



**Dos caras de la misma moneda: cooperación y competencia
Un análisis crítico en búsqueda de continuidades y discontinuidades
en las estrategias empresarias**

**Dois lados da moeda mesmo: cooperação e concorrência
Uma análise crítica em busca de continuidades e descontinuidades nas estratégias
empresárias**

**Two faces of the same coin: cooperation and competence
A critical analysis of managerial policies, trawling continuities and ruptures**

Hernán M. Palermo¹ *y Julia Soul^{}**

Recibido: 14.12.2014

Revisión editorial: 03.02.2015

Aprobado definitivamente: 13.05.2015

RESUMEN

El propósito del presente texto es establecer algunas líneas de análisis para comprender e interpretar el desarrollo contemporáneo de las estrategias del capital y su vinculación con la configuración de los colectivos obreros. Para ello, nuestro análisis retoma conceptualmente la dualidad cooperación/competencia como vector principal para analizar las formas de organización capitalista del trabajo, permitiéndonos interrogar el modo en que la dinámica de las relaciones capitalistas de producción se entraman y concretizan en políticas empresarias particulares tendientes a dividir y fragmentar a los colectivos de trabajadores/as. El artículo recupera una extensa revisión de investigaciones antropológicas e históricas sobre la clase obrera y al mismo tiempo expone hallazgos de investigaciones en torno a trabajadores petroleros y siderúrgicos.

Palabras clave: cooperación; competencia; estrategias empresarias; colectivos obreros; fragmentación

* Doctor en Ciencias Antropológicas. Investigador (CEIL-CONICET). Forma parte del Grupo de Antropología del Trabajo (GAT): <http://grupoantropologiadeltrabajo.blogspot.com>. Correo: hernanpalermo@gmail.com

** Doctora en Humanidades, mención Antropología. Universidad Nacional de Rosario. Investigadora Asistente del CONICET, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). Forma parte del Grupo de Antropología del Trabajo (GAT): <http://grupoantropologiadeltrabajo.blogspot.com/> y del Taller de Estudios Laborales. Correo: juliasoul@hotmail.com

ABSTRACT

The article makes part of social sciences debates about working class contemporary features, questioning dichotomical analysis that opposes an old homogeneous class to a new/fragmented class. The text exposes a proposal to make more complex the analysis of working class contemporary composition, from the standpoint of the historical and localized structuration of cooperation/competition relationships. The article proposes to establish some analytical statements to interpret contemporary development of capital strategies and its links to working collectives. To this, the text recovers an extensive review of socioanthropological and historic researches and the main findings of authors' researches

Keywords: cooperation; competition; corporative policies; worker collectives; fragmentation

RESUMO

Nosso artigo propõe complexizar e analisar as relações de cooperação e concorrência nos espaços de trabalho, desde uma perspectiva histórica e espacialmente situada. Esta proposta permitir-nos-á estabelecer algumas linhas de análises para interpretar as actuais políticas empresárias. Avançaremos neste desenvolvimento partindo de uma extensa revisão de investigações antropológicas e históricas sobre a classe operária e de uma exposição somera dos resultados de nossas investigações.

Palavras chaves: cooperação; concorrência; políticas empresárias; colectivos operários; fragmentação

SUMARIO

1. Introducción; 2. Fragmentación y división como relaciones constitutivas de la clase trabajadora; 3. Clivajes y tensiones sociales: distintos lenguajes de la fragmentación; a. Las calificaciones como elemento de diferenciación; b. El clivaje étnico – nacional y comunitario como sustento de la fragmentación; c. El género como proceso de fractura; d. Viejos vs jóvenes: generaciones en pugna; 4. Replicas fuera del espacio de trabajo; 5. La tercerización como expresión actual de la fragmentación; 6. Comentarios finales

1. Introducción

Las transformaciones que ha sufrido la clase obrera desde el último cuarto del siglo XX han sido objeto de numerosas categorizaciones. Una de las más recurrentes en los debates contemporáneos es la que analiza el universo de los trabajadores a partir del binomio homogeneidad vs. heterogeneidad, donde homogeneidad se equipara a la idea de 'unidad' y heterogeneidad con la noción de 'fragmentación'. Investigadores con gran influencia en las ciencias sociales contemporáneas, como Beck (1998), Sennet (2000) y Bauman (2006) asumieron que las formas actuales de la organización del trabajo se caracterizan por una marcada heterogeneidad de los colectivos obreros: una profunda división y fragmentación que atraviesa a la clase trabajadora como rasgo esencialmente novedoso. En esta literatura, la noción de "heterogeneidad" haría referencia a la individualización en las carreras ocupacionales: duraciones cortas de la ocupación, alternancia entre distintos trabajos a partir de la política de tercerización y/o alternancia entre ocupación y desocupación. Asimismo, esta propuesta de análisis asocia la noción de "precariedad" a las actuales formas laborales. La dispersión identitaria, cultural y organizativa sería parte de la expresión de esta situación de heterogeneidad. Esta última afirmación ataca directamente a la noción de clase social. Este concepto, afirman los defensores de estas tesis, solo resulta adecuado para caracterizar a los trabajadores en el período previo a la crisis de mediados de los años 70, cuando las formas de organización del trabajo eran no precarias, configurándose amplios y homogéneos colectivos obreros con importantes agrupaciones gremiales. Viviana Cifarelli y Oscar Martínez (2009), sostienen que a partir de la difusión de estas tesis se

consolida un sentido común político, sindical y académico que obtura toda posibilidad de comprensión de los procesos sociolaborales, cuando no apuntan directamente a legitimar y “naturalizar” los cambios.

En el contexto de este debate disciplinar hemos desarrollado nuestros trabajos de campo con obreros siderúrgicos y petroleros (Soul, 2010; Palermo, 2012). Tanto la industria siderúrgica como la industria petrolera han sufrido intensas transformaciones que expresaron particularidades y similitudes en la configuración de los contingentes obreros de cada sector. Pero al mismo tiempo, los datos producto del trabajo de campo, nos revelaron fisuras, oposiciones y fraccionamientos en los grupos reconstruidos como “homogéneos” por las tesis dominantes -expuestas con anterioridad-. De modo que la fragmentación y heterogeneidad de la clase obrera pasaron de ser un supuesto asumido a objetos de problematización. En este sentido, nos preguntamos: ¿es posible encontrar este fenómeno con anterioridad a la crisis de los años '70? o ¿la heterogeneidad/fragmentación de la clase obrera es un rasgo característico solo de las actuales formas de organización del trabajo?; ¿es posible decir que antes la clase obrera era homogénea?; en todo caso ¿cuál sería la cualidad distintiva de las actuales formas de fragmentación/heterogeneización? En el mismo sentido nos preguntamos sobre el carácter de la precariedad laboral y de las características que la distinguen en la actualidad.

La hipótesis de trabajo que guía nuestra indagación propone que las formas de fragmentación contemporáneas presentan continuidades respecto de las que atravesaron históricamente a los colectivos obreros en diferentes ramas y regiones. En este sentido, la heterogeneidad no sería la causa de la fragmentación organizativa y de la crisis del accionar reivindicativo, sino que se debería indagar en el tipo de relaciones que vinculan a las heterogéneas fracciones de la clase trabajadora y las lógicas reivindicativas que las atraviesan. En síntesis, partimos de la hipótesis de que el proceso contemporáneo de heterogeneidad/fragmentación tiene raíces históricas en la organización capitalista del trabajo y, en este sentido, expresa un proceso estructural más que una novedad. Quizás, como lo sugiere la revisión bibliográfica que presentaremos, la novedad sea las formas que adquiriera en la actualidad.

Frente a este núcleo problemático, la dicotomía heterogeneidad/homogeneidad resulta insuficiente para describir las relaciones que entran en -y constituyen a- la clase obrera. En efecto, las nociones de *heterogeneidad* y *fragmentación* denotan adecuadamente las diferentes condiciones y trayectorias que configuran a la clase trabajadora y a sus diferentes fracciones. Es la lógica de la diferenciación la que explica la *fragmentación* en el accionar sindical y político de los trabajadores. Sin embargo, esta mirada suele obturar la comprensión de las relaciones concretas que se despliegan en los diferentes ámbitos socioproductivos.

