maquinismo, constituye el instrumento central para el desarrollo de una disciplina aplicada al uso de la fuerza de trabajo que posibilita el doble proceso de objetivación/interiorización de la disciplina. Finalmente, en el ciclo de disciplina contractual la interiorización de la disciplina procedería de los modos de delegación parcial del poder del patrón a los delegados obreros.

6 "...la gran industria posee un organismo de producción totalmente objetivo al cual el obrero encuentra como condición de producción material, preexistente a él y acabada" (Marx 2001:469,470), por el contrario, en la manufactura la organización del trabajo es puramente subjetiva, por combinación de obreros parciales.

Durante las últimas décadas asistimos a transformaciones sustantivas en los instrumentos de trabajo, principalmente a través de la introducción de la automatización e informatización, y en las formas de organizar el trabajo, con la instauración de dispositivos tendientes a legitimar y generar compromiso de los trabajadores a los objetivos empresariales. En este contexto, distintos analistas problematizan acerca de las modalidades que adquiere la subordinación del trabajo al capital. Nicolás Ñigo Carrera (1994) reflexiona sobre el modo social de explotación para caracterizar los cambios contemporáneos en términos de realización o consolidación de las potencialidades de la gran industria⁶, atendiendo a las tendencias generales y "la abigarrada maraña de formas de transición" (Marx, 2003 [1867]:575).

En esta misma línea, coincidimos con Julia Soul (2010) en la importancia que adquiere la indagación acerca del proceso dinámico de subsunción del trabajo en el capital. Mientras que en los procesos de subsunción formal el capitalista ejerce un control externo sobre el procesos de trabajo y produce plusvalía absoluta a través de la prolongación del tiempo de trabajo; la coerción que se ejerce bajo la subsunción real del trabajo implica que el capital expolia plusvalor relativo mediante el desarrollo de las fuerzas productivas, por medio de la reducción del tiempo necesario, o sea, procurando la realización del máximo de productos con mínimo de trabajo (Marx, 2003, 2001[1867]). De esta forma, el desarrollo de las técnicas productivas y la maquinización de los procesos productivos encarnan la disciplina en un doble proceso de objetivación/internalización, "...la alienación del obrero que se hace preponderante consiste en esa interiorización de un proceso de trabajo objetivado"⁷ (de Guadermar, 1981). Estos abordajes, problematizan y debaten con las corrientes enroladas en los llamados postfordismos, las cuales en su versión regulacionista señalan el agotamiento del modelo taylorista-fordista de organización, y el advenimiento del toyotismo, donde la automatización de los procesos productivos apuntan a disolver los dispositivos disciplinarios externos y a imponer un tipo de disciplina en donde cada trabajador es su vigilante y el de su compañero (Coriat, 1998; Boyer y Freyssenet 2001).

Uno de los aspectos más debatidos de estas perspectivas es precisamente el uso de diseños modélicos para el análisis de las transformaciones, fundamentado en una concepción de totalidad histórica que se disuelve en un modelo teórico a ser aplicado (De la Garza Toledo, 2001)⁸. En este sentido, insistimos en la importancia que adquieren aquellos estudios (Iñigo Carrera, 1994; Soul, 2010; Kabatz, 2001) que recuperan las herramientas teóricas del marxismo para abordar en términos procesuales, no modélicos, las transformaciones recientes en los procesos productivos y las formas de disciplina fabril. Como veremos, esta perspectiva es central al momento de analizar las transformaciones en la industria frigorífica donde perduran mecanismos de control externo y se suscitan transformaciones tendientes a prolongar la jornada laboral.

Una última dimensión del debate a considerar en torno a las formas de disciplina y control laboral tiene que ver con las modalidades de organización del trabajo tendientes a involucrar subjetivamente a los trabajadores. Al calor de las

127

7 Así, mientras en "...la manufactura los obreros son miembros de un mecanismo vivo. En la fábrica existe un mecanismo inanimado independiente de ellos, al que son incorporados como apéndices vivientes (Marx, 2001:515).

8 De la Garza Toledo (2001) sistematiza un conjunto de críticas a la corriente regulacionista señalando entre otras dimensiones: una visión economicista del Estado; su raigambre estructural funcionalista; la subsunción de la lucha de clases al funcionamiento de las instituciones. Las limitaciones analíticas de las perspectivas modélicas son profundizadas al momento de problematizar en torno de los modelos productivos, ver: Neffa, J. y E. de la Garza Toledo (2011) "Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización", en: *Trabajo y modelos productivos en América Latina*, Clacso.

transformaciones, durante la década del '90 algunos autores afirmaban que los procesos de disciplinarización empalmaban con concepciones del trabajo que ponderaban la capacidad inventiva y reflexiva del trabajador, ya que el manejo de equipamientos requeriría más calificaciones e involucramiento en el quehacer; por su parte la flexibilidad laboral promovía la capacitación permanente comprometiendo la atención y la responsabilidad del trabajador (Rosendo, 1998). Desde distintas corrientes se valoraron positivamente los cambios en las políticas de gestión y organización de la fuerza de trabajo, en términos de “fin del trabajo parcelado y repetitivo”, “enriquecimiento de tareas”, “trabajo autónomo” y configuración de una nueva “democracia industrial” (Coriat, 1998 [1991]; Boyer y Freyssenet, 2001).

En tensión con estas lecturas, un conjunto de investigaciones problematizan la forma en que los cambios en la organización laboral se apoyan en necesidades sentidas y legítimas de los trabajadores, como la valoración de sus conocimientos y la posibilidad de opinar y de ser tenidos en cuenta, con el fin de reducir las calificaciones obreras (Martínez y Cifarelli, 2007 y Kabatz, 2000). Otros sostienen que el proceso de descalificación del trabajo bajo el capital no es absoluto sino que existiría una modalidad polarizante que prefigura, por un lado, la intelectualización del trabajo complejo en rubros vinculados con el uso de tecnologías; y por otro lado, mayores contingentes de fuerza de trabajo taylorizada, con trabajos degradados y brutalización de tareas (Katz, 2000); estas modalidades diferentes concurrirían a determinar la segmentación de la clase trabajadora (Antunes, 1999).

Las políticas empresariales tendientes a generar e incrementar el compromiso y la participación de los trabajadores se refuerzan en los últimos años. Estudios recientes sobre las transformaciones en la organización del trabajo examinan cómo el discurso managerial opera como instrumento de legitimación de la disciplina y mejoramiento del control patronal. La innovación que se introduce en estos procesos es la búsqueda de consenso, la construcción de un trabajador implicado que interiorice la dominación como un sentimiento de responsabilidad personal (Montes Cató, 2008). En esta línea, investigaciones sobre la gestión del trabajo en grandes empresas concentradas ponen de relieve la consolidación de la hegemonía empresarial apoyada en sofisticados dispositivos de

control y disciplinamiento laboral a través de herramientas o sistemas corporativos⁹ que expresan sentidos concomitantes con el capital tanto en la esfera política-cultural como técnica-organizacional. Estos instrumentos de control son puestos en marcha con el fin de edificar una cultura

9 Desde el programa Estudios Crítico sobre el movimiento obrero, del CEIL –Centro de Estudio e Investigaciones Laborales- las investigaciones sobre las empresas YPF y Acindar analizan distintas herramientas corporativas como “Dirección por Objetivos”, “Gestión por Compromiso Social”, “Gestión Integrada”.

empresaria sobre la base de la reificación del conflicto capital-trabajo y el disciplinamiento de los trabajadores (Figari 2013, Figari y Palermo, 2009).

