

# De ‘supervisores’ y ‘punteros’: Un análisis etnográfico de la dinámica de las relaciones de clase en una fábrica metalúrgica de Capital Federal.

Virginia Manzano(1)

## 1- Introducción

En esta ponencia presentamos una serie de resultados de una investigación de mayor envergadura acerca de la producción de significados en torno al trabajo en el sector metalúrgico. De acuerdo con esto, abordamos determinados aspectos de la dinámica de la relación de clases en el nivel del proceso de trabajo de una fábrica metalúrgica de Capital Federal. En este sentido, analizamos las categorías de ‘supervisor’ y ‘puntero’<sup>2</sup> porque encierran nuevos vínculos y nuevos significados que dan cuenta de las relaciones sociales en el centro de trabajo.

Así planteada esta ponencia, no nos interesa aquí puntualizar la relación de control sobre el trabajo que construyen y ejecutan los “supervisores” y/o “punteros”. Con respecto a esto último, interesantes investigaciones en antropología plantean y exploran la vinculación entre nuevas tecnologías, control social sobre el trabajo y la representación del trabajo (Rosendo, 1998). Por otro lado, tampoco interesa aquí dar cuenta de la consolidación de “culturas” o “grupos informales” que se sustentan en acuerdos con supervisores y/o jefes de planta. En esa dirección, son sugerentes los estudios que han analizado las culturas y los grupos informales de fábrica con relación a la generación de consentimiento sobre las metas productivas de los procesos de trabajo capitalistas (Burawoy, 1989).

En nuestro caso, abordamos el lugar de los ‘supervisores’ y ‘punteros’ en la constitución de las relaciones de clase. Con respecto a esto, recuperamos la propuesta de E. P. Thompson(1984, 1989, 1992), acerca de las clases sociales como categorías históricas, otorgando una dimensión central a la experimentación significativa de los sujetos activos. En este sentido, la experiencia de clase se vincula con los mecanismos de explotación (en nuestro caso consideramos los que se concentran en el proceso de trabajo de la fábrica) y se despliega en la totalidad de las relaciones sociales; por ello, incorporamos el análisis de significados constituidos hegemónicamente en torno al conocimiento, la disciplina, etc., y de la contradicción originada en la “diferencia” nacional entre trabajadores argentinos/ empresarios chilenos.

Finalmente, asumimos un enfoque etnográfico porque consideramos que permite rescatar la dimensión “local” de proble-

máticas generales, como así también enriquecer los grandes interrogantes teóricos con la perspectiva de los sujetos involucrados en la investigación. De acuerdo con P. Willis (1980), la metodología cualitativa reflexiva (dentro de la cual situamos al enfoque etnográfico) genera conocimiento a partir de la sorpresa del investigador ante lo no-compartido durante la comunicación intersubjetiva. Suponemos que esta comunicación intersubjetiva se enmarca dentro de relaciones de hegemonía y desigualdad en las que se ubican tanto los sujetos de la investigación como el investigador; por ello, deviene la necesidad de reflexividad. Con respecto a esto último, nuestro trabajo reflexivo se orientó con tres categorías teóricas: proceso de trabajo, clase social y diferencia; a partir de éstas, ordenamos transversalmente el conjunto de entrevistas que realizamos durante el período 1996-1998, algunas de las cuales citaremos en esta ponencia.

## **2-El escenario: Algunas precisiones sobre la fábrica y el proceso de trabajo**

Tomamos como referente empírico de nuestra investigación la planta de una empresa metalúrgica ubicada en la zona sur de Capital Federal. En esa planta se produce caños de hidrobrazo; por lo tanto, se encuadra dentro de la rama no-ferrosa<sup>3</sup> de la actividad metalúrgica.

En el año 1994, un conglomerado chileno compró esta fábrica metalúrgica. Dicha compra formó parte de una operación de mayor envergadura de este conglomerado<sup>4</sup>, mediante la cual adquirió la mayoría de las acciones de la empresa que constituye nuestro referente empírico, que hacia 1994 se encontraba por debajo del puesto 200 en el ranking de las industrias líderes (este dato lo cotejamos en la Revista Mercados) y de las antiguas fabricaciones militares del estado.