En efecto, desde el punto de vista de su acción en el proceso productivo, los trabajadores “heterogéneos” se hallan entramados en relaciones de cooperación entre sí -involuntarias y no elegidas- como se evidencia en las industrias objeto de nuestros trabajos de investigación, en las que el proceso productivo es desarrollado por trabajadores sujetos a diferentes relaciones contractuales, empleados por diferentes empresas y en diferentes condiciones laborales. Al mismo tiempo, en tanto vendedores de fuerza de trabajo, se encuentran en relación de competencia tanto con otros trabajadores -para poder ‘venderla’- como con sus mismos compañeros -para poder ‘mejorar’ las condiciones de esa venta-.

Proponemos un abordaje de este debate que recupere metodológicamente la articulación mercado de trabajo/organización del proceso productivo. De esta manera, retomamos conceptualmente la dualidad cooperación/competencia como vector central para analizar las formas de organización capitalista del trabajo y problematizar así el sentido común construido en torno a la dicotomía homogeneidad/heterogeneidad, resituando estos fenómenos en el despliegue de la relación asalariada. El entramado cooperación/competencia permite interrogar el modo en que la dinámica de las relaciones capitalistas de producción se entrama y concretiza en políticas empresarias particulares tendientes a la división y fragmentación de los trabajadores y coadyuvan en el desarrollo de transformaciones fundamentales en la composición de los colectivos obreros. Al mismo tiempo, la dinamización de dichas políticas impuso cambios a las formas de identificación que, consolidándose en la dimensión sociocultural, generaron importantes desafíos a la organización gremial. En la etapa contemporánea, este proceso sociocultural se condensa en la categoría de *precarización*, la cual activa una situación de oposición entre diferentes segmentos de la clase trabajadora, al tiempo que moviliza

un proceso identificación alrededor de la construcción de reivindicaciones gremiales en torno a condiciones de trabajo y de vida de amplios conjuntos de trabajadores pauperizados.

En este sentido, asumiendo una perspectiva metodológica focalizada en las *relaciones* constitutivas de los fenómenos sociales abordados, proponemos abordar la problemática de las actuales características que asumen los procesos de fragmentación de la clase trabajadora a través de dos vías: en primer término, avanzaremos en la recuperación de investigaciones etnográficas e históricas que nos permitan identificar la fisonomía de estos procesos en diferentes situaciones espacio-temporales. Posteriormente, incorporaremos a estos hallazgos la contrastación con los elementos presentes en nuestros propios procesos de investigación, procurando probar las herramientas interpretativas.

De modo que la propuesta que presentamos nos permitirá establecer algunas dimensiones de análisis para avanzar en la categorización de las actuales políticas empresarias de división y sus implicancias en los colectivos de trabajadores, específicamente en la exploración de las situaciones de *precariedad* y su delimitación. Las investigaciones socio-antropológicas son particularmente fructíferas para la identificación de las formas en que dichos dispositivos operaron y operan a partir de variables culturales, codificando y arraigando la fragmentación obrera en el sentido común y estructurando las relaciones de subordinación. De esta manera, planteamos un análisis que retoma una dimensión societal, en la que se articulan procesos económicos y socioculturales que abonan en esa división, estructurándola y naturalizándola en la vida social de los trabajadores. Para tales propósitos, haremos una revisión de investigaciones antropológicas e históricas sobre la clase obrera y una exposición somera de los hallazgos presentes en nuestras propias investigaciones (Palermo y Soul, 2009; Palermo, 2012; Soul, 2013).

2. Fragmentación y división como relaciones constitutivas de la clase trabajadora

Nuestro punto de partida para el análisis es que la organización capitalista del trabajo se estructura bajo el objetivo central de dinamizar la producción de plusvalor a partir del consumo de fuerza de trabajo organizada colectivamente. Para la consecución de este objetivo la administración empresaria combina diferentes políticas en la organización del proceso de trabajo las cuales generan un “obrero colectivo” (Marx: 1993 [1867]). De modo que las relaciones de cooperación entre los portadores de la fuerza de trabajo son el elemento clave de la producción del plusvalor. El lado anverso de esta relación radica en la capacidad que poseen los portadores de fuerza de trabajo, en tanto sujetos, de tensionar y hasta echar a perder las premisas capitalistas.

De esta contradicción constitutiva, nace la necesidad de control del capital sobre la fuerza de trabajo. Marx (1993) caracterizó que esta necesidad fundaba, para el capital, la necesidad de *dirección política* del proceso de trabajo, que se entrama con la dirección técnica que ejerce sobre el proceso de trabajo. Atendiendo a esta dualidad en el carácter de la dirección capitalista de los procesos productivos, Braverman (1974) fue un pionero en recuperar la vinculación entre la necesidad de control y las políticas empresarias tendientes a fragmentar y descalificar a los colectivos obreros, revelando la dimensión política que opera en la composición de la clase obrera. Al indagar conceptualmente en esta relación, es posible hipotetizar un anclaje histórico para las políticas empresarias tendientes a la fragmentación de los colectivos obreros y entenderlas en el marco de las necesidades del capital para su valorización. En este sentido, es un hecho que las estrategias de fragmentación adquieren diferentes expresiones a lo largo del tiempo, sin poner en riesgo la cooperación. De tal forma, entendemos que las relaciones de cooperación/competencia se entrelazan como parte de dos caras de una misma moneda, determinadas históricamente y espacialmente situadas. Gaudemar (1991) refuerza esta propuesta al afirmar que las políticas empresarias expresan una “codificación explícita” con el claro objetivo de moldear, fabricar y modelar los colectivos de trabajo en pos de la producción. En este proceso de “cincelar” a los colectivos obreros, la competencia entre trabajadores se configura como un elemento central en el sostenimiento del control del capital. Subyacente a las políticas y dispositivos tendientes a la fragmentación de los colectivos obreros, hallamos una tendencia fundamental, y constitutiva de la condición obrera: la competencia propia del mercado de trabajo.

Los procesos productivos que se organizan a partir de las relaciones capitalistas de producción articulan un contradictorio proceso de cooperación y división del trabajo, en el que la concepción y la dirección de la totalidad del proceso son patrimonio de la administración empresaria y sus cuadros

técnicos y organizativos. Esta cualidad pone en primer plano, frente a los trabajadores, en tanto individuos activos en la producción, los procesos de división del trabajo como fundantes de las relaciones productivas. La estructura de calificaciones y los heterogéneos tipos de puesto de trabajo configuran grupos obreros disímiles. Surgen así, diferenciaciones que se anclan en las funciones y las tareas que cada trabajador cumple en ese proceso total, que se traducen en diferencias salariales y -a menudo- de condiciones de trabajo disímiles. Marx, y con posterioridad Braverman, brindan claves para entender la estructuración de la competencia obrera al establecer una vinculación entre esta y la tendencia a la descalificación del trabajo:

“Una mayor división del trabajo permite a un obrero realizar el trabajo de cinco, diez o veinte; aumenta, por tanto, la competencia entre los obreros en cinco, diez o veinte veces. Los obreros no sólo compiten entre sí vendiéndose unos más barato que otros, sino que compiten también cuando uno solo realiza el trabajo de cinco, diez o veinte; y la división del trabajo, implantada y constantemente reforzada por el capital, obliga a los obreros a hacerse esta clase de competencia. Además, en la medida en que aumenta la división del trabajo, éste se simplifica. La pericia especial del obrero no sirve ya de nada. Se le convierte en una fuerza productiva simple y monótona, que no necesita poner en juego ningún recurso físico ni espiritual. Su trabajo es ya un trabajo asequible a cualquiera. Esto hace que afluyan de todas partes competidores; y, además, recordamos que cuanto más sencillo y más fácil de aprender es un trabajo, cuanto menor coste de producción supone el asimilárselo, más disminuye el salario, ya que éste se halla determinado, como el precio de toda mercancía, por el coste de producción” (Marx, 2004: **PÁGINA**)

Analíticamente, entonces, un primer elemento de diferenciación de los trabajadores se inscribe en la organización del proceso productivo mismo. Esto se constituye desde el primer momento de la organización del trabajo capitalista. Esta diferenciación y su impacto estuvieron históricamente en la base de diversos instrumentos de regulación (tablas de calificaciones, descripciones de funciones y tareas). En los primitivos instrumentos, la preocupación de los tempranos capitalistas industriales radicaba en “acercar” el pago de la fuerza de trabajo a su coste de producción, y no pagar de más por una fuerza de trabajo descalificada. El principio que regía ya en el siglo XIX, el razonamiento de Babbage recuperado por Braverman (1974: 100), radicaba precisamente en el reconocimiento de las heterogéneas cualidades de la fuerza de trabajo y, consecuentemente, en la diferenciación según su valor. Hacia la década del 70 del siglo XX, la corriente institucionalista acuñó la noción de mercados internos de trabajo, para denominar a aquellas disposiciones organizacionales de las empresas capitalistas por medio de las cuales se establecían carreras diferenciadas para cada tipo de trabajador, nuevamente sobre la base de reconocer, asumir y profundizar las heterogeneidades propias de los colectivos obreros (Doeringer y Piore; 1985, Osterman, 1988). En este sentido, los instrumentos de regulación históricamente constituidos actuaron sobre las relaciones entre los trabajadores, en tanto vendedores de fuerza de trabajo, asumiendo y organizando las relaciones de competencia trabajo-trabajo. Así, a lo largo de la historia de la producción capitalista es posible detectar diversas formas de manifestación de esta relación contradictoria en la configuración de los colectivos de trabajadores.