De este modo, los procesos de racionalización de las empresas, que trajeron aparejado exclusiones sistemáticas de trabajadores, precarización de las condiciones de empleo y flexibilización laboral, se articulan con variados y sofisticados dispositivos de control que colaboran a fragmentar los colectivos de trabajo. En este sentido, algunos analistas abordan las formas de gestión y disciplinamiento de la fuerza de trabajo de la industria metalúrgica profundizando en el impacto que tienen los procesos de certificación de las normas unificadas (ISO) o los valores promovidos por la Doctrina Social (Giniger, 2010). También se analizan la aplicación de dispositivos de control heterogéneos en la industria automotriz Toyota, donde se combinan dispositivos rígidos sobre la línea de producción (para control espacial, de movimientos y ritmos) con otros más sutiles o de formación que procura adiestrar trabajadores eficaces a la vez que se avanza en la apropiación y captura de sus talentos y sus intelectos para que colaboren con los objetivos empresarios (Álvarez Newman, 2012).

En resumen podemos señalar algunos elementos que atraviesan los estudios sobre las formas de disciplina y control del trabajo, destacamos por un lado las perspectivas que avanzan en conceptualizar estos procesos en términos relacionales e históricos, atendiendo a las relaciones capital – trabajo y las modalidades heterogéneas y específicas que adquieren según el tiempo y lugar. En este sentido, son criticadas aquellas visiones simplistas que leen las formas de disciplina en términos de desarrollo técnico y modelos de construcción lineales. Identificamos también un conjunto de conceptos clásicos que posibilitan el desarrollo de abordajes dinámicos como manufactura y gran industria, y proceso de subsunción formal y real del trabajo al capital. Atendiendo a las transformaciones recientes hemos señalado, también, la importancia que adquieren nuevas formas de organización del trabajo donde se ponen en marcha mecanismos de control sutiles y sofisticados diseñados para generar involucramiento y compromiso de los trabajadores a los fines empresarios.

Ahora bien, a la luz de estas contribuciones teóricas y empíricas avanzaremos en la descripción de las transformaciones en los espacios de trabajo al interior de los principales frigoríficos de la región Rosario. Situarnos en el espacio fabril, en la dinámica de los procesos de trabajo y las relaciones sociales desarrolladas en ‘el suelo de la fábrica’ nos conduce a reconocer la manera en que los cambios generales entran a jugar o no en la redefinición de los espacios y las relaciones productivas al interior de los frigoríficos.

Transformaciones en los procesos de trabajo

Focalizaremos el análisis en los frigoríficos Swift y Paladini del Gran Rosario, las empresas más importantes del rubro, tanto por la cantidad de trabajadores que emplean (los cuales oscilan en unos 1900 y 1800 respectivamente), como por los procesos de renovación y actualización productiva que emprendieron en sus establecimientos fabriles durante la década de 1990.

El frigorífico Swift a lo largo de su historia ha sido parte de diversos grupos accionistas nacionales e internacionales de los que se destacan Deltec en la década del '70, Campbell Soup durante los '80 y, posteriormente, el grupo Morgan de capitales argentinos, en la actualidad y desde el año 2005 la mayor parte del paquete accionario está en manos de la compañía brasilera JBS-Friboi, importante empresa exportadora de carnes a nivel mundial. En el año 1993 inaugura una nueva planta industrial que fue y continúa siendo la inversión de mayor envergadura realizada en las últimas décadas en la industria de la carne a nivel nacional. Con la instalación de su nueva planta ubicada en las inmediaciones de la anterior, modernizó totalmente su estructura edilicia y funcional, en base a un diseño simplificado que se organiza en un único nivel con amplias áreas de producción, donde se busca imponer una alta flexibilidad operacional¹⁰.

130

El Frigorífico Paladini surgió en la década de 1920 como emprendimiento familiar de elaboración de chacinados, se industrializó en los '60, y fue adquiriendo una notable expansión durante los años '80 y '90 cuando la empresa adquiere e incorpora a su estructura productiva una fábrica de faenamamiento de vacunos perteneciente a la firma Villa Diego. La adquisición de esa planta abonó a la estrategia empresarial de diversificación productiva, incorporando a la tradicional elaboración de Chacinados la producción de cortes vacunos. Las inversiones realizadas fueron tributando a una estrategia empresarial de ampliación de las redes comerciales, tanto en el interior del país como en el mercado externo. En el presente exporta gran parte de su producción, principalmente de cortes vacunos, a varios de los países con los que Argentina tiene convenio sanitario.

Las inversiones realizadas en ambas empresas fueron marcando el pulso de las transformaciones en la organización del trabajo que, a los fines del análisis podemos organizar en tres dimensiones estrechamente vinculadas: a- Renovación edilicia, b -Innovación tecnológica, c-Flexibilización laboral.

10 Información extraída de las siguientes fuentes: Folletín de Distribución Interna (2002) "Desarrollando el futuro. Nace la planta más moderna del mundo"; Rev. Apertura (2003) "Swift tiene la vaca atada"; Diario "La Capital" 27 de agosto 1993 "Empresa líder en la elaboración y comercialización de alimentos" (p. 12) y sitio web de la empresa: www.swift.com. Consultar también la tesis de licenciatura en Economía de Yanina Da Silva Catela (2000).

Innovación edilicia y vigilancia

Los trabajadores de Swift elaboran un conjunto de explicaciones acerca de los motivos que suscitaron la construcción y puesta en marcha de la nueva planta industrial. Al responder a la pregunta sobre el porqué de la mudanza, un trabajador nos comentaba:

“Swift es una empresa que recibe, cada quince o veinte días, visitas de los compradores, entonces está impecable, tiene que estar. La planta vieja se cerró por eso, porque ya no había forma de arreglarla (...) venían las visitas y tapaban de pintura, azulejos (...) levantaban una pared acá y cerraban todo para que no se viera de aquel lado, al otro día había que voltear de vuelta (...) ya era imposible. Clausuraban puertas con ladrillos y azulejos para que no se viera adentro lo que había”. (Gaspar, trabajador de mantenimiento de Swift desde 1966 y continúa, sección Fábrica de Latas).

Las explicaciones en torno al cambio de planta tienden a identificar las deficiencias en infraestructura. El proceso productivo en las viejas instalaciones es percibido, por la mayoría de los trabajadores, como amenazado por un establecimiento industrial obsoleto que no alcanzaba las mínimas condiciones de higiene y seguridad. La superación de estas deficiencias estructurales es uno de los principales elementos que, desde la perspectiva de los trabajadores, ubican a los cambios como necesarios.

131

Como relata el trabajador en la cita anterior, las deficiencias en infraestructura quedaban en evidencia en las visitas, instancias específicas del proceso de comercialización que se organizan de acuerdo a los productos en venta y los países de destino; en ellas, los clientes recorren las plantas, inspeccionando planillas, procesos y dificultades. Además de los clientes, distintos organismos de control también recorren las fábricas y evalúan lo que pasa ‘adentro’ (Vogelmann, 2006). Las visitas de los clientes y organismos de control operan como inspecciones de las condiciones de higiene y salubridad en las que se desarrolla la producción, en un contexto en que los estándares sanitarios funcionan como uno de los criterios principales sobre los que se organiza el comercio internacional de carnes¹¹.

En Paladini, las planificaciones empresarias que devinieron en la ampliación y renovación parciales de la estructura productiva también remiten a las necesidades de adaptación empresaria al entorno competitivo. Un trabajador al recrear los cambios se cuestiona:

11 El comercio de carnes se organiza en dos circuitos principales: aftósico y no aftósico. Éste último es el circuito en ascenso, tiene como eje central América del Norte, Oceanía y Asia y maneja precios diferenciales. La zona Centro-Norte de Argentina tiene el estatus de ‘libre de aftosa con vacunación’, mientras que al zona Patagónica el de ‘libre de aftosa sin vacunación’. (SENASA Res. 28/2013)

“¿Por qué la empresa hizo todo esto? (...) para adaptarse a las exigencias reglamentarias de tipo internacionales, las ISO 9000 y todas esas (...) que hacen referencia a los reparos ambientales, de seguridad, de higiene, que exige el mercado internacional, con respecto a un producto como es la carne, ¿no es cierto? Para poder mandarlo afuera.” (Andrés, trabajador de producción de Paladini y Swift 1984-1993).