En cuanto a las relaciones de contratación, con el arribo de los nuevos propietarios, centralmente en 1995, se aplicaron dos tipos de políticas para reducir personal: los “retiros voluntarios” y los “despido-telegrama”. No obstante esto, durante las últimas décadas, según datos de los delegados, se registraron olas de despidos en los años 1987, 1989 y 1993. De acuerdo con los datos que nos proporcionaron dos entrevistados, que durante la década del ‘80 trabajaron en la empresa y fueron delegados, en 1985 la cantidad de personal de la fábrica (sumando las distintas plantas que funcionaban en esa década) ascendía a 800 personas, mientras que en el período 1996-1998 esta cifra era de 140. De los 140 trabajadores empleados: 118 eran efecti-

vos; 22 contratados por agencia de colocación; y 10 contratados con la modalidad trabajo-formación. Con respecto a esto último, destacamos que estos tipos de contratación tienen la cobertura de la Ley de Empleo 24.013/91 y de la Ley 24.465/96 de contratos flexibles. En otros trabajos de análisis, hemos dado cuenta de manera pormenorizada sobre la incidencia de estos tipos de contratación en la constitución de las relaciones intra e interclase (Manzano, 1998; 2000).

El arribo de los nuevos propietarios también implicó una serie de cambios en la organización del proceso de trabajo. Con respecto a esto último, nos interesa, en primer término, realizar algunas apreciaciones teóricas sobre la categoría proceso de trabajo. El investigador estadounidense H. Braverman (1987 [1974]) sentó las bases para la reactualización marxista de la discusión conceptual acerca del proceso de trabajo. La polémica de H. Braverman se dirigió contra el conocimiento generado por las áreas de “relaciones laborales”, “sociología de la industria” y “sociología de las organizaciones”, que habían logrado hegemonizar los estudios del trabajo. En este sentido, H. Braverman sostenía que todas estas áreas consideraban al proceso de trabajo como un espacio neutro y reducían sus análisis a los componentes técnicos del mismo; por otra parte daban por sentada la organización capitalista del trabajo, entonces se preocupaban por encontrar la forma en que el trabajador mejor se adapte a la misma<sup>5</sup>. H. Braverman, en cambio, adhiere a la postura de Marx y sostiene que el proceso de trabajo capitalista es proceso de creación de valor y plusvalor, por lo tanto se lo debe estudiar como un espacio de relaciones antagónicas.

Más allá de las críticas que despertó la tesis de H. Braverman sobre la descualificación del trabajo (Smith, 1995/1996), la perspectiva del proceso de trabajo como espacio de antagonismos abre la puerta a la reflexión sobre la lucha, la contradicción, el consentimiento y la resistencia en los centros de trabajo. De este modo, situar histórica y localmente el antagonismo en el proceso de trabajo nos ayuda a pensar cómo en el caso argentino las luchas, las resistencias y los consentimientos se aglutinaron en torno al eje de la “productividad”. La preocupación por los niveles de productividad, sostienen historiadores y analistas sociales, ha sido una constante del sector empresario y del Estado a partir del segundo gobierno peronista. De este modo, se encararon sucesivos planes con el objetivo de remover los “obstáculos” para la productividad. Los planes implementados perseguían: eliminar cláusulas de los convenios colectivos de trabajo que se interpretaban como trabas para la productividad; recortar el poder de las comisiones internas y los

delegados en el centro de trabajo; y ajustar los salarios a los índices de productividad. (Torre, 1983; Giménez Zapiola y Leguizamón, 1988; James, 1990; Bitrán, 1994).

Retomando nuestro caso de estudio, el aumento de la productividad vertebró la percepción y la visión de los trabajadores sobre los cambios en el proceso de trabajo, centralmente cuando se refieren al período posterior a 1995. Así, la mayoría de los trabajadores entrevistados operan con una ecuación para medir el aumento de la productividad a nivel local, cuyos términos son: igual trabajo (igual cantidad de camiones con material terminado)/menos cantidad de trabajadores en la empresa. El resultado de esta incógnita demuestra el aumento de la productividad, y sobre todo que este aumento se debe a la “intensificación del trabajo humano”, ya que los entrevistados manifiestan que la fábrica es “vieja” en materia de “tecnología”.

La intensificación del trabajo humano se halla vinculada con la intensificación de la jornada laboral. En este sentido, dispositivos como la “multiplicidad de tareas” y la reorganización de los parámetros de tiempo y espacio de producción operan esta doble intensificación. Por razones de espacio no podemos analizar detenidamente estos dispositivos y la experimentación que en términos de sentimiento, como la humillación y la responsabilidad, realizan los trabajadores sobre los mismos.