En este sentido, desde el campo de la historia social se produjeron importantes hallazgos respecto del modo en que las identificaciones comunitarias, étnicas y nacionales jugaron un papel fundamental tanto en las inserciones ocupacionales como en las formas -y los límites- de la organización gremial (Thompson, 1969; Falcón, 2005; Mc Donnell, 1991). Esta dinámica explica la existencia, hacia fines del siglo XIX, de organizaciones obreras que no sólo excluían sino que combatían la integración de grupos de trabajadores (de menores calificaciones, de determinadas procedencias nacionales, etc). Hobsbawm describe estas divisiones y sus consecuencias para finales del siglo XIX:

“Estas divisiones no eran sólo verticales sino también horizontales: entre artesanos y trabajadores, entre gentes y ocupaciones ‘respetables’ (...) y el resto, entre la aristocracia del trabajo, el lumpenproletariado y los que quedaban en medio de ambas clases (...) había no sólo divisiones sino también rivalidades entre grupos equivalentes, cada uno de los cuales intentaba monopolizar un tipo de trabajo; rivalidades exasperadas por las innovaciones tecnológicas que transformaban viejos procesos, creaban otros nuevos (...) y disolvían las nítidas definiciones tradicionales de lo que era competencia, por ejemplo, del cerrajero y del herrero. Cuando los empresarios eran fuertes y los trabajadores débiles, la dirección, a través de las máquinas y las órdenes imponía su propia división del trabajo (...)” (Hobsbawm: 2001: 129).

Aunque centrada en la problemática de la conflictividad, Silver (2003) indaga el modo en que los períodos de desarrollo cualitativo del capitalismo -con particularidades en función de los ritmos y formas concretas de despliegue del proceso de industrialización- se ven acompañados de procesos de profunda fragmentación y dispersión de la clase trabajadora, seguidos por procesos de reorganización y conflictividad. En su análisis la autora se preocupa en describir el contexto de transformaciones en los procesos productivos y la consiguiente profundización y complejización de los procesos de división del trabajo en sus diferentes niveles que supone cada uno de estos períodos.

En esta tendencia, que se despliega en escala generalizada conforme se extienden las formas capitalistas de organización de la producción, se inscriben e intersectan políticas empresarias específicas que abonan en la división de los colectivos obreros *al interior de los espacios de trabajo*, ya sea trasladando las relaciones de competencia al proceso de trabajo o segmentando tareas y calificaciones, como lo explicita Frederick Taylor (1911) en los fundamentos de la Organización Científica del Trabajo. En este sentido, consideramos que la tesis de la “heterogeneización” como cualidad novedosa en la condición de los trabajadores, debería matizarse a la luz los debates sobre la composición de la clase obrera y la segmentación-polarización de los mercados de trabajo que se desarrollaron en el seno de la sociología del trabajo (Gordon, Edwards y Reich, 1982; Braverman, 1974).

Al mismo tiempo, una serie de investigaciones etnográficas e históricas, al focalizar en la composición concreta de los colectivos obreros, permiten indagar en el modo en que diferentes dimensiones de las relaciones sociales entran en la configuración y reproducción de las heterogeneidades en la clase obrera (Burawoy, 1979; Leite Lopes, 2011; Nash, 1989; Sariego Rodríguez, 1988). Las relaciones de competencia tienen aún otro nivel de expresión, identificado en las industrias estacionales, en torno de las cuales se configuran contingentes de obreros temporarios o eventuales y permanentes. En el caso de la industria azucarera José Sergio Leite Lopes (2011) detalla con precisión el modo en que este proceso de fragmentación se expresa en construcciones categoriales e identitarias por parte de los trabajadores. Las formas de organización del trabajo -coincidente con el caso Argentino- conjugan elementos propios del trabajo eventual, signado por la estacionalidad del proceso de trabajo, constituyendo, por un lado, grupos de operarios fijos, y por otro, grupos de trabajadores temporarios. Pero los trabajadores eventuales están en el inicio de trayectorias hacia puestos permanentes al interior de las fábricas, representando la posibilidad siempre latente del desempleo para el conjunto de los trabajadores, con su consecuente efecto disciplinador. Asimismo, las relaciones entre estos grupos están atravesadas por la competencia: los trabajadores eventuales intentan acceder a los puestos permanentes; los trabajadores permanentes luchan por no regresar al punto de partida; los más calificados, defienden su “saber hacer” frente a los menos calificados, más dispuestos a aceptar mayor arbitrariedad en el establecimiento de sus condiciones.

El proceso de construcción y entrada en operaciones de la empresa siderúrgica que investigamos (Soul, 2013) presenta relaciones entre los contingentes eventuales -empleados en la construcción- y los permanentes -empleados de la siderúrgica, en general con mayores calificaciones-. Los primeros iniciaban su trayectoria laboral en las constructoras, con la expectativa y el objetivo de pasar a integrar la planta de trabajadores permanentes. Entre tanto, los trabajadores permanentes reivindican la especificidad técnica de los puestos a ocupar para resguardar sus niveles salariales y condiciones de empleo.

En lo que sigue, abordaremos un conjunto de investigaciones socioantropológicas que aportan elementos empíricos que indican la presencia de diversas formas de fragmentación en distintos colectivos obreros a lo largo de la historia, así como proveen herramientas heurísticas para aprehender las continuidades entre los ámbitos -usualmente separados como objetos de investigación- del mercado de trabajo y del proceso de trabajo. Estos estudios introducen tres elementos fundamentales para delimitar las ‘líneas de tensión’ que demarcan las heterogeneidades de la clase obrera entre los siglos XIX y XX: las calificaciones, el género y la variable étnico - nacional. En este sentido, es posible avanzar en el modo en que cada una de estas dimensiones se entrama en la configuración de las relaciones al interior de los grupos obreros, de una parte, y en estrategias empresarias concretas, de otra.

3. Clivajes y tensiones sociales: distintos lenguajes de la fragmentación

La problematización del carácter ‘novedoso’ de las formas de fragmentación contemporáneas, y el intento de analizarlas en clave de cooperación/competencia nos llevó a la identificación y el reconocimiento de diferentes expresiones de la heterogeneidad. Estas expresiones se construyen mediante disímiles categorizaciones y significaciones, en procesos socioculturales complejos que entran la subalternización cultural y la explotación económica. La persistencia de estas heterogeneidades en el campo de la historia de los trabajadores nos conduce a una nueva construcción hipotética, respecto de cómo tratar esta problemática. En este sentido podemos avanzar proponiendo que, al ser constitutivas de la clase trabajadora, las heterogeneidades se entran en los procesos hegemónicos, recuperando elementos propios de las clases dominantes inscriptos en construcciones de sentido común que expresan las relaciones de competencia y obturan las de cooperación.²

En lo que sigue, entonces, avanzaremos en el análisis del modo en que se presentan dichas relaciones en la literatura socioantropológica, así como en nuestros propios procesos de investigación. Como hemos adelantado, los principales clivajes en torno de los que se han configurado las fracciones de trabajadores se estructuran a partir de las calificaciones; de las identificaciones étnico - nacionales y del género. Entre tanto, en nuestro propio trabajo de campo surge la cuestión generacional como otro clivaje en torno del cual se organizan prácticas y percepciones diferenciadas de los colectivos obreros.