La necesidad de los cambios en los procesos productivos como vía de adaptación a las condiciones y parámetros sanitarios que impone el mercado de carnes es retomada y apropiada por los trabajadores. Uno de los mecanismos de estas introyecciones tiene que ver con la forma en que las inspecciones de calidad e higiene impactan en el proceso de trabajo alterando las prácticas cotidianas. Trabajadores de Paladini comentan al respecto:

“...siempre la excusa es, ‘hay visita, hay visita’, tenés que limpiar todo (...) vienen de afuera, viste, la escuela, de otro frigorífico, compradores nuevos... Pero es así la gente se predispone que cuando hay visita, bueno, que tenés que cumplir todo, como ser en una casa. A veces te dicen, ‘hay visita’ y no viene nadie, para que limpien no más, para que limpien los pisos (...) Tenés que acomodar, tener acomodada la sección (...) que no se caiga nada, pasta en el piso o carne en el piso, tener arreglado ahí, tener acomodadas las cosas o los papeles tirados. (Hernán, trabajadores de producción de Paladini desde 1981).

132

Las instancias de las visitas aparecen como momentos en que las exigencias “extra productivas” se exacerban, fundamentalmente, aquellas vinculadas con la limpieza y el orden en las secciones. En un sentido similar se expresa una empleada de la sección Compras de Swift dando cuenta de cómo las visitas revolucionan el cotidiano laboral:

“...cada visita al Swift es una revolución porque o te visitan clientes, o las ISO, o algún accionista de la empresa. Entonces cada vez que hay visita, ‘hay visita!’ a comprar cosas, limpian, van, vienen, pintan. Está continuamente en mantenimiento la planta, es muy grande y nunca terminás.” (Nerina, empleada de Swift, 2000 a 2008).

Las vistas de personas ajenas al proceso laboral se inscriben alterando la cotidianeidad laboral. A través de ellas las empresas logran transmitir sus necesidades e intereses al conjunto de los trabajadores. Asimismo, interesa detenernos en otros sentidos y valoraciones que elaboran los obreros, particularmente los de Swift, acerca del ¿por qué de los cambios? Éstos sentidos se articulan con las vivencias de las mejoras en las condiciones de trabajo a través del reemplazo de instalaciones obsoletas, ambientes sucios, peligrosos e incómodos donde ellos debían desarrollar sus tareas. Al reconstruir las características que adquiría la vieja planta de Swift un trabajador relata:

“...cuando yo llego y me mandan a la planta vieja y veo lo que es desde el punto de vista técnico, desde el punto de vista de toda la estructura era un asco, horrible, era una pesadilla (...) entre el olor, la mugre, el asco de las cosas que he visto y todo lo demás. Para mí era como ¿qué sé yo?, entrar a una cloaca y yo creo que es más lindo entrar a una cloaca. Sí, es terrible, la planta vieja era terrible, el olor no más...”. (Ricardo, trabajador de mantenimiento de Swift 1992-1999, sección Playa de Faena).

Mientras que la planta vieja era un asco, horrible, una pesadilla desde el punto de vista de la estructura; la planta nueva... “un sanatorio parece (...) vos ves todo azulejo y todo acero inoxidable.” (Gaspar, trabajador de Swift 1966, mantenimiento sección Fábrica de Latas).

Las actualizaciones edilicias significadas en términos de necesidad se sostienen en una doble dimensión vinculada, entonces, con la mejora en las condiciones laborales y con las adaptaciones de las empresas a los principios que rigen la competencia capitalista. De allí son formuladas valoraciones positivas en torno de los cambios donde se exaltan la comodidad y la higiene de los espacios de trabajo.

Al ahondar en sus relatos de los trabajadores se advierten otros sentidos asociados a las transformaciones en los espacios de trabajo que se vinculan con la profundización de dispositivos de supervisión. Mientras que en las viejas instalaciones de Swift la circulación por los espacios comunes, como las calles internas, formaban parte de las ‘necesidades productivas’¹², en el nuevo espacio laboral la comunicación entre secciones se da a través de pasillos donde resulta más fácil imponer sistemas de vigilancia. Como explica un trabajador de la sección Sala de Máquina, con muchos años de antigüedad:

“[Antes] entre la sala de Picada, la Sala de Máquina, la Usina había siempre un contacto entonces en la calle o en el comedor, porque la sala de máquina estaba de aquel lado [señala hacia la izquierda] y la gente pasaba por ahí, entonces había comunicaciones. Ahora en la planta nueva, es todo distinto (...) por los pasillos no lo dejan que conversen nadie ahora, no quieren que conversen. Está todo controlado (...) ponen a los serenos que controlen. Por ejemplo, vos estás acá en esta punta y de la otra punta ya te ven los serenos enseguida”. (Diego, trabajador de mantenimiento de Swift 1968-2001).

Con el nuevo diseño industrial, que consta de un único piso a la altura del nivel de carga y amplias áreas de producción diseñadas de forma simplificada, se eliminan aquellos espacios de circulación entre secciones y áreas donde los trabaja-

12 En la planta vieja el espacio fabril estaba compuesto por un conjunto de estructuras edilicias de varios pisos levantadas en torno al edificio central donde se realizaban distinta fases del proceso productivo; el uso de la gravedad para el desplazamiento de los productos constituía el principio según el cual se organizaba dicho proceso.

dores se encontraban y se relacionaban. Los pasillos internos facilitan las tareas de control de los serenos, personal de vigilancia externa, encargado de disciplinar a los trabajadores reduciendo las posibilidades de comunicación y de descansos.

“...Cuando estábamos en la planta vieja nos íbamos al baño y nos escapábamos, nos íbamos a sentar diez, quince minutos, media hora a veces (...) vos te podías sentar y te dormías 10 minutos. [En] la planta vieja aunque sea [tenías] para ir a fumar un pucho, escondido por ahí de los serenos, pero cuando fuimos a la planta nueva en el baño (...) tenés que salir enseguida porque enseguida el sereno anda con la radio ahí ‘¿Por qué se amontona ahí...?!’ y lo apuran al que cuida los baños, al pañolero, viste.” (Agustín, trabajador de producción de Swift, 1968- 2001, sección despostada).

La figura del sereno es claramente identificada y repudiada por los trabajadores de Swift, su presencia se concentra principalmente en los espacios de la fábrica no productivos como pasillos, baños, comedor por donde los trabajadores circulan, se encuentran y ocasionalmente procuran tomarse un descansito.

En Paladini, particularmente en la fábrica de elaboración de fiambres y chacinados, se destaca el uso del vidrioado para la delimitación espacial, restringiendo las posibilidades de acceso a áreas y secciones; pero en general, y dada la misma distribución espacial, se advierte que los desplazamientos que los trabajadores deben hacer al interior de la planta continúan siendo, hasta cierto punto, necesarios a los fines de la producción (Visita planta industrial Paladini. Registro reconstruido a posteriori). En el transcurso de las transformaciones en los procesos productivos los trabajadores señalan que la empresa recurrió a la instalación de cámaras de video para potenciar la vigilancia al interior de las secciones, como recuerda un trabajador de la sección ‘mortadela’:

“... hay una cámara que controla las secciones, viste. Pero ya no le damos bolilla, ya estamos acostumbrados, a lo mejor el que está con la cámara graba o mira (...) primero nos cuidamos de todo, viste. Vos trabajabas y te vigilaban todo, viste. Más de seguridad, hay un jefe de seguridad y debe tener una oficina con todos los monitores, en todas las secciones. Hasta que mire en todos lados, viste, ¿no sé cómo se manejan, si grabarán?, qué sé yo.” (Hernán, trabajador de producción de Paladini desde 1981).

La importancia que recobran al interior de los espacios de trabajo los mecanismos disciplinarios externos constituye un elemento central en nuestro análisis, ya que nos conduce a complejizar las tendencias generales que en materia de vigilancia determinan las transformaciones objetivas en los procesos productivos.