Sintetizando lo señalado hasta aquí, los trabajadores experimentan los cambios en las relaciones de contratación y en la organización del trabajo a partir del eje de la productividad. En este sentido, perciben y experimentan la intensificación de “presiones” sobre su propio trabajo. De este modo, el proceso de trabajo constituye un escenario cargado de presiones dentro del cual se vuelve más transparente la relación de explotación. Finalmente, descripto el escenario, pasaremos al análisis de las relaciones de clase que constituyen el núcleo de esta ponencia.

### **3-Una aproximación etnográfica a las relaciones de clase a nivel local**

La obra de E. P. Thompson (1984, 1989, 1992) constituye un punto central en los estudios de clase social. E. P. Thompson, en una polémica puntual contra la sociología funcionalista y el estructuralismo althusseriano, sostuvo que la clase social es una categoría histórica. Es así, que este investigador explora el proceso de formación de clase antes que el estudio pormenorizado de la estructura de clase. En palabras de E. P. Thompson:

“(…)Las clases acaecen al vivir los hombres y las mujeres sus relaciones de producción y al experimentar sus situaciones

determinantes, dentro “del conjunto de las relaciones sociales”, con una cultura y unas expectativas heredadas, y al moldear estas experiencias en formas culturales.(...)” (Thompson, 1984 : 38)

En este planteo, la clase no se define por sí misma sino en relación con el concepto de lucha de clases; es decir: la gente se encuentra en sociedades estructuradas en modos determinados por las relaciones de producción; experimenta la explotación e identifica puntos comunes con algunas personas y antagónicos con respecto a otras por lo que se genera la lucha; y en el proceso de lucha se descubre como clase y se explica este descubrimiento como conciencia de clase (Thompson,

Otro elemento a destacar dentro de esta postura, es que las relaciones de explotación se experimentan dentro del conjunto de las relaciones sociales. De acuerdo con esto, nos interesa remarcar los procesos de hegemonía cultural (Williams, 1980) a partir de los cuales se constituyen significados hegemónicos en el entramado de las relaciones de clase, por ejemplo el valor que los trabajadores asignan al conocimiento, y la forma en que este significado condiciona las relaciones intra e interclase. Además, hacia el final puntualizaremos la experiencia de la explotación atravesada por contradicciones que devinen de la diferencia nacional.

### **‘Los supervisores’**

Distintas investigaciones sobre el “mundo del trabajo” han demostrado que la relación entre trabajadores y supervisores se caracteriza por la oposición y el rechazo (Wlosko, 1996; Pozzi et al., 1996). Con respecto a esto último, una serie de entrevistas que realizamos en el año 1994 confirmaban esta conclusión:

“...Viste como son las cosas con los supervisores, antes de ser supervisores trabajamos hombro a hombro y después se te dan vuelta. Cuando yo trabajaba en una química, vos no te vas a acordar, pero había un pacto de Oganía, entonces no se podían aumentar los salarios, pero otros muchachos y yo empezamos con un quite de colaboración y vino el gerente a tratar de arreglarnos, pero como dentro de la misma categoría no se podían aumentar los sueldos: nos nombraron a los tres supervisores. Después, cuando paso todo, largamos y dejamos como supervisor, ¡mirá vos!, al mas nuevo, yo ni loco seguía siendo supervisor porque te tiene que cambiar la actitud...”(A)6

Este entrevistado, al igual que otros trabajadores con quienes conversamos en el año 1994, da cuenta de una relación con características de oposición entre trabajadores/supervisores. En este sentido, el trabajador entrevistado enuncia frases como: se

te dan vuelta o te tiene que cambiar la actitud, para indicar la relatividad de las relaciones y lo que sucede cuando un trabajador se ubica dentro de la categoría de supervisor. Además, refuerza el sentido de oposición que implica ser supervisor cuando sostiene que sólo transitoriamente, y debido a motivos salariales, accedió a esa categoría.

Sin embargo, queremos mostrar cómo las entrevistas que realizamos en el período 1996-1998 nos permiten sostener que existen cambios en la relación entre trabajadores/supervisores con respecto a lo que se indica en la literatura sobre el tema y en comparación a la entrevista del año 1994 que citamos previamente:

V: Y, los supervisores, desde que cambió la firma, ¿se pusieron más exigentes con Uds. o igual que antes....?