a. Las calificaciones como elemento de diferenciación

Como hemos desarrollado, el problema de las calificaciones -entendidas como atributo de los trabajadores *valorizable* en un proceso productivo concreto- surgió como el primer punto de quiebre en la clase trabajadora. En el transcurso de nuestro propio proceso de investigación realizando una comparación entre la industria siderúrgica y la frigorífica en Argentina desde la mitad del siglo XX hemos observado procesos de fragmentación vinculados con las calificaciones (Soul y Vogelmann, 2013). En ambas industrias, los trabajadores descalificados percibían menores salarios y estaban expuestos a peores condiciones de trabajo. Adicionalmente, las perspectivas de movilidad ocupacional de los trabajadores descalificados eran notablemente reducidas y se encontraban más subordinados a relaciones personales con capataces y supervisores. Estas heterogeneidades se articulaban en dinámicas de protesta y conflictividad en tensión entre ambos grupos de trabajadores, a la vez que se incorporaban en forma de acusaciones y prejuicios mutuos respecto del accionar gremial de cada uno de los contingentes. En el caso de la industria siderúrgica, es clásica la expresión ‘los que tenían el secundario completo’, para indicar a aquellos sectores de trabajadores más predispuestos a la acción sindical. Los trabajadores de los frigoríficos, entre tanto, encontrarían en ‘la ignorancia’ una explicación para la indiferencia hacia el accionar gremial.

Entre los colectivos obreros contemporáneos, el caso de las maquilas es elocuente, dado que en los territorios en los que se emplazan, reproducen divisiones y jerarquizaciones particulares propias de esa organización fabril.³ Luis Reygadas (2002) echa luz sobre este proceso, analizando el caso de las maquilas guatemaltecas y la configuración de las oposiciones entre trabajadores calificados y descalificados: “los trabajadores poco calificados -las despitadoras, por ejemplo- se ven obligados a aceptar las condiciones que les pone la empresa, los operadores y operadoras con mayor calificación – como los que manejan las máquinas overlock- pueden negociar desde una mejor posición” (Reygadas: 2002: 57).

La poca calificación en las tareas configura un colectivo de trabajadores/as sometido a condiciones de trabajo precarias o deterioradas en comparación de aquellos trabajadores calificados. Al mismo tiempo, genera una ruptura en el interior del colectivo de trabajadores/as sobre la base de esa diferenciación, obturando en gran medida la posibilidad de un accionar conjunto entre los trabajadores.

² Sobre esta perspectiva para el análisis de los procesos ideológicos ver Soul, Vogelmann (2013)

³ La conformación de las zonas de *maquila* remite a procesos de industrialización en regiones periféricas del capitalismo que, al mismo tiempo, son configuradas desde los Estados como espacios baratos para la inversión y la ‘libre’ disponibilidad de fuerza de trabajo. De esta manera, se concentran allí procesos de producción que antiguamente se encontraban integrados en grandes establecimientos industriales.

Como reseñáramos anteriormente, esta fractura es constitutiva de las primeras formas de organización y resistencia de los trabajadores. Numerosos trabajos recuperan la negativa de las organizaciones sindicales a incorporar a trabajadores no calificados, así como su insistencia en que las empresas no contraten a trabajadores no sindicalizados. Indagando en esta relación, David Stark (1980) da cuenta de las fragmentaciones y de las relaciones de subordinación que atravesaban a los colectivos de trabajadores, relativizando así la imagen que Harry Braverman construye como punto de partida para su tesis de la descalificación. En su artículo, Stark analiza el modo en que los trabajadores calificados asumían tareas de coordinación, supervisión y control de los trabajadores no calificados, fractura que contribuyó a diezmar la resistencia contra la implementación de la organización científica del trabajo. En el caso específico de la industria siderúrgica, Anne Mosher (1995) analiza el modo en que los trabajadores descalificados de Vandergriffts quebraron la resistencia de los huelguistas - contingentes de trabajadores calificados, categorizados como 'privilegiados'- contra la mayor productora de acero de Estados Unidos en 1901.

En todos los casos mencionados, las relaciones que vinculan a los trabajadores calificados con los descalificados contienen elementos de cooperación: los trabajadores descalificados son los *peones* o *ayudantes* de los calificados, realizan tareas de limpieza, acarreo de materiales y operación de equipos simples y todos participan de un mismo proceso productivo. Sin embargo, las políticas empresarias operan sobre las líneas de fractura, en la dimensión de la competencia, al modelar y valorizar de modo diferenciado los atributos de la fuerza de trabajo y al oponer a los trabajadores entre sí a partir de la diferenciación de las condiciones salariales y de trabajo, ofreciendo mejorar las condiciones de algunos contingentes ante la resistencia de los otros a perder lo que se presentan como "privilegios".

b. El clivaje étnico – nacional y comunitario como sustento de la fragmentación

Numerosas investigaciones exponen el modo en que la variable étnico – nacional (o comunitaria en el sentido más amplio) entrama prácticas societales de estigmatización, subalternización y segregación, las cuales son reapropiadas y procesadas en términos de políticas laborales por empresarios particulares. Lucía Danser (2013) explora esta problemática para el caso de la industria azucarera en Argentina, donde históricamente, la masa de trabajadores pertenecía a los pueblos originarios del norte del país, en un trabajo que recupera en parte, el diagnóstico que realizara Biolet Masee⁴ en 1904. En los ingenios azucareros de norte de Argentina se configuró un entramado de relaciones que diferenciaba a los trabajadores entre aquellos que provenían de una ascendencia "india" y el resto de la mano de obra "criolla". La administración empresaria configuró una política laboral sobre la base de una perspectiva estigmatizada de la procedencia étnica: aquellos trabajadores/as provenientes de pueblos originarios, "correctamente disciplinados" y "moldeados" eran destinados a los trabajos más duros y pesados. Estos destinos laborales se realizaban en contra de las descripciones que los caracterizaban como "vagos" o con "escasa propensión al trabajo" ya que, se sostenía, "correctamente vigilados", según estas construcciones dominantes, podían desplegar grandes capacidades físicas. A partir de la tecnificación, la heterogeneidad dentro de la fuerza de trabajo se profundizó, componiendo una fractura entre aquellos trabajadores de fábrica y aquellos que desempeñan sus tareas en la explotación agraria (op cit. 2013). Como veremos más adelante, las fracturas en clave étnico - nacional tienden a coincidir con heterogeneidades propias de los procesos productivos. Esta fractura expresa y demarca situaciones salariales distintas, condiciones de trabajo disímiles y lo que es más evidentes, situaciones de vida desiguales entre *unos* y *otros*. Idéntico proceso sociocultural explora Michael Burawoy (1979) en su descripción de las relaciones laborales en las minas de Zambia, proceso que caracteriza en clave de la mitificación de las cualidades de los trabajadores "nativos".

También focalizado en los establecimientos mineros, el antropólogo Juan Luis Sario Rodríguez (1988) analiza pormenorizadamente la dinámica de las políticas empresarias en el México de comienzos del siglo XX. Estas políticas empresarias incorporaban el principio de discriminación étnica como estrategia de dominación de la fuerza de trabajo. Es decir, sobre la base de la

⁴ El clásico informe fue encargado por Joaquín V. González en 1904, quién se desempeñaba como Ministro del Interior. Biolet Masse viajó a todas las provincias de la Argentina labrando un informe sobre la situación de la clase obrera.

diferenciación de la nacionalidad -mexicana, norteamericana y china- y la etnicidad de los trabajadores, se activa una práctica empresaria que divide, segrega y fragmenta a través de los requerimientos del proceso productivo. La diferencia en la nacionalidad o etnicidad traduce y expresa inserciones laborales diferenciadas que implican jerarquización y diferenciación en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Aquellos de procedencia china y norteamericana acceden a puestos mejor remunerados y con capacidad de mando, mientras que los mexicanos y aquellos trabajadores de ascendencia étnica son destinados a puestos peores pagos e imposibilitados de un ascenso social. Como bien detalla el antropólogo mexicano, se configura una pre-determinación laboral en relación a la procedencia territorial-social de los trabajadores con sus consecuencias en las condiciones de trabajo.

La industria de la construcción es otro sector que expresa fuertes procesos de heterogeneización – fragmentación en clave de clivajes étnico - nacionales. En este sentido, la antropóloga Patricia Vargas (2005) avanza en el análisis de este sector en el Área Metropolitana de la Ciudad de Buenos Aires. Trabajadores paraguayos, bolivianos y argentinos compiten por los puestos de trabajo en una distribución laboral previamente organizada a la partir del lugar de procedencia de *unos* y *otros*.