Como vimos, los estudios sobre la problemática analizada postulan la tendencia a disolver los dispositivos disciplinarios externos y advierten sobre el desarrollo

acelerado de las técnicas productivas que impondría a los trabajadores mecanismos de autocontrol y vigilancia. Sin embargo en los frigoríficos, los mecanismos de disciplinamiento externos no sólo perduran sino que, desde la perspectiva de los propios trabajadores, han renovado su importancia. Consideramos que uno de los aspectos centrales para ponderar esta particularidad tiene que ver con que la maquinización de los procesos productivos que desarrollaron empresas como Swift y Paladini, aunque determinó de forma global la lógica de los mismos, dejó importantes áreas y secciones sin afectar completamente.

Incorporación tecnológica y persistencia del trabajo manual

Al calor de las transformaciones en las estructuras edilicias, aunque se incorporaron herramientas de trabajo modernas, en secciones claves del proceso productivo se evidencia la subsistencia predominante de tareas que se realizan con herramientas sencillas como chuchillos y ganchos. En secciones como Playa, Despostada y Picada¹³, donde se desarrollan las fases iniciales del proceso, la maquinización no afecta totalmente los procesos productivos.

En Playa, la noria central se encuentra automatizada pero no así varios sistemas de traslados de distintas partes del animal. Tanto en esa sección como en Despostada algunos puestos de trabajo requieren el empleo de herramientas hidráulicas o neumáticas, como sierras y filetadoras, también se advierte el uso de máquinas principalmente en la instancia de cuereado que facilitan momentos específicos del proceso de trabajo. Sin embargo, estas innovaciones se implementan en secciones donde imperan las tareas realizadas de forma manual, específicamente los cortes realizados a cuchillo que se combinan con otras como limpieza y selección de piezas y traslado de productos a través de carros y zorras.

En Swift, las secciones donde se elaboran productos en base a procesos de mayor complejidad como Conserva, Frozen y Especialidades¹⁴ se caracterizan por la presencia de maquinaria a las cuales se le introducen dispositivos informatizados para la detección de problemas y disrupciones de los procesos. En estas secciones el recambio tecnológico que se introduce con el traslado de la producción a la nueva planta potenció notablemente la capacidad productiva. En palabras de un supervisor de Frozen:

13 En la sección Playa de Faena se mata, destripa y desolla al animal, para finalmente separarlo en media o cuarto de res. En la sección Despostada se separa el hueso de la carne y en Picada se realizan los distintos cortes.

14 En la sección Frozen se prepara, cocina y congela la carne. La Conserva elabora el Corned Beef, el proceso implica moler y mezclar las carnes, agregar aditivos y envasar. En Especialidades, el proceso productivo es similar al anterior, pero allí se preparan picadillos y patés. Otros departamentos o sectores con importante presencia de maquinaria son Salchicha y Etiquetada.

“En la planta nueva, a partir del año noventa y tres, hay dos sistemas de cocina: uno es continuo y el otro es semicontinuo (...) la semicontinua es similar a la de la planta vieja nada más que en cada cocina, en vez de meter un canasto, metés cuatro (...) O sea, en vez de cargar trescientos o cuatrocientos kilos, cargás mil doscientos, por cocimiento. Te imaginás el ahorro virtual de eso.” (Duilio, trabajador de Swift desde 1975).

El proceso de incorporación de nueva maquinaria es señalado también por los trabajadores de Paladini; ya que con la anexión de la planta de procesamiento de cortes vacunos “...invertieron, sacaron toda la estructura tecnológica obsoleta y vieja (...) metieron nuevas máquinas y remodelaron todo” (Andrés. Charla informal reconstruida a posteriori). La inversión en renovación de maquinaria también alcanzó a secciones productivas claves de la planta de chacinados como en aquella donde se elabora el Jamón Cocido: “...en la cocina teníamos doscientas sesenta personas (...) ¿Sabés cuánto tienen ahora?, nueve. [Se] trajo una máquina, que es una máquina (...) para desmoldar (...) ahora hay uno solo no más y una máquina que tira todo.” (Víctor, trabajó en frigoríficos de Berisso y Entre Ríos, en Rosario en Villa Diego y Paladini, desde 1979).

136

Las distintas tareas que realizan los trabajadores para la fabricación de chacinados se encuentran subsumidas a los tiempos y procesos de las máquinas (principalmente cocinas). Sin embargo aquí también encontramos momentos del proceso de elaboración de productos que se realizan de forma manual, uno de ellos, muy llamativo por la intensidad de los ritmos y coordinación que detentan los obreros, es el atado artesanal de chorizos¹⁵.

Las innovaciones tecnológicas constituyen una de las dimensiones señaladas por los sujetos al momento de explicar la significativa disminución de puestos laborales y la intensificación del trabajo. En este punto, interesa comprobar que en las instancias del proceso productivo donde las innovaciones no son centrales, dicha intensificación se establece a través de criterios y dispositivos que procuran aumentar la cantidad de trabajo. Así, en secciones como Playa, Despostada y Picada la reducción de puestos de trabajo en las distintas líneas implica la sumatoria de exigencias en cuanto a intensidad y ritmos; cada trabajador tiene “que

hacer por las personas que salieron, se labura más, te exigen directamente.” (Agustín, trabajador de Swift de 1968 a 2001, sección despostada).

15 Parados alrededor de una mesa circular unos diez trabajadores atan con sus manos la materia prima a una extraordinaria velocidad. En la instancia de visita el guía nos comentó que estas tareas habían sido reemplazadas por una máquina, sin embargo la empresa disidió volver a implementar la modalidad manual porque así se obtiene mejor rendimiento (Visita planta industrial Paladini, registro reconstruido a posteriori).

Las exigencias directas a las que refiere el trabajador se materializan en la sumatoria de tareas y en la imposibilidad

de ausentarse del puesto de trabajo. Estas tendencias se identifican claramente en las primeras instancias del proceso productivo para extenderse y generalizarse en la totalidad de áreas y secciones. Un trabajador de mantenimiento de la sección fábrica de latas relata:

“Yo era un bacán en la planta vieja, ahora trabajo tanto que el jefe me carga (...) Porque en la planta vieja (...) yo pintaba nada más (...) Tenía mi cuarto de pintura, preparaba pintura, hacía tranquilo, nadie me molestaba. Es más, ni se acordaban que existía yo. Hoy somos tan pocos que vos te vas al baño y ya: ‘¿dónde está Gaspar?’, ya saben que falta uno. En la planta vieja éramos trescientos y pico en la sección, ¡qué iban a saber dónde estaba yo!, sino me precisaban a mí”. (Gaspar, mantenimiento de Swift desde 1966).

La sumatoria de tareas se realiza a través del agregado de operaciones al puesto de trabajo tendientes a concretar la fusión de los mismos. En las secciones donde predomina el trabajo directo, por ejemplo, Playa de faena, los trabajadores adicionan tareas que hasta el momento correspondían a otros puestos de trabajo, estas modalidades se fueron implementando a través del pago temporario de dinero o tickets de consumo extras, pago que se efectivizaba hasta tanto las tareas anexadas quedan establecidas de forma permanente. En secciones maquinizadas, la fusión de puestos se impuso a través de procesos de reorganización del trabajo, principalmente recurriendo a modificaciones espaciales implementaron los denominados lay-out en Islotos Aislados (Coriat, 1998), bajo estas modalidades un mismo trabajador maneja varias máquinas que corresponden a operaciones sucesivas, y que con anterioridad a las modificaciones requería el trabajo de dos o más operarios, sin que ello suponga necesariamente introducción de nuevas máquinas.

137

Como ocurrió en diversos sectores industriales, los procesos enumerados se desplegaron en un continuum con drásticas reducciones de personal que se fueron llevando a cabo de forma paulatina y bajo diversos mecanismos como: jubilaciones anticipadas, retiros ‘voluntarios’ y despidos selectivos¹⁶. La disminución de trabajadores en un contexto en que los procesos de maquinización no afectan completamente a todas las secciones productivas se erigen como uno de los mecanismos de disciplinamiento más claramente desarrollados.