G: No, no, ¿del trató?, no es estricto, al contrario, cuando hubo la reestructuración ésta, la última, ellos se dan cuenta, por ejemplo nosotros si podemos nos vamos a bañar media hora antes y antes nos decían: ¡Eh! no te vayas tanto, es temprano, aparte nos señalaban el reloj, así, pero ahora se han dado cuenta, como decíamos nosotros: Si sos un número, al que tienen que echar lo echan y le pagan y listo, chau. Ellos antes lo tomaban como más propio, o sea, que se ve que la empresa venía con una tradición familiar de integrar a las personas, así, entonces a los supervisores viejos les quedó eso.

V: ¿Qué ellos eran parte?

G: Claro, eso mismo, y ahora se dan cuenta que no, porque empezaron a despedir desde el gerente hasta el que barre, ahí no les importó nada, ni que tenga 40, 50 años ahí adentro, les pagaron lo que le tenían que pagar y ahora están como nosotros, nosotros en broma decíamos así: Si sos un número, igual te van a echar, así decíamos por..., en broma, pero es verdad: No somos parte integrante de ellos.

En este pasaje de entrevista, el uso del “nosotros”, pronombre personal de 1º persona del plural, se restringe o se amplía para marcar inclusiones/exclusiones. En el inicio de la cita, “nosotros” incluye a los trabajadores; así, G como integrante de ese “nosotros” se coloca como un observador externo que relata las modificaciones en las “conductas” de los ‘supervisores’. En este sentido, G utiliza el pretérito perfecto: SE HAN DADO CUENTA, para indicar la verificación de un hecho en el tiempo presente. De esta manera, enfatiza tanto al “nosotros”, por su posición de “vanguardia”, como el cambio de los “supervisores”, ya que estos habrían verificado su condición de número antes que de miembros (personalizados) de la familia de la empresa.

El uso de los adverbios antes y ahora indica la división del tiempo en mitades. El límite que separa ambas porciones temporales está constituido en términos del entrevistado por la “reestructuración”, y, en los de la investigadora, por el cambio de “firma”. El adverbio antes da cuenta del tiempo previo a la reestructuración, durante el cual los supervisores se consideraban/eran considerados como “ellos”, en tanto miembros integrantes de la familia de la empresa. De ahí que ahora/presente marca el contexto dentro del cual se percibe al supervisor como categoría ambigua: no forma parte de “ellos” porque su condición es similar a la de “número”, pero no se incluye dentro del “nosotros”, sino que se lo registra en un situación paralela a la del trabajador: como nosotros.

Suponemos que presiones provenientes del proceso de trabajo que describimos en el apartado previo y de la inestabilidad laboral se experimentan por los trabajadores en sentido de construir este paralelismo:

“...Los supervisores están mandados por otros jefes, ellos vienen ordenan a nosotros, o nos dicen directamente: mirá esto...a mí me aprietan así, entonces lo tienen que hacer...El ingeniero chileno da la vuelta toda la planta, todo el día, desde la mañana temprano hasta que se va...capaz que te das vuelta y esta atrás y cualquier cosita que ve mal ya corre va y le dice al supervisor y el supervisor viene de allá y ya, qué sé yo te dice agarra así de esta forma como el quiere...”(T)

“...Hay veces que andan medio mal los capataces, no sé, será que los aprietan un poquito a ellos y quieren apretar a la gente también...el ingeniero va a apretar al jefe, el jefe aprieta a los capataces y los capataces aprietan a uno...” (Mo.)

Tanto T como Mo. ubican al supervisor ocupando posiciones en una cadena de presiones, al igual que el trabajador. Así, se resignifica la relación de oposición entre el supervisor y el trabajador, ya que ambos se reconocen con víctimas en una cadena mayor de mando. Con respecto a esto último, la relación supervisor/trabajador sugiere antes que la oposición una proceso de transacción mediante el “diálogo”: Nos dicen directamente mirá esto...a mí me aprietan así.