Nuevamente, estamos frente a procesos productivos que suponen relaciones de cooperación, en los que la heterogeneización entre sus diferentes contingentes se replica en clave salarial, condiciones de trabajo y perspectivas de movilidad; y se legitima en torno a “mitos” o “estigmatizaciones” vinculados con cualidades étnicas y/o nacionales de *unos* y *otros*.

c. El género como proceso de fractura

En las investigaciones socio-antropológicas e históricas, un segmento típico de fuerza de trabajo relativamente más precarizado es el de las mujeres trabajadoras, empleadas predominantemente en puestos eventuales, con salarios relativamente menores y menor reconocimiento de sus trabajos realizados. Esta distinción se fue dinamizando histórica y socialmente. Si Marx registraba las posibilidades de explotación de mujeres y niños que abría la expansión de la gran industria y las situaciones de competencia que se generaban entre las generaciones obreras en momentos de crisis (Marx, 1993); June Nash (1989) reconstruye el modo en que, en los periodos de guerra, las mujeres funcionaron como reserva de fuerza de trabajo de los sectores industriales mejor pagos y de mayor productividad, para ser relegadas a los segmentos peor pagos en los períodos de crisis y recesión. Estos cambios en el mediano plazo, se desplegaron junto con procesos societales que implicaron transformaciones en el rol de las mujeres en la estructura y la organización familiar. June Nash nos aporta elementos para entender la politicidad de los argumentos que valorizan y desvalorizan a las mujeres como fuerza de trabajo dependiendo de la coyuntura histórica que atraviesa el capitalismo. Esta reconstrucción en el mediano plazo permite indagar el modo en que ‘el género’ –la construcción de la feminidad y la masculinidad- se configuran históricamente como variables de competencia en el mercado de trabajo. Asimismo, es posible identificar el modo en que las políticas empresarias, entramadas con categorizaciones y valorizaciones propias del sentido común, estructuran un contingente de fuerza de trabajo sistemáticamente más inestable, peor pago y sujeto a condiciones de trabajo más precarias.

Lobato (2000) y Barrancos (2008) han investigado este proceso en la Argentina que va desde finales del siglo XIX y principios del XX. La probabilidad de las mujeres de incorporarse al mercado laboral era escasa, aunque de concretarse accedían a tareas que eran una prolongación de las realizadas en el ámbito doméstico: trabajos en la cocina, oficinas o escuelas, o en puestos en el sector industrial que requerían de ese tipo de atributos. En gran medida “actividades secundarias”, poco reconocidas socialmente y con bajos salarios en comparación con los contingentes de trabajadores hombres. Acompasando el proceso de expansión industrial profundizado en la década del 30 y en consonancia con ciertos cambios en materia laboral durante el peronismo, se incrementó la presencia de mujeres en el mercado de trabajo así como se ampliaron los espacios de inserción en puestos tales como telefonistas o enfermeras, aunque no obstante siempre en relación de subordinación con los trabajadores hombres.

Con el transcurrir del tiempo, las mujeres trabajadores se han incorporado cada vez más al mercado laboral. Podemos afirmar que en la actualidad las trabajadoras mujeres han accedido a puestos de trabajo que hasta hace poco les eran vedados, no obstante, persiste una relación de subordinación

respecto de los trabajadores varones. La mujer se configura de esta manera en un sujeto histórico y socialmente desvalorizado, y bajo su configuración subordinada en relación al hombre, se convierte en una fuerza de trabajo “legítimamente” más barata y explotable.

d - Viejos vs jóvenes: generaciones en pugna

Finalmente, las investigaciones situadas en períodos de transformación de las relaciones laborales permiten incorporar el clivaje generacional como otro de los hitos en torno de los cuales se estructuran heterogéneos contingentes obreros. Uno de los trabajos de campo que sustenta nuestras investigaciones, focalizado en el proceso de privatización y reconversión productiva en la industria siderúrgica, evidencia las diferencias generacionales como un importante condicionante en los procesos de cooperación y en las prácticas reivindicativas (Soul, 2014; 2009). En efecto, los trabajadores que atravesaron el proceso de reconversión productiva y conservaron su empleo categorizan a los jóvenes como ‘irresponsables’, ‘despreocupados’, ‘indisciplinados’; al mismo tiempo que expresan las ventajas que supone ‘saber usar computadoras’. Entre tanto, para los trabajadores más jóvenes, los mayores son ‘mañosos’, ‘rezongones’, ‘porfiados’, lo que hace muy difícil trabajar con ellos. Las situaciones de *unos* y *otros* son cualitativamente diferentes: mientras los trabajadores más antiguos vivieron la imposición de condiciones de trabajo regresivas y el surgimiento de la noción de ‘inestabilidad’ en el empleo; los más jóvenes, contratados exclusivamente por agencias de empleo eventual, conciben como un objetivo a largo plazo lograr un puesto efectivo en la industria.

Sin embargo, es común que los equipos de trabajo se compongan de obreros jóvenes y antiguos, y que los primeros tengan que transmitirles saberes y conocimientos sobre equipos y procesos a los últimos y que, a la inversa, la operación de los complejos equipos informatizados quede a cargo de los más jóvenes. También es frecuente que los obreros más viejos experimenten esta situación como un momento crucial para mantener su empleo: si enseñan todo lo que saben, es probable que sean despedidos o intimados a jubilarse de modo anticipado. A su vez, los jóvenes encuentran en estas situaciones instancias fundamentales para demostrar sus cualidades y ser considerados para los puestos permanentes.

Las políticas de gestión empresariales incorporan estas dicotomizaciones tanto en clave de cooperación -al formar equipos de trabajo que contengan a ambas generaciones- para asegurar la reconfiguración de los saberes productivos, como de competencia, reivindicando frente a los obreros más viejos las cualidades de ‘dinamismo’ y ‘adaptación a los cambios’ que portan los jóvenes y, a la inversa, poniendo a la generación mayor como ejemplo de ‘responsabilidad’ y ‘disciplina’ frente a los jóvenes.

De modo que el clivaje generacional expresa las diferentes condiciones en que *unos* y *otros* se enfrentan como fuerza de trabajo disponible para el capital, en las condiciones regresivas impuestas por los procesos de reconversión productiva: los trabajadores jóvenes, compiten por comenzar a insertarse en la industria, y lo hacen de manera eventual o temporaria. En este punto, la competencia ‘en el mercado’ se traslada al proceso de producción mismo, en el que se enfrentan tanto a sus propios compañeros como a los trabajadores más antiguos -que son quienes ocupan los puestos estables-. Mientras tanto, los trabajadores mayores compiten entre sí por no quedar desocupados, dado que la conservación del puesto de trabajo exige ‘aggiornarse al plan’. Si están desocupados compiten para reinsertarse a través de las numerosas empresas contratistas y prestadoras de servicios que operan en la planta industrial. El modo en que este entramado de relaciones de competencia se expresa, ha ido variando con el transcurrir del tiempo. El clivaje generacional persiste, frecuentemente entramado con las diferentes condiciones de trabajo y contractuales que vinculan a jóvenes y viejos en un proceso productivo común.

Hasta aquí hemos establecido que la reproducción de los procesos productivos que sustentan a los colectivos obreros en las sociedades capitalistas contiene y expresa la tensión entre relaciones de cooperación y relaciones de competencia. Tanto el clivaje generacional, como la procedencia, las calificaciones y la cuestión de género, construyen líneas de fragmentación expresivas de las relaciones de competencia que atraviesan a la clase trabajadora en general y que se manifiestan en la configuración concreta de los colectivos obreros. En este sentido, se trata de la inscripción y reactualización de clivajes societales en políticas empresariales que, al expresar y legitimar la fragmentación, potencian la competencia, sin poner en riesgo la organización del trabajo: en definitiva

la cooperación. Michael Burawoy (1979) es taxativo en este sentido, acerca de la potencialidad del capital para reproducir, proyectar y configurar, en virtud de la organización de los procesos de trabajo, las heterogeneidades étnicas - nacionales y, completamos nosotros, las de género y las generacionales. La revisión de la bibliografía sugiere, en todo caso, que esta potencialidad se ancla en las relaciones de competencia que atraviesan al conjunto de la clase trabajadora.