16 La reconstrucción de los procesos de racionalización se hizo desde una perspectiva cualitativa, el análisis de distintos conflictos relevados nos permiten afirmar que los despidos en general recaen sobre aquellos trabajadores con activa participación gremial opositores a la conducción sindical. No contamos con datos cuantitativos certeros sobre la reducción de puestos de trabajo, limitación que se vincula con el uso fluctuante que los frigoríficos realizan históricamente de su fuerza de trabajo, sin embargo, si tomamos en consideración la dinámicas de las últimas décadas vemos que Swift redujo su personal ocupado pasando de 7000 a comienzos de la década del '70 a 3000 hacia fines de la misma; a comienzos de los '90 la dotación rondaba los 2000 trabajadores, número que según información de la propia empresa se mantiene hasta el presente (Vogelmann, 2012; Castagna y Woelflin, 2001).

En síntesis, en los principales frigoríficos de la región del Gran Rosario la maquinización de la producción fue un proceso heterogéneo, donde sobrevivieron importantes secciones y puestos que aún requieren el desarrollo de tareas predominantemente manuales. De modo que, la intensificación del trabajo se articula no solo con la máquina, en tanto "...medio objetivo y empleado de manera sistemática para arrancar más trabajo en el mismo tiempo" (Marx, 2003:502) sino también con un conjunto de innovaciones organizacionales tendiente a condensar el trabajo, ajustar su ordenamiento, procurar su continuidad, y el aumento de energía. Allí, las formas de control exterior sobre el proceso de trabajo implican la sujeción a puestos donde se adicionan tareas, y se incrementan los ritmos y las exigencias en calidad. Los trabajadores de Swift destacan la presencia de figuras de control como los serenos que actúan en el cotidiano laboral restringiendo los movimientos y relaciones de los trabajadores innecesarias a los fines productivos y suprimiendo también la posibilidad que tenían los trabajadores de tomarse descansos.

En este sentido, y como desarrollaremos a continuación, la intensificación del trabajo se articula estrechamente con la introducción de dispositivos organizacionales tendientes a procurar un uso flexible de la fuerza de trabajo.

138

Dispositivos flexibilizadores en el cotidiano fabril

En los espacios productivos, los dispositivos flexibilizadores se implementan de diversas formas, una de ellas es la llamada flexibilidad funcional (Martínez, 1998) o polivalencia de funciones, por medio de la cual los trabajadores deben realizar distintas labores sin que se respeten calificaciones, categorías o tareas de acuerdo a puestos de trabajo. Como ya mencionamos, en los frigoríficos una tarea muy extendida, que se agrega a las específicas de producción, es la limpieza de herramientas, maquinaria, pisos y paredes. Asimismo, lo que transmiten los trabajadores es que en general 'todos saben hacer todo'; la polivalencia de funciones es histórica al interior de los frigoríficos y los mismos operarios la denominan 'préstamo'.

Las empresas hacen circular por distintas secciones y/o puestos de trabajo a sus operarios, procurando el cumplimiento de tareas que, en general, no exigen calificaciones especiales sino el desarrollo de una práctica sistemática para su cumplimiento acelerado. Un trabajador de la sección Grasería de Swift describe en estos términos su traslado temporario a otro sector:

"...yo fui prestado a cargar unos camiones (...) me agarré con él [jefe del sector] y... me castigó tres meses así que los tres meses yo fui a Carne de Harina, me man-

daron allá abajo (...). Yo peleé, peleé para poder salir de ahí porque ¿vos sabés lo que es?, una el olor, otra el polvillo que hay ahí, no te dan barbijo, nada para evitar que eso se te vaya a los pulmones (...) Se te pega en la piel si vos estás traspirado es como una masa roja, ¡un olor!”. (Ángel, trabajador de Villa Diego y Swift de 1991 a 2010).

Como se desprende de este relato la polifuncionalidad vehiculizada a través del ‘préstamo’ de trabajadores a distintos sectores y puestos suele ser parte de la instrumentalización de mecanismos disciplinarios de castigos y en ocasiones también de recompensa (Parker y Slaughter, 1994).

Asimismo, la polivalencia de funciones se articula con la profusión de formas salariales flexibles. El trabajador de mantenimiento, pintor de la sección Fábrica de Latas, que citábamos anteriormente, comenta:

“A veces hago otro trabajo, como te decía. Antes pintaba y yo no tocaba otra cosa pero, hoy siempre falta gente (...) Hacemos producción, muchas veces tenemos que hacer producción y antes nos quejábamos, no queríamos saber nada (...) pero después (...) conseguimos premio a la producción, que lo cobraba la gente de producción, nomás. Entonces, si vos le decís que no, te dice, ‘pero vos cobrás premio a la producción’. (Gaspar, mantenimiento de Swift desde 1966).

139

La modalidad más extendida de flexibilización salarial (Martínez, 1998) adquiere la forma de pagos de premio a la producción, posibilitando variar las remuneraciones de acuerdo a las necesidades productivas, ya que el salario básico es mínimo y en su mayor parte es flexible. Un delegado sindical de Paladini comentaba que en la década del ‘90:

“nos dijeron la empresa a nosotros, ‘si ustedes quieren tener incremento salarial, van a tener que trabajar más, van a tener que producir más.’ Y ahí aparece el concepto del aumento por producción (...) ‘Más producción en menor tiempo, porque eso es lo que los va a beneficiar a ustedes, que van a poder ganar más, si trabajan más rápido, si están más compenetrados, si no pierden nada de tiempo en ir al baño, en ir al comedor, en no distraerse, en no saludarse, no hablar y quedarse tranquilo en su puesto...porque es lo que nos permite la eficiencia’.” (Andrés, trabajador de Paladini y Swift de 1984 a 1993).

Las reflexiones realizadas son por demás de elocuentes ya que puntualizan, claramente, las transformaciones al interior de los espacios productivos, en términos de trabajar más, producir más; la tan mentada eficiencia se logra imponiendo ritmos más rápidos y evitando pérdidas de tiempo, atando los incrementos salariales a los premios a la producción.

En Swift la porción flexible del salario tendió a elevarse en las últimas décadas y se vehiculiza a través en innumerables ítems presentes en el recibo de sueldo como “Presentismo (...) presentismo al cien por cien (...) premio al rendimiento (...) premio a la calidad (...) premio al esfuerzo.” (Silvio, trabajador de Swift 1971-1976 y dirigente sindical del gremio de Casilda). A través de estos puntos se advierte con claridad la estrecha relación que la flexibilización salarial guarda con las tendencias a la intensificación del trabajo.

Otro de los cambios de significativa transcendencia en los espacios de trabajo fue la extensión de la jornada laboral. Hacia fines de la década del '90, en el frigorífico Swift el horario obligatorio de trabajo pasó de 44 a 48 hs. semanales (9 horas de lunes a viernes y 3 horas los sábados) a los que se agregó media hora más destinada al refrigerio. Estas disposiciones fueron repudiadas por la mayoría de los trabajadores y generó procesos de resistencia organizada (Vogelmann, 2007, 2015). Mientras que en Swift la extensión de la jornada laboral normal se impuso gradualmente hasta alcanzar a la totalidad de las secciones, en Paladini el incremento se dispuso prolongando el tiempo de trabajo los sábados, lo que significa jornadas de 8 horas de lunes a sábados, sujetas a las necesidades coyunturales de cumplimientos de volúmenes de producción¹⁷.

140

Finalmente, otra modalidad que adquiere la flexibilización laboral es la profusión de contratos de trabajo precarios, temporarios y a plazo fijo¹⁸, realizados directamente por las empresas o por intermedio de agencias de contratación de personal. De esta forma, las históricas y cíclicas salidas y entradas que los trabajadores hacen de los frigoríficos se asientan sobre un conjunto de normas laborales que permite a los empleadores evitar las cargas sociales y, en esta industria particular, el pago de la Garantía Horaria¹⁹ en caso de suspensiones por baja en los volúmenes de producción.