Como decíamos la inestabilidad laboral constituye otra presión que se experimenta en sentido de trazar un paralelismo entre la situación del supervisor y la situación de los trabajadores:

“...Los chilenos nos dijeron que en México, creo que es, tenían supervisores, de los quince quedaron siete, porque la gente tenía que saber todas las medidas del caño, con esto...con el calibre, saber manejar todo esto. Entonces sacaron a los su-

pervisores: ¿Por qué?, porque la empresa quiere sacar el material, pero que no le salga, como ser sin pagar. Porque entre pagarle a un supervisor y a los otros, un puntero,... porque al ellos no le salen plata los otros, porque a los punteros le pagan el mismo sueldo que a un operario y un supervisor es mucho lo que está ganando...” (T)

En la introducción de esta cita el sujeto de la enunciación es el plural “los chilenos”; el lugar es impreciso (México creo que es) pero se sitúa en el “extranjero”; la situación que relata: la reducción de los puestos de supervisores. El modo interrogativo introduce a una segunda parte, donde se mezcla el discurso indirecto con la interpretación del hablante sobre los hechos. Consideramos que T se vale de estas construcciones porque intenta demostrar que existe una tendencia hacia la desaparición de la categoría de supervisor como parte de la precarización (sacar más material, pero que no les salga, como ser sin pagar). Entonces, los supervisores se asemejan a los trabajadores porque ambos son víctimas de la precarización, y como parte de esto tienen sus potenciales “reemplazos”: los primeros a los “punteros”; los segundos a los ‘becarios’ (trabajadores con contrato de trabajo-formación) y los de ‘agencia’ (trabajadores contratados temporariamente por agencias de colocación).

### **‘Los punteros’: entre el casco amarillo y el casco blanco**

‘Puntero’ es una categoría que surge en distintas entrevistas y preferimos mantenerla antes que emplear el término “líder de grupo”. Es decir, nos apropiamos de esta categoría social (Rockwell, 1989) porque suponemos que nos permite indagar las características de los cambios “locales” en la organización del trabajo, antes que extrapolar categorías que se utilizaron, en principio, para describir dichos cambios en Europa y EE.UU.<sup>7</sup> Desde un punto de vista estrictamente formal, ‘punteros’ remite a un grupo de tres trabajadores que se encuentran en la sección “terminado” y que perciben un adicional que representa el 25% del sueldo básico de la categoría en la cual residen.

Con respecto a las relaciones de clase, que es el nudo de esta ponencia, el “conocimiento” se recorta como atributo de ‘los punteros’, y se utiliza para indicar la diferencia de esta categoría con respecto al resto de los trabajadores:

“...Le llaman punteros porque ellos mandan a la gente, a los mismos operarios ellos mandan. Ellos ya saben.. saben mucho del calibre, todas esas cosas, entonces ellos ya conocen todo el material. Ellos ordenan a los más bajos, a los operarios a hacer las cosas: lo que tiene que hacer uno, lo que tiene que



hacer otro, a qué máquina tiene que ir...” (T)

T indica una diferencia de jerarquía entre los “punteros” y los “más bajos/operarios” en función del conocimiento. Así, el ‘puntero’, en virtud de sus conocimientos sobre herramientas y materiales “ordena” y “manda” a los operarios.

Desde la óptica de los trabajadores, el ‘conocimiento’ también diferencia al ‘puntero’ del ‘supervisor’:

“(…)Hay veces que armamos nosotros el proceso, tenés que saber como atender las máquinas, tenés que saber las medidas de todas las máquinas, tomar constantemente las medidas de las herramientas, de los caños, hacemos todo nosotros, porque el supervisor, por ahí tiene algo de estudio, pero no entiende nada, no tiene experiencia, no maneja el trabajo(…)” (O)

Como venimos sosteniendo, el ‘conocimiento’, desde la visión de los trabajadores, se recorta como atributo del ‘puntero’ y marca la diferencia con el ‘supervisor’. En este sentido, en la mayoría de las entrevistas, como la que citamos aquí, se menciona la falta de conocimiento del supervisor acerca de las tareas de producción y mantenimiento.

El “conocimiento” también confiere identidad a los propios ‘punteros’ con respecto a los “supervisores”:

“...Yo estoy para organizar el trabajo por los pedidos de semana. Todos los miércoles tengo que preparar un informe de lo que tengo en el sector. Tenés más responsabilidad porque como es el producto final no podés equivocarte, porque en la línea de tubos el espesor y las medidas son muy parecidas, entonces tenés que andar con los instrumentos de medición con un calibre, un micrómetro y revisar. Al mismo tiempo tenés a cargo la persona que está trabajando. Para mí es complicado, para mí es mucho, tenés que estar pensando en lo que es el trabajo, en lo que tenés que darle; cuando terminás de darle el trabajo a uno ya terminó el otro y tenés que volver con otro y después con otro. Estás constantemente en movimiento...” (Ac.)

y más adelante en la entrevista agrega:

“...El supervisor y el jefe dieron la orden que hasta las dos de la tarde nadie se tiene que ir de la sección y algunos se van dos menos cuarto, dos menos veinte, dos menos diez, dos menos cinco. Un día me dijeron a mí: “fijate que no se vayan”, ¡no!, mi función es distinta yo no...cada uno tiene que cuidar el horario que trabaja, yo soy responsable de lo mío, el supervisor es el que tendría que levantar algo, o sea una amonestación al que se va temprano, yo no, ni tengo que decirle tampoco nada...” (Ac)

Ac. se apropia del atributo conocimiento e indica su función en términos de organización del trabajo. Además, incorpo-

ra los mecanismos de evaluación/autoevaluación constante de su función a través de la precisión/equivocación sobre la conformación del producto. A partir del reconocimiento de su “función” en términos de conocimiento/organización, Ac. se diferencia del supervisor, a quien le atribuye la función de control sobre el cumplimiento de normas disciplinarias, por ejemplo el horario de trabajo.

El trazado de esta línea demarcatoria punteros/supervisores también implica un juego de opciones sobre distinciones altamente visibles. En este sentido, este juego de opciones indica también las tensiones que atraviesan los ‘punteros’ en sentido de construir una identidad singular dentro de la planta:

“...La relación con mis compañeros no cambió. El otro puntero se cambia con los supervisores, se va al vestuario con los supervisores. El supervisor se cambia los cascos nosotros usamos cascos amarillos y el supervisor casco blanco, supervisor, jefe...Y los otros muchachos, los punteros que estaban antes, usaban casco blanco y se cambiaban con los supervisores. Yo me cambio con los compañeros de trabajo y uso casco amarillo como los compañeros de trabajo. Uso ropa azul, me ensucio como ellos. Me ofrecieron que me vaya a cambiar con ellos pero yo me sentía incómodo. Los supervisores tienen otro vestuario pero nunca me llamó porque para mí sigue siendo lo mismo. Yo no me la creo porque el puntero no existe. Yo cuando cobro en el recibo mío dice oficial. Por eso te digo, es un líder de grupo un auxiliar del supervisor...” (Ac.)

Como decíamos, Ac. indica en el relato su “opción” por una serie de distinciones, como la ropa azul, el casco amarillo y el uso de ciertos espacios, que lo acercan a los trabajadores. Asimismo, cita el caso de otros punteros para señalar una tensión, ya que estos optaron por distinciones como el casco blanco, identificándose de esa manera con los supervisores. Además, Ac. selecciona como criterio un código en el recibo de sueldo para identificarse como “oficial”. No obstante esto último, marca su diferencia con los trabajadores en el sentido que se identifica como “líder de grupo” o auxiliar de supervisor”.

Los trabajadores interpretan la presencia de los ‘punteros’ como una categoría próxima al “nosotros”:

“...Si estamos en la mesa, comen un sanguche, están todos juntos, yo veo que están todos, en la sección tira hay algunos punteros y estan todos juntos....en tira, yo estoy en la sección rollos y después hay una sección tira, Y veo que van punteros ahí y todos juntos en la mesa, y juegan al truco...” (T)

T, entonces delimita al ‘puntero’ como una categoría singular dentro de la planta; sin embargo, no los sitúa en una rela-

ción de oposición con los trabajadores. Con respecto a esto último, T en el relato produce el efecto de “armonía” entre trabajadores y ‘punteros’ que deviene de compartir espacios y prácticas, como el juego de truco.

#### **4- Somos todos argentinos**

En diversas entrevistas aparece como tópico la diferencia entre un “nosotros” argentino y un “ellos” chileno. Entendemos a la diferencia como:

“(…)diferentes contradicciones sociales procedentes de orígenes diferentes, y que las contradicciones, que conducen el proceso histórico hacia delante, no siempre aparecen en el mismo lugar, y no siempre tendrán los mismos efectos históricos. Debemos reflexionar sobre la articulación entre diferentes contradicciones, sobre las diferentes especificidades y la duración temporal a través de las cuales operan y sobre las diferentes modalidades a través de las cuales funcionan. (...)” (Hall, 1998: 28)

De acuerdo con esto, en nuestro caso el colectivo “ellos” además de ser antagónico a “nosotros” en términos de la relación de explotación, también es “diferente”. Así, se generaliza al “nosotros” en términos de argentinidad y se recorta al ellos/chileno, remitiendo a las autoridades y a los propietarios del conglomerado que obtuvo la empresa en el año 1994.

G: Hay un gerente, un ingeniero: “Lobos”, que constantemente recorre como presionando.