4. Replicas fuera del espacio de trabajo

Las heterogeneidades y fragmentaciones que atravesaron históricamente a la clase trabajadora se materializan, ineludiblemente, en condiciones de vida disímiles entre los colectivos y fracciones de la clase. Si de una parte, las mismas relaciones de competencia -al determinar salarios disímiles y, por ende, condiciones de vida dispares- están en la base de esta diferenciación, por otro lado, la literatura socioantropológica permite identificar políticas del capital en general y de capitalistas particulares, tendientes a materializar en el espacio urbano las relaciones de jerarquía y poder propias del espacio productivo. En este sentido, las heterogeneidades observables en el mercado de trabajo y en la organización de los procesos de producción se evidencian también en la configuración de los ámbitos extraproductivos.

Respecto de los primeros procesos, diversas investigaciones dan cuenta del modo en que los clivajes étnicos o de nacionalidad suelen reproducirse en las ciudades a través, del establecimiento de grupos particulares en barrios o zonas de residencia, como analiza la antropóloga June Nash (1989) para la ciudad de Pittsfield en Estados Unidos. En un proceso del que también da cuenta Ricardo Falcón (2005) para Rosario, es importante identificar la condensación de la dimensión étnico - nacional, la zona residencial y la inscripción productiva (ya sea en clave de oficios, de sectores de la economía o, con un foco más particularizado, en sectores al interior de una misma empresa). Nuestros propios trabajos de campo nos permitieron identificar estas fragmentaciones. En ciudades del sur de Argentina vinculadas estrechamente a la explotación del petróleo -por ejemplo: Cutral-Có, Plaza Huincul, Comodoro Rivadavia, Caleta Olivia, Las Heras, entre otras- los barrios obreros se diferenciaron, en gran parte, a partir de la procedencia migratoria de los trabajadores. Estas mismas diferenciaciones se expresan en la configuración urbana de la ciudad de San Nicolás de los Arroyos, Provincia de Buenos Aires, dinamizada a partir de la instalación de una gran planta siderúrgica, con los barrios obreros ubicados en la periferia del casco histórico de la ciudad, y denominados con toponímicos que denotan la procedencia -geográfica y social- de sus habitantes (Barrio Güemes⁵, Barrio Obrero, Barrio 7 de Septiembre⁶; Barrio Los Provincianos). Generalmente, estos barrios albergaban a trabajadores migrantes con escasas calificaciones, que se encontraban entre los contingentes peor pagos de la industria o entre los que formaban parte de la fuerza de trabajo eventual.

Cuando este proceso es dirigido y desarrollado por un capital singular adquiere la forma de *company town* o *sistema de fábrica con villa obrera*. Ambas categorías expresan un proceso de reproducción social particular caracterizado, en palabras de Jose Sergio Leite Lopes (1986), por el monopolio del capital inmobiliario y del productivo. Lo que vuelve importante esta dimensión de la investigación es que los *company towns* han sido caracterizados como la forma predominante en que se produjo el desarrollo industrial en las Américas (Dinius O y Vergara A, 2010) y que en ellos las fragmentaciones propias de los procesos productivos se configuraban en el espacio urbano en virtud de intervenciones empresarias explícitas.

El denominador común de estos espacios urbanos estaba dado por la rigurosa segregación espacial entre los diferentes estamentos jerárquicos. Ya fuera en términos de la distancia a la planta industrial, o de la calidad y las características de las viviendas o de los servicios a los que accedían, el conjunto de autores que analizan estos procesos, destacan la heterogeneización de los contingentes de trabajadores. Lupano (2009) indaga estos procesos en cuatro empresas de diferentes características, y encuentra como común denominador esta segregación y el carácter disciplinante y de control que

⁵ Martín M de Güemes fue un caudillo de la provincia de Salta. El Barrio Güemes adquiere esa nominación porque en él predominaban los migrantes de esa provincia

⁶ El 7 de Septiembre es el día de los trabajadores Metalúrgicos. El nombre del barrio remite al gremio que se encargó de su construcción

adquiría la estructuración del espacio para los trabajadores sin capacidad de mando. Al mismo tiempo, como puntualiza Leite Lopes (op. cit.) respecto de los obreros reclutados de las áreas rurales, la cesión de tierras para cultivos de autosubsistencia operaba como un modo de bajar los salarios.

Nuestras propias etnografías situadas en empresas petroleras (Palermo, 2012) y siderúrgicas (Soul, 2010) desarrolladas durante gran parte del siglo XX dan cuenta de cómo el diseño urbano de los barrios construidos por las empresas segregaba a los trabajadores en función de sus calificaciones, estableciendo ámbitos de residencia y sociabilidad diferenciados para los operarios respecto de los profesionales con capacidad de mando. En el caso de la siderúrgica estatal, la empresa se encargó de la construcción de un barrio destinado a alojar a personal técnico y jerárquico proveniente del exterior - en una primera etapa- y a sus sucesores nativos. El barrio se encuentra distribuido en cuatro bloques de viviendas, en torno de una avenida central. Cada bloque estaba destinado a un segmento jerárquico y el tamaño de las viviendas decrecía junto con el estrato jerárquico al que estaban destinadas.

Leite Lopes (2011:133) indaga el modo en que estas disposiciones espaciales se vinculan con la forma que adquiere el proceso de dominación en el espacio de la reproducción de los trabajadores. En este sentido, el trabajo de Neiburg (1988) y su análisis del sistema de “*fábrica-villa obrera*” en la empresa Loma Negra en la Provincia de Buenos Aires nos da pistas para entender este fenómeno. Esta última investigación analiza la configuración de los barrios obreros a partir de las calificaciones laborales, determinando segregaciones espaciales a partir de la división del trabajo. Este proceso de diferenciación estableció relaciones entre diferentes grupos obreros mediados, en gran medida, por las políticas de segregación y división del trabajo configuradas desde las administraciones empresarias.

5. La tercerización y la deslocalización como expresiones actuales de la fragmentación

La revisión que presentamos nos permite recuperar una clase trabajadora históricamente atravesada por heterogeneidades y fragmentaciones, que se materializaban en la configuración de colectivos de trabajadores particulares y resultaban observables a nivel del mercado de trabajo y de las condiciones de vida y reproducción. En este sentido, es posible atribuir la pretendida ‘homogeneidad’ de la clase trabajadora a un particular momento de la relación de fuerzas entre las clases durante el cual las relaciones de competencia que atravesaron históricamente a diferentes fracciones de la clase fueron encauzadas y reguladas mediante el accionar de las organizaciones sindicales con mayor eficacia.

En el marco de la crisis del capitalismo de mediados de los años setenta, estas estrategias de regulación y control de la competencia se volvieron paulatinamente inviables. Con la consolidación del proceso hegemónico denominado “globalización neoliberal”⁷ se sedimentó el camino para una profunda transformación en los procesos y relaciones de trabajo, a partir de múltiples estrategias que implicaron tanto transformaciones en los medios de producción, como procesos de “racionalización” de trabajadores y el despliegue de dispositivos disciplinarios dinamizados por las políticas de management empresarial. En este sentido, numerosos dispositivos organizacionales y gerenciales desplegados en los últimos años tienden a reconfigurar las relaciones de cooperación necesarias a todo proceso de producción: por ejemplo, el paradigma de las competencias (Tanguy, 2001) -cuestionaría la segmentación rígida de las calificaciones- los círculos de calidad (Hernández y Busto, 2009) o el trabajo en equipo (Figari y Palermo, 2011) tenderían a incorporación de mayores elementos en los procesos de cooperación.

A su vez, los contingentes obreros se reducen drásticamente, se generaliza la externalización de la fuerza de trabajo -vía la subcontratación- y de procesos productivos -vía la deslocalización de plantas y la tercerización de talleres o fases del proceso. El proceso de deslocalización es una primera expresión de la ampliación de las relaciones de competencia entre contingentes obreros. La deslocalización como estrategia empresarial tiene múltiples formas de expresión. Las más frecuentes son la decisión de localizar inversiones en otros espacios nacionales o regionales – en general, inversiones en procesos productivos conexos o idénticos a los ubicados en otras locaciones - aunque

⁷ La noción de “globalización neoliberal” refiere al proceso mediante el cual la expansión del capitalismo se despliega a partir de la reproducción a escala global de sus mismos supuestos. Esto quiere decir que asistimos a la internacionalización de procesos productivos y a la generalización de relaciones de producción netamente capitalistas a escala planetaria. Varios autores abonan en las características específicas que asume este proceso desde el último cuarto del siglo XX (Smith: 2010; Astarita: 2006)

también se da la bajo la forma de cierre y traslado de secciones o plantas completas. En este sentido, el trabajo de June Nash (1989) resultó para nosotros indicativo acerca del temprano desarrollo de estos procesos en las economías centrales y de las profundas consecuencias para los trabajadores y sus comunidades.