17 Esta estrategia es semejante a lo que sucede en los establecimientos industriales más chicos y menos maquinizados, donde la jornada laboral se define diariamente de acuerdo a las programaciones de la producción.

18 En Swift, la mayoría de las contrataciones son por seis meses con posibilidad, pasado ese plazo, de realizar un nuevo contrato por seis meses más. Finalmente, después de cumplido el año el trabajador estaría en condiciones de quedar efectivo (Empleado de Swift, Oficina de Recursos Humanos).

19 Se trata de un pago, no inferior a setenta horas quincenales, que las patronales deben realizar a los obreros suspendidos por bajas en la producción. La garantía horaria fue un logro sustancial obtenido por los trabajadores de la carne a través de sus organizaciones sindicales en la década del '30. En la actualidad, su vigencia aparece especificada en el Convenio Colectivo de Trabajo que rige la actividad (art. 18, CCT N° 56/75).

En resumen, el modo concreto en que se desarrollan las formas flexibles de uso y gestión de la fuerza de trabajo ancla en los espacios fabriles, a través de la imposición de un conjunto de dispositivos organizacionales tendientes a eliminar puestos de trabajo por medio de la adición de tareas, la extensión de la jornada laboral y el aumento de la proporción del

salario sujeto al incremento de la productividad; a los que se le suma la generalización de contratos temporarios para la incorporación de nuevo personal. Estos dispositivos son constitutivos de la disciplina fabril.

Así, la presencia del personal de vigilancia encargado de evitar que los trabajadores se ausenten de sus puestos, confluye con las formas flexibilizadas de organizar y gestionar el trabajo implementadas también para taponar los poros, propios de una jornada laboral que intensifica y se extiende. En efecto, se aprecia la importancia que adquiere la prolongación del tiempo de trabajo obligatorio para la producción de plusvalía absoluta; en un contexto en que, por medio de las sanciones y de las formas salariales flexibles, se busca aumentar la continuidad y energía del trabajo.

Al problematizar en torno a la profundización de las formas de disciplina externa y la intensificación del trabajo, se vuelve relevante abordar otras formas de disciplina que conviven en el cotidiano laboral tendientes a negociar prácticas ‘indisciplinadas’ y a generar sentidos de pertenencia e involucramiento entre los obreros.

Negociaciones, tolerancia e involucramiento en la cotidianeidad laboral

141

Una de las figuras de control con una presencia preponderante en los lugares de trabajo es el capataz, en tanto agente encargado de garantizar las pautas productivas impuestas por las empresas, aparece proporcionando cierto grado de negociación y tolerancia hacia prácticas indisciplinadas que realizan los obreros. Una muy extendida en la cotidianidad laboral es aquella desplegada con el fin de organizar, distribuir y realizar el consumo de objetos y/o productos del trabajo en el espacio laboral; práctica ilegal que sujeta a persecuciones y sanciones disciplinarias las cuales pueden llegar a despidos o suspensiones.

La prohibición y las persecuciones a estas prácticas se erigen para los trabajadores como ejemplo por excelencia que ayuda a describir el sistema de trabajo represivo y autoritario de las patronales frigoríficas. Un ex trabajador y delegado gremial comentaba que en Swift...

“no te dejan comer nada, absolutamente nada (...) por ejemplo el panadero, para darte un ejemplo entre gremios y gremios, ¿no?. Un panadero ya es común que consuma lo que produce (...) Bueno, acá pasa más o menos a la inversa, acá lamentablemente te perseguían por, qué sé yo, comerte una latita de picadillo (...) Vos te

comías una latita de picadillo y alguien te veía comiendo una latita de picadillo y te podían sancionar hasta el despido.” (Ricardo, trabajador de mantenimiento de Swift de 1992 a 1999).

Sobre este tipo de práctica los trabajadores observan en los capataces cierta tendencia a aceptarlas, a “dejarlas pasar”. Asimismo los trabajadores manifiestan que, a excepción de aquellos particularmente severos, los capataces conviven, recepcionando y, en ocasiones, dando respuestas a problemas vinculados con las condiciones en que se desarrolla el trabajo. En distintos relatos se describen acuerdos de convivencia, como por ejemplo, autorizar la incorporación de personal auxiliar o ayudantes para la realización de tareas riesgosas, o permitir el ingreso de trabajadores en estado de ebriedad, como recuerda otro delegado:

“Esa era una negociación que se hacía con el capataz. Porque el capataz, por ahí dentro de todo se ponía en el lugar del tipo, ¿viste? ‘Pobre tipo’ (...). Entonces bueno, esa cuestión se saldaba de otra forma, no los suspendían, nada.” (Adolfo, empleados de la Cooperativa de Carniceros y Villa Diego, 1983 a1993).

Así, los capataces y jefes son diferenciados claramente de los serenos, personal de vigilancia que, como vimos, se encarga de detectar toda práctica que no se ajuste a las normas impuestas por la disciplina en la fábrica.

142

En este punto, un dato a subrayar es que la posibilidad de reclamar a los capataces o ‘supervisores inmediatos’ está claramente explicitada en el texto del Convenio Colectivo de la Industria de la Carne, en la sección sobre “Procedimientos y Organización de la relación” se detalla además, que es a ellos a los que los trabajadores deben en primer término formular sus pedidos y se plantea además la obligación de las empresas de garantizar que el personal de supervisión – en todos sus niveles- tome como parte de sus funciones específicas la recepción y atención de los reclamos (Art. 64, N° 56/75). En palabras de un capataz, “La tendencia de la planta siempre fue que el operario venga a vos...”. (Duilio, empleado de Swift desde 1975).

Aunque los mecanismos de control externos son preponderantes a la hora de analizar las formas disciplinarias en los frigoríficos, es posible identificar la existencia de otros que apuntan a generar involucramiento y compromiso por parte de los trabajadores. Es en Paladini donde estos recursos cobran mayor impulso, en notas periodísticas, spots publicitarios y, principalmente, en las revistas de difusión interna se construye la idea de una empresa de origen familiar próspera y exitosa ubicando a todo su personal, sin distinción de jerarquías, como confluendo en el entramado de la gran familia. En la revista se propagandizan noticias vinculadas con los trabajadores, a través de la descripción detallada de

diversas actividades sociales organizadas por la empresa, la difusión de cumpleaños, nacimientos de hijos u otro tipo de acontecimiento vinculado con el personal. También se exhiben imágenes de los operarios de las distintas secciones junto con personalidades que han visitado la fábrica (periodistas y funcionarios principalmente). Los sentidos de la empresa como gran familia se producen y reproducen en el espacio laboral a través de la presencia cotidiana de los dueños de la empresa en la fábrica. Un trabajador comentaba: "...vos sabés que la gente cuando ve a [los Paladini]... viste que tu hijo cuando vos le pegás un chirlo, te miran, te espían... acá lo mismo. Cuando vienen pasa lo mismo... 'oh...!!' y pasan..." (Víctor, trabajó en frigoríficos de Berisso y Entre Ríos, en Rosario en Villa Diego y Paladini desde 1979).

En el relato se describe las actitudes de los operarios en relación con los dueños de la empresa equiparándolas con la que hijos desarrollan hacia sus padres, cuando le pegás un chirlo, te miran, te espían. En este sentido, otros trabajadores dan cuenta de las vinculaciones que se sostienen con los Paladini en el cotidiano laboral: "Hay uno solo que va (...) uno solo que es jefe de todo (...) va controlando todo. Siempre ahí nos hablamos, nos cruzamos a veces. A lo mejor no hablamos de trabajo, hablamos de fútbol, más de fútbol, no más ahí en la semana, en el trabajo." (Hernán, trabajador de Paladini desde 1981).