V: Y L

“...Andan todo el día por la planta, ahora hay uno nuevo, el ingeniero Lobo, un chileno, porque a esta empresa la compró una empresa chilena, ahora son todos chilenos, Uh!!!, y sabés se para ahí media hora, una hora, una hora y media esta parado ahí...” (Mo.)

V: Y Lobo: ¿qué cargo tiene?

T: Creo que es como un jefe de toda la planta, y después más arriba hay, son chilenos, pero lo supervisores no somos todos argentinos.

V: Y, antes qué: los jefes eran argentinos, los gerentes argentinos..

T: Si, todos, bueno era más, trabajábamos más tranquilos, dicen que.....se trabajaba más tranquilo, teníamos más libertad ahora con los chilenos no (...) ya tuvimos con los chilenos varias...unas cuantas charlas, después con los ingenieros, que los tienen cortitos también los chilenos a los argentinos, a los ingenieros argentinos.

Nótese cómo opera la diferencia nacional estableciendo

distinciones dentro del colectivo “ellos”. Desde el punto de vista de los trabajadores, los supervisores, debido a procesos que ya analizamos, se encuentran en una situación paralela al “nosotros”. En este sentido, la diferencia nacional acerca todavía más a los supervisores al “nosotros”, así, T. delimita un mismo colectivo trabajadores/supervisores en términos de nacionalidad: “somos todos argentinos”. En esta línea, también se distingue a jefes e ingenieros dentro del ellos debido a su condición de argentinos. Sin embargo, pese a que se sugiere el acercamiento del nosotros con jefes e ingenieros en aras de compartir la misma nacionalidad no se los reduce a un mismo colectivo como sí sucede con los supervisores.

La contradicción que se genera en la diferencia nacional agudiza y acentúa el antagonismo resultante de las relaciones de explotación. En este sentido, nótese cómo se describen las presiones en el proceso de trabajo y se refuerza este hecho aduciendo la nacionalidad chilena del ingeniero que recorre la planta. Por otro lado, la contradicción nacional polariza las relaciones al interior de la fábrica: ordena de un lado a los trabajadores junto a supervisores y punteros, y, del otro, a las autoridades y propietarios de la fábrica.

## **5-Palabras finales**

En esta ponencia hemos intentado explorar algunos aspectos de las relaciones de clase a nivel del proceso de trabajo en una fábrica de Capital Federal. De este modo, intentamos mostrar que las categorías de ‘supervisor’ y ‘puntero’ encierran un conjunto de significados que nos permiten comprender las peculiaridades que asumen las relaciones de clase en un contexto signado por la transformación de las relaciones de contratación y de la organización del proceso de trabajo. En este sentido, el ‘supervisor’ se constituye en una figura paralela a la de trabajador, atravesado por las mismas presiones de la organización del trabajo y sujeto a la precarización de las relaciones de contratación. El ‘puntero’, en tanto, delimita su lugar con respecto al supervisor en las relaciones de fábrica, e intenta mediante múltiples opciones mantenerse dentro del “nosotros” trabajador.

Finalmente, mostramos como la reconstitución y la dinámica de las relaciones de clase se refuerzan y acentúan con la contradicción originada en la diferencia nacional. Así, se polarizan las relaciones entre un “nosotros” argentino/explotado y un “ellos” chileno/propietario de la empresa.

## 6-Bibliografía

Azpiazu, Daniel: "El nuevo perfil de la elite empresaria. Concentración del poder económico y beneficios extraordinarios", en *Realidad Económica*, N° 145: Buenos Aires, 1997, pp. 7-32.

Bitrán, Rafael: *El Congreso de la Productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*: Buenos Aires: El Bloque editorial, 1994.

Braverman, Harry: *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo xx*: México: Nuestro Tiempo, 1987 (1° edición en inglés 1974).

Burawoy, Michael: *El consentimiento en la producción. Los cambios en el proceso productivo en el capitalismo monopolista*: Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1989 (1° edición en inglés 1979).

Giménez Zapiola, Marcos y Leguizamón, Carlos: "La concertación peronista de 1955: El Congreso de la Productividad", en Torre, Juan Carlos (comp.): op. cit., pp. 321-358.

Hall, Stuart: "Significado, representación, ideología: Althusser y los debates posestructuralistas", en AA.VV (comps.): *Estudios culturales y comunicación. Análisis, producción y consumo cultural de las políticas de identidad y el posmodernismo*: Barcelona: Paidós, 1998.