La generalización de los procesos de deslocalización en el marco del proceso de “globalización neoliberal” está en la base de la refuncionalización de estigmatizaciones y procesos de subalternización sociocultural como modo de expresar relaciones de competencia entre diversos grupos de trabajadores. Este fenómeno pone en relaciones directas de competencia/cooperación a contingentes obreros mediados por diferentes tradiciones organizativas y laborales. En estos contextos, las relaciones de competencia tienden a expresarse en clave de “atributos” que detentan los trabajadores de diversas nacionalidades (Hürtgen: 2014) o regiones del mismo país, en un entramado relacional que profundiza aquellos identificados por Burawoy o Sariago Rodríguez para las décadas del 70 y del 80.⁸ Históricamente, la configuración de territorios de *maquiladoras* puede ser conceptualizada en esta tendencia.

En los últimos años emergió con fuerza el impacto de la tercerización en la configuración de los colectivos obreros en diversos sectores industriales. La tercerización consagra, por la vía de la segmentación empresaria, esa antigua división entre contingentes de trabajadores eventuales y permanentes. Si tiempo atrás, la eventualidad refería a la organización estacional del proceso productivo, como muestra Leite Lopes (2011) para el caso de la industria azucarera, en la actualidad a estas variables debe agregarse la “estacionalidad” que el capital configura a partir de los ciclos comerciales, las oscilaciones en la demanda y hasta las proyecciones de inversión empresarias. Por ejemplo, en Argentina a partir de los proceso privatizadores de la década del '90, la organización del proceso de producción de petróleo se asoció simbióticamente a los vaivenes del precio del barril del crudo: a la suba en el precio, las empresas responden aumentando los niveles de producción y por ende de empleo; y a la disminución de los precios le corresponde un período de desocupación. En el caso del proceso de producción siderúrgico -y de otras industrias de proceso continuo- que combina y articula diferentes formas de trabajo específicos en su transcurso, muchos de los cuales fueron tradicionalmente desarrollados por trabajadores tercerizados (o subcontratados), es posible observar que su magnitud ha crecido exponencialmente en la actualidad (Soul, 2013). Los trabajadores tercerizados terminan siendo una fuerza de trabajo “descartable” en relación a los intereses empresarios, teniendo la ventaja de poder ser despedidos -con menor problema que un trabajador de planta- en el momento que las empresas así lo requieran.

6. Comentarios finales

Como se expresa en el presente trabajo, las estrategias empresarias son disímiles a lo largo de la historia y en los distintos espacios situados. Estas políticas combinan la articulación de características que proceden de los procesos de división del trabajo (en concepción/ ejecución y división a partir de tareas/calificaciones específicas, etc.) con atributos vinculados al género, la etnicidad, nacionalidad, la procedencia, etc., expresándose en contenidos del “sentido común”.

Así es que las relaciones de competencia se estructuran en torno de diversos *clivajes sociales*, construcciones de sentido dicotómicas y excluyentes que funcionan como ‘organizadores’ de un conjunto de categorizaciones y relaciones. Los clivajes se construyen en función de diferentes adscripciones identitarias y con frecuencia, implican procesos de estigmatización y subalternización. En esta línea de razonamiento, es posible advertir la presencia, a lo largo de la historia, de numerosos contingentes de trabajadores y trabajadoras cuyas condiciones de trabajo y de vida se revelan relativamente más precarias que las de otros contingentes contemporáneos.

En la experiencia de los trabajadores, la contradicción entre competencia y cooperación se configura a través de un conjunto de formas organizativas que expresan tanto el consenso, en las que resulta clave la participación de la concepción del mundo de las clases dominantes, al decir de Gramsci, como

⁸ La línea de investigación actual en la industria siderúrgica tiene como eje de trabajo los procesos de internacionalización y la organización de redes sindicales de empresa. En este sentido, nuestra propia –e incipiente – etnografía sobre las relaciones sindicales en ámbitos internacionales tiende a asumir esta hipótesis de trabajo.

el cuestionamiento y la resistencia frente a la dinámica que impone la competencia. Ambas posiciones se articulan en construcciones socio-ideológicas que anclan estas relaciones en una dinámica societal, tributaria del desarrollo de relaciones de hegemonía/subalternidad históricamente situadas.

De manera que, en nuestra propuesta analítica, la focalización en los procesos de fragmentación adquiere sentido a partir de tres construcciones hipotéticas: la primera, es que estos procesos se actualizan y reproducen a partir de la articulación de atributos socioculturales con formas concretas de división del trabajo. La segunda, es que las estrategias del capital en general y las políticas empresarias situadas, vinculan a través del mercado de trabajo las dimensiones étnicas, de género y nacionalidad con los procesos de calificación de la fuerza de trabajo, traduciéndolos en “tipos” de trabajadores concretos. La tercera construcción hipotética, es que estas formas de división se proyectarían en la dimensión extra-fabril siendo apropiadas y reproducidas por los mismos trabajadores en sus prácticas cotidianas. De esta manera, proveen una importante vía de exploración para avanzar en la reconstrucción de la forma concreta en que los sectores subalternos participan de la concepción del mundo de las clases dominantes.

Las investigaciones antropológicas y de las ciencias sociales en general, nos han mostrado la importancia de la organización del proceso productivo en la configuración y reproducción de esas divisiones. Hemos mencionado un conjunto de investigaciones que analizan la diversidad de experiencias obreras que devienen de procesos de trabajos diferenciados. Asimismo, hemos abordado las formas en que se estructuran los procesos de heterogenización en clave de género, de calificaciones o de procedencias étnico - nacionales y comunitarias a partir de los puestos y las funciones que cumplen los trabajadores particulares en los procesos productivos. En este sentido, el desarrollo concreto de relaciones de competencia entre diferentes fracciones de la clase trabajadora o de los contingentes obreros particulares se desplegaron históricamente a través de la mediación de elementos socioculturales e ideológicos, condensados en los clivajes identitarios y en procesos de subalternización sociocultural.

En gran parte, la sucesión de movilizaciones obreras y conflictos laborales conformados durante las décadas del '60 y del '70 confluyeron en una crisis orgánica del capitalismo a nivel internacional. La superación de esta crisis -mediada por la derrota política de la clase obrera- se moldeó tomando y configurando -no a favor de los trabajadores- las reivindicaciones de los procesos de movilización obrera (Antunes, 2005), transformando el uso y la gestión de la fuerza de trabajo. Este proceso solidificó discontinuidades y continuidades estratégicas en las políticas empresarias en el que la relación cooperación/competencia fue tomando distintas expresiones en los espacios laborales. En este proceso se deslocalizaron sectores productivos, se reorganizaron las estructuras empresariales/productivas y se reconfiguró el Estado, tanto en su relación con el capital como con la ‘sociedad civil’. En este contexto la tercerización y la deslocalización como estrategias expresan y sintetizan una continuidad en las políticas empresarias, pero al mismo tiempo, dan cuenta de una forma novedosa por su alcance, efectos, posibilidades que habilita a las patronales y porque en gran medida es un fenómeno que aún no encuentra una respuesta contundente para ser enfrentada por las organizaciones de trabajadores. Estas transformaciones han dado lugar a innumerables debates académicos y políticos, muchos de los cuales interrogan acerca de las nuevas configuraciones de la clase trabajadora y las potencialidades emancipatorias del movimiento obrero. También cabe mencionar el papel de las nuevas tecnologías de la información y su aplicación en el contexto laboral a la hora de explicar también las estrategias de fragmentación de la clase obrera. Un ejemplo claro de ello es el llamado “teletrabajo” o trabajo a domicilio el cual impone un modelo flexible de coordinación productiva, según el cual las tareas laborales pueden realizarse a distancia. En tal forma, se configura una relación de cooperación virtual entre los miembros del colectivo laboral posibilitada por los recursos informáticos y comunicacionales. El interrogante a modo de desafío es ¿cómo generar y sostener formas de organización de trabajadores/as vinculados a un mismo circuito productivo, pero aislados los/las unos/as de los/las otro/as?