Las relaciones cotidianas entabladas con los dueños de la empresa se describen como distendidas, aunque se reconozca que esa presencia tiene que ver con controlar todo, también da lugar a charlas ocasionales no vinculadas con el trabajo. Consideramos que la presencia de los dueños de la empresa en la fábrica, relacionándose con los trabajadores, confluye con la construcción de una estrategia empresarial tendiente a generar involucramiento o consentimiento por parte de los trabajadores. El consentimiento en la producción se fundamenta así en una dinámica de las relaciones cotidianas que incluye y valora la presencia y participación del trabajador (Burawoy, 1979), en este caso, como miembro de la Gran Familia.

Como adelantamos más arriba, en Swift las estrategias de construcción de consenso se inscriben en una coyuntura particular en ocasión del cambio de planta, donde la empresa realizó campañas de difusión que impactaron en los trabajadores:

"me acuerdo yo que, fechas previas (...) ¿qué se hacía?, había carteles por todos lados en la planta vieja con respecto al tema de la planta nueva (...) 'Nos vamos para allá' con flechitas y todo lo demás y cosas así, viste. 'Nos vamos a la planta nueva', 'El objetivo es la planta nueva', 'Laburemos para la planta nueva' (...) Entonces vos te imaginás que era el involucramiento a medida que se acercaba el período del traspaso y la mudanza." (Ricardo, trabajador de mantenimiento de Swift de 1992 a 1999).

En Swift estas estrategias empalman con las vivencias de los trabajadores de mejoras de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. En este sentido, la construcción de consenso se reactualiza al momento de comparar las características de los espacios laborales de una y otra planta, sin embargo, como hemos abordamos, estas significaciones no son unívocas ya que también remiten a sentidos vinculados con los procesos de intensificación del trabajo.

Reflexiones finales

En este artículo se analizaron las formas de control y disciplina fabril tal como se desarrollan en las plantas frigoríficas que las empresas Swift y Paladini tiene en la región del Gran Rosario. Partimos de la importancia socioeconómica que las actividades ligadas al procesamiento de carne tienen en dicha región y la relevancia de las plantas industriales seleccionadas.

144

Realizamos un repaso por los principales debates que atraviesan a los estudios sobre la disciplina y el control sobre el trabajo que nos permitió profundizar en aquellas perspectivas que postulan abordajes dinámicos tendientes a identificar los procesos históricos que configuran la disciplina laboral. Pensada como relación tendiente a ampliar los modos de dominación, las heterogéneas formas de disciplina que fuimos analizando se inscriben en procesos de trabajo sujetos a transformaciones. Abordamos, así, los procesos de renovación y optimización de las instalaciones edilicias, los alcances y limitaciones de la innovación en tecnología, y las formas de organización del trabajo. Estas dimensiones fueron analizadas retomando centralmente los sentidos y valoraciones que expresan los trabajadores a partir de las relaciones y vivencias desarrolladas en la cotidianidad laboral. En el marco de estos procesos fuimos advirtiendo que las empresas despliegan una multiplicidad de mecanismos de control sobre el trabajo de los que prevalecen aquellos ejercidos de forma externa.

Desde una perspectiva que pondera los procesos de subsunción del trabajo en el capital, las limitaciones que se observan en la maquinización de los procesos productivos en los frigoríficos adquieren su importancia. Así, describimos la preeminencia de tareas productivas que conservan un importante contenido manual en secciones estratégicas de la fábrica, aspecto que se vincula con la persistencia de dispositivos de vigilancia externa, personificados principalmente en la figura del sereno de fábrica y la del capataz.

Mencionamos una serie de prácticas realizadas cotidianamente por los trabajadores en los espacios laborales, algunas que se han visto restringidas y limi-

tadas al calor de los cambios edilicios y por la presencia del personal de vigilancia (como cierta libertad de movimiento para desplazarse por la fábrica y tomarse descansos); y otras, que aún perduran y desafían los controles y prohibiciones dispuestos por las empresas (como comer el producto y/o objeto de trabajo). A través de estas prácticas hemos ahondado en las diferencias que detentan las distintas figuras de control: mientras que los serenos vigilan los espacios de circulación extra productivos, evitando la pérdida de tiempo de los trabajadores ausentes de sus puestos de trabajo; los capataces son los encargados de garantizar las pautas productivas y la ejecución del trabajo, razón por la cual los sujetos reconocen una mayor tolerancia y poder de negociación.

Las tendencias disciplinarias coercitivas se complementan con una serie de mecanismos tendientes a flexibilizar el uso y gestión de la fuerza de trabajo de los que sobresalen los premios de producción y otras formas salariales flexibles que buscan aumentar la continuidad y energía del trabajo. Consideramos que estas formas son las imperantes en los establecimientos frigoríficos, pero advertimos que las mismas se articulan con otras que tienden a generar involucramiento de los trabajadores a los objetivos empresarios. En este sentido, no sólo la figura del capataz aparece como propiciando estrategias de convivencia, sino que se advierten otros dispositivos que confluyen en el cotidiano fabril como las visitas y las nociones de “gran familia” que, en uno de los establecimiento analizados, procura fomentar el consentimiento en la producción.

145

Para concluir nos apropiamos de la imagen visual propuesta por De Gaudemar al hablar de ‘cabalgamiento de las formas de disciplina’, las cuales en los frigoríficos se diseñan e implementan para sujetar a los trabajadores a sus puestos y tareas, en un contexto en que se eliminan puestos laborales, se incrementan los ritmos, y se extiende de la jornada laboral obligatoria.

Bibliografía

ACHILLI, Elena (2005) *Investigar en antropología social*. Rosario, Laborde Libros.

ÁLVAREZ NEWMAN, Diego (2012) “Organización del trabajo y dispositivos de control en el sector automotriz: el toyotismo como sistema complejo de racionalización”, en: *Trabajo y Sociedad*, nro 18.

ANTUNES, Ricardo, *¿Adiós al trabajo?* Buenos Aires, Herramienta.

AZCUY AMEGHINO, Eduardo (2007) *La carne vacuna argentina*, Buenos Aires, Imago Mundi.

BRAVERMAN, Harry (1984 [1975]) *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuevo Tiempo.

BOYER, Robert y FREYSSINET, Michael (2001), *Los Modelos Productivos*, Buenos Aires, Humanitas.

BURAWOY, Michael (1989 [1979]), *El consentimiento en la Producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CONTRERAS, Gustavo (2009) “Las luchas sindicales del gremio de la carne”, en: Belkin, Alejandro (comp.), *Relatos de lucha 1*, Buenos Aires, Desde el subte.

146

CASTAGNA, A.; WOELFLIN, M. (2001) El cordón industrial del Gran Rosario. En: Falcón R. y M. Stanley (comp.) *La historia de Rosario. Economía y sociedad*. T. I. Homo Sapiens. Rosario.

DA SILVA CATELA, Yanina (2000) “Swift Armour SA Argentina”, Tesina de grado Licenciatura en Economía, Universidad Nacional de Rosario.

DE GAUDEMAR, Jean Paul (1991) *El orden y la producción*, Valladolid, Trotta Editorial.

----- (1981) “Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo”, en: Castel, Robert; Donzelot, Jacques; Foucault, Michel; de Gaudemar, Jean-Paul; Grignon, Claude; Muel, Francine, *Espacios de Poder*, Madrid, La piqueta.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2001) “Los posfordismos”, en: *La formación Socioeconómica Neoliberal*, México, PyV Editores.

DI TELLA, Torcuato (2003) *Perón y los sindicatos*, Buenos Aires, Ariel.

DOYON, Luise (2006) *Perón y los trabajadores*, Buenos Aires, Siglo XX.

DORFMAN, Alejandro (1983), *Cincuenta años de industrialización en la Argentina*, Buenos Aires, Solar.

FIGARI, Claudia (2013), “Hegemonía empresarial y mediaciones pedagógicas en los espacios de trabajo”, en *Sociología del Trabajo*, nro 98.