James, Daniel: *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*: Buenos Aires: Sudamericana, 1990. (1° edición en inglés 1988)

Manzano, Virginia: "Los becarios en la industria: jóvenes y trabajadores", ponencia presentada en las IV Jornadas de Investigadores de la Cultura: Instituto Gino Germani, U.B.A., 1998.

Manzano, Virginia: "Del ascenso social a la precarización". Un enfoque antropológico de la producción de significados en torno al trabajo en el sector metalúrgico: Tesis de Licenciatura: Facultad de Filosofía y Letras, U.B.A., 2000.

Meiksins Wood, Ellen: "El concepto de clase en E. P. Thompson", en *Zona abierta*, N° 32, julio-septiembre 1984, pp. 47-86.

Moneta, Carlos y Quenan, Carlos (comps.): *Las reglas del juego. América Latina, globalización y regionalismo*: Buenos Aires: Corregidor, 1994. (Introducción)

Pozzi, Pablo; Schneider, Alejandro y Wlosko, Miriam: "Cambio social y cultura laboral en Argentina (1983-1993)", en Taller, Buenos Aires, julio 1996, pp.57-106

Rockwell, Elsie: "Reflexiones sobre el proceso etnográfico (1982-1985)": México: Departamento de Investigaciones Educativas-Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN, 1989.

Rosendo, Ricardo: "Disciplina y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista", en Neufeld, M. R. et al. (comp.): *Antropología social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*: Buenos Aires: EUDEBA, 1998.

Smith, Vicki: "El legado de Braverman. La tradición del proceso de tra-

bajo veinte años más tarde”, en *Sociología del Trabajo*, N° 26: Madrid: Siglo XXI, 95/96, pp. 3-28.

Thompson, Edward: *Tradición, revuelta y conciencia de clases*: Madrid: Crítica, 1984.

Thompson, Edward: *La formación de la clase obrera en Inglaterra*: Barcelona: Crítica, 1989.

Thompson, Edward: “Folklore, antropología e historia social”, en *Entrepasados*, N° 2, Buenos Aires, 1992, pp.63-86.

Torre, Juan Carlos: *Los sindicatos en el gobierno 1973-1976*: Buenos Aires: CEAL, 1983.

Williams, Raymond: *Marxismo y literatura*, Barcelona: De. Península, 1980.

Willis, Paul (1980): “Notas sobre el método”, en *Cuadernos de Formación para investigadores*, N° 2: Santiago de Chile: Red Latinoamericana de Investigaciones Cualitativas de la Realidad Escolar, 1984.

Wlosko, Miriam: “Representaciones sociales del trabajo en tres generaciones de obreros metalúrgicos”, Informe Final de Beca de Perfeccionamiento: Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, 1996.

1 Licenciada y Profesora en Ciencias Antropológicas-Instituto de Antropología-Sección Antropología Social-Universidad de Buenos Aires-miembro del equipo de investigación coordinado por la Lic. María Rosa Neufeld.

2 Término que remite a un grupo de trabajadores de la fábrica que detallaremos más adelante.

3 Según el capítulo XIV del Convenio Colectivo de Trabajo Metalúrgico del año 1975, quedan comprendidos en la rama no-ferrosa los establecimientos y el personal cuya actividad consiste en la transformación de los metales no-ferrosos (cobre, aluminio, etc. y sus aleaciones) “(...)por fusión, extrusión, laminación, prensado, estampado, trefilado, soldado, maquinado y cualquier otro proceso que produzca elementos metálicos no ferroso y/o mixtos elaborados y/o semielaborados y finales, como así también los tendidos, montaje, empalme, armado de piezas, partes y repuestos.”

4 Véase diario Clarín (22/09/1994).

5 Dentro de las corrientes hegemónicas de estudio sobre el proceso de trabajo, las investigaciones psicológicas analizaban la “la aptitud” de los trabajadores. Años más tarde, la sociología se refirió a temas como la burocracia, la organización industrial y la conformación de grupos informales de trabajadores. Estos estudios, según los propios autores, apuntaban a “humanizar el trabajo”. (Braverman, 1987).

6 Transcribimos las entrevistas en tamaño de fuente 11 y señalamos con letras al final de la cita o en forma de diálogo la identificación que dimos al entrevistado.

7 Nos referimos a categorías empleadas con frecuencia por la Escuela de la Regulación y que posteriormente extrapolaron investigadores argentinos.