Este trabajo sin tener pretensiones de elaborar respuestas cerradas de una vez y para siempre, es un intento por abrir un debate sobre las actuales formas de explotación de la clase trabajadora intentando pensar la lógica de acumulación de capital como un fenómeno que constantemente transforma el proceso de trabajo, aunque con claras continuidades estructurales. No obstante, en sus elementos innovadores/conservadores también puede radicar su debilidad, y entender este proceso, quizás nos

otorgue algunas respuestas de cuáles son las estrategias de resistencia que golpean y tensionan la dinámica y el sostenimiento de la *hegemonía empresaria*.

Bibliografía

- Antunes, Ricardo. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires. Ed. Herramienta.
- Astarita Rolando (2006) *Valor, mercado mundial y globalización*. Buenos Aires. Ed Kraikon
- Barrancos, Dora. (2008) “Una precursora de los derechos de las mujeres trabajadoras: Gabriela Laperrière de Coni”, *Estudios del Trabajo*, N° 35, primer semestre.
- Braverman, Harry. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México. Ed. Nuestro Tiempo
- Bauman, Zygmunt. (2006). *Modernidad Líquida*. Madrid. Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich. (1998). *La Sociedad del Riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona, Paidós.
- Bialet-Massé, Juan. (1986). *Informe sobre el estado de la clase obrera en el interior de la República*. Buenos Aires. Ed. Hispamérica [1904].
- Cifarelli, Viviana y Martínez, Oscar. (2009). “Clase obrera y movimiento obrero en Argentina, situación y desafíos”. En: *Revista Theomai, Estudios sobre Sociedad y Desarrollo* N_ 19. Buenos Aires. http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/contenido_19.htm
- Danser, Lucía. (2013) “Las Luces del Apagón. La trayectoria y resistencia de los trabajadores del azúcar de Ledesma”. En *X Reunión de Antropología del MERCOSUR*, Córdoba, Argentina. UNC
- Dinius O y Vergara A comps. (2010) *Company Towns in the Americas*. Georgia University Press. Athens & London. EE UU
- Doeringer y Piore. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Falcón Ricardo. (2005) *La Barcelona Argentina. Migrantes, obreros y militantes en Rosario (1870 – 1912)*. Laborde Editor. Rosario
- Figari, Claudia; Palermo, Hernán M. (2011) “¿Que hay detrás de la nueva gestión del trabajo? Disputa de saberes y estrategia de tercerización”. En Figari Claudia, Spinosa Martín y Testa Julio (comps) *Trabajo y formación en debate: saberes, itinerarios y trayectorias de profesionalización*. Bs. As, ed Ciccus,
- Gaudemar, J.P. (1991), *El orden y la producción. Nacimientos y formas de la disciplina de fábrica*. Madrid. Ed. Trotta
- Gordon, D., Edwards, R., Reich, JM. (1982) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Gramsci, A. (1992) *Antología*, selección, traducción y notas de Manuel Sacristán. México. Siglo XXI.
- Hernández, Marcelo y Busto, Cristian. (2009) “Organización de la producción, imposición de sentidos corporativos y resistencias: el caso de una empresa automotriz”. En: *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*. Figari Claudia y Alves Giovanni organizadores. Ed Praxis, Brasil.
- Hobsbawn, Eric. (2001). *La era del Imperio 1875 – 1914*. Buenos Aires. Ed Crítica.
- Hürtgen Stefanie (2014) Labour as a transnational actor and labour’s national diversity as a systematic frame of contemporary competitive transnationality en *Capital and Class* vol 38 N° 1 (211 – 223)
- Leite Lopes, Jose Sergio. (1986) *A tecelagem de conflito da classe na cidade das chaminés*. Tesis de Doctorado. Museu de Antropología UFRJ.

- Leite Lopes, Jose Sergio. (2011). *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires. Ed. Antropofagia.
- Lobato, Mirta. (2000). “Entre la protección y la exclusión. Discurso maternal y protección de la mujer obrera, 1890-1934, en Juan Suriano (comp.) *La cuestión social en Argentina, 1870-1943*. Buenos Aires. La Colmena
- Lupano María Marta (2009) *La gran familia industrial. Espacio urbano, prácticas sociales e ideología (1870 – 1945)* Santiago Arcos Editor. Buenos Aires
- Marx, Karl (1993) [1867] *El Capital* Tomo I Siglo XXI Editores. México
- Marx, Karl (2004) *Trabajo asalariado y capital*. Disponible en www.marxists.org
- Mc Donnell Lawrence (1991) “Sois demasiado sentimentales” Problemas y sugerencias para una nueva historia del trabajo en *Revista Historia Social* n° 10. Primavera – verano pp 71 – 100
- Menéndez, Eduardo. (1990). “Trabajo y significación subjetiva. Continuidad cultural, determinación económica y negatividad”. En: *Antropología Médica, Orientaciones, Desigualdades y Transacciones*. México: Ediciones de la Casa Chata.
- Mosher Anne (1995) *Something better than the best. Industrial restructuring, Gerpge McMurtry and the creation of the model town of Vandergrift, Pennsylvania – 1883 – 1901* en *Annals of the Association of American Geographers*. Vol 85. N 14
- Nash, June C. (1989). *From Tank Town to High Tech. The clash of community and industrial cycles*. USA. State University of New York.
- Neiburg, Federico. (1988). *Fábrica y Villa Obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. Tomo 1 y 2. Biblioteca Política Argentina. Buenos Aires. Centro Editor de América Latina
- Osterman, Paul. (1988). *Los mercados internos de trabajo*. España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Palermo, Hernán. M. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires. Antropofagia.
- Palermo, Hernán. M. y Soul Julia. (2009) “*Petróleo, acero y nación. Una aproximación antropológica a los procesos sociopolíticos de los colectivos de trabajo de YPF y SOMISA*”. En *Trabajadores. Las experiencias de la clase obrera en Argentina (1954-2005)*. Schneider, Alejandro comp. Argentina. Ed. Herramienta
- Reygadas Luis. (2002). *Ensamblando culturas*. España. Gedisa
- Rodríguez Sariago, Juan Luis. (1988). *Enclaves y Minerales en el norte de México. Historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita. 1900-1970*. México. CIESAS (Ediciones de la Casa Chata)
- Sennet, Richard. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Colección Argumentos. Anagrama. Barcelona.
- Silver Beverly. (2003) *Forces of labour. Worker’s movement and globalization since 1870* Cambridge Press.
- Smith John (2010) *Imperialism and the Globalization of production*. Ph D Thesis. University of Sheffield. July (mimeo)
- Soul, Julia (2009) “Procesos hegemónicos y cotidianeidad. Prácticas obreras en la privatización de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina” en *Cuadernos de Antropología Social* N° 29. Enero – julio. SEANSO. FFyL. Buenos Aires.

- Soul, Julia (2010). *Las relaciones de clase y la construcción de una comunidad de fábrica en la ex – SOMISA*. Tesis Doctoral. Facultad de Humanidades y Artes. Universidad Nacional de Rosario. Mimeo
- Soul, Julia (2014) *SOMISEROS. Configuración y devenir de un colectivo obrero desde una perspectiva socioantropológica*. Editorial Prohistoria. Rosario.
- Soul Julia y Vogelmann Verónica. (2010). “Migraciones internas y espacios productivos en la construcción de hegemonía. Reflexiones sobre los mecanismos de subalternización de los trabajadores”. En: I Seminario Internacional de Historia do Trabalho. Universidad Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Octubre
- Stark David. (1980) “Class struggle and the transformation of the labor process. A relational approach en *Theory and Society* Vol 9 N° 1. (january) pp 89 - 130
- Tanguy, Lucy. (2001). “De la evaluación de los puestos a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias”. En: De la Garza Toledo, Enrique y Neffa Julio (comp.). *El futuro del trabajo-el trabajo del futuro*. Buenos Aires. CLACSO.
- Taylor, Frederik W. (1911). *Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Thompson Edward. (1969). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona. Editorial Crítica
- Vargas, Patricia. (2005). *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Buenos Aires. Antropofagia.
- Young, Iris. (1992). “Marxismo y Feminismo: más allá del ‘matrimonio infeliz’” (una crítica al sistema dual). En *El Cielo por asalto*. Año II, N°4. [Primera edición 1981]