FIGARI, Claudia y PALERMO, Hernán (2009) “Prácticas hegemónicas empresariales, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia”, en *Theomai*, nro 19.

GIBERTI, Horacio (1985 [1970]) *Historia económica de la ganadería argentina*, Buenos Aires, Hispanoamérica.

GINIGER, Nuria (2011) “El ojo del amo engorda al ganado. Estrategias de control y disciplinamiento de la fuerza laboral”, en *Trabajo y Sociedad* nro 16, Vol. 15.

GRESORES, Graciela (2002) “Monopolios y política en la industria de la carne: el caso Swift-Deltec”, en: *Realidad Económica* nro 191.

----- (1998) “Apuntes para la historia del frigorífico Swift en Argentina (1957-1980)”, en Eduardo, Azcué Ameghino, *El Complejo agroindustrial de la carne vacuna argentina, 1960-1996*, Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

IÑIGO CARRERA, Nicolás (1994) “Notas para la investigación de los cambios en los procesos de trabajo en la fase actual del capitalismo”, trabajo presentado en el *Encuentro Reconversión y Movimiento Obrero*, 19 y 26 de Noviembre, Buenos Aires.

KABAT, Marina (2001) “Lo que vendrá. Una crítica a Braverman a propósito de Marx y la investigación empírica”, en *Razón y Revolución* nro 7.

KATZ, Claudio (2000) “La teoría del control patronal”, en *Estudios del Trabajo* nro 9.

LOBATO, Mirta. (2001) *La vida en las fábricas*, Buenos Aires, Entrepasados.

MARGLIN, Stephen (1974 [2000]) “¿Qué hacen los patrones?”, en: Marglin, Stephen, *Perdiendo el contacto*, Lima, Bellid.

MARTÍNEZ, Oscar (1998) *Los trabajadores y la Reestructuración Empresarial*, en: Gambina, Julio, Izquierda, instituciones y lucha de clases, Buenos Aires.

-----y CIFARELLI, Viviana (2007 [2002]) *De eso no se habla*, Buenos Aires, Taller de estudios laborales.

MARX, Karl (2003 [1867]) *El Capital*. T. 1/Vol.1, 2 y 3, Buenos Aires Siglo XXI.

----- (2001[1867]) *El Capital* Libro 1 Cap. VI Inédito, Buenos Aires, Siglo XXI.

MELGOZA VALDIVIA, Javier (1999) “Tras la huella de la subjetividad obrera”, en: *Sociología. Subjetividad en lo Social*, Año 5 nro 14.

MENOTTI, Paulo (2008) “Al sur, un faro de luces y sombras”, Tesis de licenciatura en Historia, Universidad Nacional de Rosario.

MONTES CATÓ, Juan (2008) “Una aproximación a los estudios de la disciplina y el control” Doc. de trabajo nro 3, Buenos Aires, Poder y Trabajo.

ORTIZ, Ricardo (1978), *Historia económica argentina*, Buenos Aires, Plus Ultra.

PARKER, Mike y SLAUGHTER, Jane (1992) “EE.UU. el ‘Trabajo en Equipo, ideología y realidad’”, Martínez, Oscar (comp.) *Pensando la Reconversión*, Buenos Aires, CIPES.

POLI, Christian (2004) *La formación de la conciencia de clase en los trabajadores de la carne desde una perspectiva regional. Zárate 1920-1943*, Buenos Aires, Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos.

RECALDE, María Luisa y BARRAUD, Ariel (2001) “Carne vacuna: competitividad en Argentina y Canadá”, Instituto de Economía y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba.

ROSENDO, Ricardo (1998) “Disciplina y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista”. en: Neufeld, María Rosa; Grimberg, Mabel; Tiscornia, Sofía y Wallace, Santiago (comps.) *Antropología social y política*, Buenos Aires.

SALAS, Ernesto (2006) *La Resistencia Peronista*, Buenos Aires, Retórica.

148

SCHVARZER, Jorge (1996) *La industria que supimos conseguir*, Buenos Aires, Planeta.

SENÉN GONZÁLEZ, Santiago (2008) *Carne, industria, trabajadores y Liebig*, Buenos Aires, Corregidor.

SMITH Peter (1968) *Carne y política en la argentina*, Buenos Aires, Paidós.

SOUL, Julia (2010) “Las relaciones de clase y la construcción de una comunidad de fábrica en la ex – SOMISA”. Tesis de doctorado en Humanidades y Artes, Universidad de Rosario.

TARDITI, Roberto (2001) “Génesis de una fracción del proletariado bonaerense: los obreros frigoríficos 1880-1920”, trabajo presentado en 5 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), 1, 2 y 3 de agosto, Buenos Aires.

VOGELMANN, Verónica (2012) “Trabajadores y Reconversión en la Industria Frigorífica”, Tesis de doctorado en Humanidades y Artes, Universidad de Rosario.

----- (2006) “Procesos de trabajo y Construcción de Subjetividad”, Tesina de grado Licenciatura en Antropología, Universidad de Rosario.

----- (2009) “Conflicto laboral en contextos de Reconversión Productiva”, en *Clarooscuro*, Año VIII, nro 8.

----- (2015) “Los trabajadores industriales en épocas de ajuste y flexibilización”, en *A Contracorriente*, en prensa.

----- y MENOTTI, Paulo (2011) “La organización gremial de los trabajadores del frigorífico Swift de Villa Gobernador Gálvez 1920-1930”. Trabajo presentado en VI Jornadas Nacionales Espacio, Memoria e Identidad Rosario, organizadas por la Facultad de Humanidades y Artes, la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, 29, 30 de junio y 1° de julio, Rosario.

Resumen

El trabajo cotidiano. Disciplina fabril y procesos de trabajo en la industria frigorífica

Verónica Vogelmann

150

El artículo tiene por objetivo analizar las formas que adquiere la disciplina fabril al interior de las principales plantas frigoríficas ubicadas en la región del Gran Rosario. A tal fin, retomamos los sentidos y valoraciones que expresan los trabajadores a partir de las relaciones y vivencias desarrolladas en la cotidianeidad laboral.

Desde una perspectiva teórico-metodológica que pondera los procesos de subsunción del trabajo en el capital, observamos que las limitaciones en la maquinización de los procesos productivos y la preeminencia de tareas productivas que conservan un importante

contenido manual en secciones estratégicas supone la persistencia de dispositivos de vigilancia externa, personificados principalmente en los serenos de fábrica y capataces. Identificamos, en tal sentido, que las tendencias disciplinarias coercitivas son las que imperan en los establecimientos, las cuales se articulan y complementan con una serie de mecanismos tendientes a flexibilizar el uso y gestión de la fuerza y a extender la jornada laboral. Asimismo, analizamos otras estrategias implementadas que buscan generar involucramiento por parte de los trabajadores a los objetivos empresarios.

Palabras Clave:

(trabajo)
(disciplina)
(vigilancia)
(industria frigorífica)

Abstract

Daily work. Manufacturing discipline and work processes in meat-packing industry

Verónica Vogelmann

This paper focuses on the analysis of the shapes manufacturing discipline acquires in main meat-packing plants from Gran Rosario region. With this purpose, we analyze the senses and valuations expressed by workers since relationships and experiences of daily work life. From a theoretical and methodological perspective focusing on work processes subsumed under capital, we observe that the limitations in mechanization of productive processes and the preeminence of productive tasks with a significant handmade content in strategic sections, supposes the persistence of external

surveillance devices, embodied especially by the factory's night watchmen and foremen. In this sense, we identify coercive disciplinary tendencies that prevail in the plant, which are complemented and articulated with a set of mechanisms aimed at increasing flexibility in the use and management of force and to extend the workday. In the same way, we analyze other strategies that intend to generate involvement of workers with the company's objectives.

151

Keywords

(work)
(discipline)
(surveillance)
(meat-packing industry)