



El tiempo de producción en una fábrica metalúrgica de Capital Federal: grandes cambios y algunas disputas.

Virginia Lilián Manzano*

1. Introducción

En un artículo previo¹ señalamos distintos aspectos del proceso de reconversión productiva en una fábrica metalúrgica de Capital Federal, tales como: reducción de personal, incorporación de tecnología, rol sindical, protagonismo de la comisión interna y crisis de los sabotajes obreros a la producción. Estos aspectos constituyeron un primer momento en la transformación del proceso de trabajo. Es así, que nos parece oportuno comenzar a preguntarnos por la forma que asume el control del proceso de trabajo una vez superada la primera fase de reconversión productiva que apuntábamos más arriba.

Los cambios en el proceso de trabajo no obedecen a factores organizativos neutros sino que -como ya advirtió Harry Braverman varias décadas atrás- se originan mediante relaciones de control y poder de clase.² De esta forma, algunas variables como el espacio y el tiempo de producción o el proceso de calificación/descalificación del trabajo se convierten en terreno de lucha entre trabajadores y empresarios. Es, justamente, la nueva concepción en torno al tiempo de producción y la forma en que los trabajadores internalizan la misma que nos interesa rescatar a los fines de este análisis.

La preocupación acerca del tiempo no es nueva, ya hace varios años E. P. Thompson demostró que el control del tiempo de producción por parte de los patronos

* Virginia Manzano es antropóloga de la UBA

¹ Manzano, Virginia: "Reconversión productiva y lucha obrera en el interior de la fábrica: El caso de la industria metalúrgica", en **Razón y Revolución**, n° 2, Buenos Aires, primavera 1996, pág. 13-22.

² Tomado de Smith, Vicki: "El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde", en **Sociología del trabajo**, Siglo XXI, Madrid, invierno 95/96, pp.3-27.



se había constituido en uno de los elementos claves para el disciplinamiento de los trabajadores a la fábrica en la época de la Revolución Industrial.³ Por otra parte, conocer y quebrar la forma en que los trabajadores utilizaban el tiempo fue una de las motivaciones centrales de la denominada "organización científica del trabajo".⁴

De esta manera, en este artículo comenzaremos a demostrar cómo, una vez superada la primera fase del proceso de reconversión productiva, se acentuaron las exigencias y las presiones de los empresarios para controlar el tiempo de producción. A su vez, nos interesa señalar la forma en que los trabajadores internalizan las nuevas concepciones empresarias en torno al tiempo como algo inevitable dentro del actual contexto histórico.

Finalmente, la sistematización que expondremos en este artículo proviene de un extenso trabajo de campo que aún continuamos realizando en una fábrica metalúrgica de Capital Federal. De esta manera, la información que aquí manejamos se basa en entrevistas abiertas a trabajadores de dicha fábrica.

2. ¿Quiénes son actualmente los trabajadores de la fábrica?

a) Los que sobrevivieron: La fábrica metalúrgica en la que realizamos nuestro trabajo de campo cuenta en la actualidad con 140 trabajadores. De estos, 111 trabajadores sobrevivieron a las políticas de reducción de personal a las que hacíamos mención en la introducción a este artículo. Estos trabajadores, que cuentan con una antigüedad superior a diez años en la fábrica, manifiestan una marcada diferencia entre sí. Denominamos "tradicional" a esta diferencia, ya que no es nueva sino que viene de larga data, y se entabla entre quienes trabajan en el área de producción y quienes lo hacen en mantenimiento. Los indicadores que dan cuenta de esta diferencia son, entre otros, el monto salarial, la calificación del trabajo y las características de las tareas que ejecuta cada sector.

³ Thompson, E.P: "Tiempo, disciplina y capitalismo", en **Costumbres en Común**, Ed. Crítica, Barcelona, 1995, pp. 395-452.

⁴ Coriat, Benjamin: **El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa**. Siglo XXI, México, 1992.



Más allá de la forma en que nosotros podamos recuperar la diferencia, es preciso señalar la manera en que los propios trabajadores internalizan este problema, ya que en cierta medida esto afecta la articulación de intereses comunes. En relación a esto último, un trabajador de mantenimiento nos comentaba: "La relación con mis compañeros no cambia, yo trabajé en máquina y yo me considero un obrero igual que cualquiera, si bien pueda, como se dice, subir un escalón más que él, sigo igual que el otro."

Es así que nos interesó rescatar el sentido que los propios trabajadores le otorgan a la diferencia, ya que más adelante mostraremos cómo la percepción del tiempo dentro de la fábrica varía de acuerdo al área de trabajo. No obstante, lo que unificaría, en este contexto, tanto a los obreros de mantenimiento como a los de producción, es que ambos sobrevivieron a la primera fase de reconversión productiva. Entonces, estos trabajadores cuentan con estabilidad laboral dentro de la fábrica: son los únicos efectivos.

b) Los que llegaron: Aproximadamente veintidós trabajadores ingresaron a la fábrica en estos últimos años en calidad de contratados. La mayoría de estos fueron destinados al área de producción. Estos trabajadores perciben el valor hora tal como lo estipula la agencia de contratación, no obstante estar afiliados a la Unión Obrera Metalúrgica. Además, en cuanto a la diferencia salarial, este sector no percibe los premios e incentivos estipulados en las negociaciones con la empresa, como pueden ser: incentivos por producción, plus por calorías, por antigüedad, etc. Por otra parte, estos trabajadores no están encuadrados dentro de las categorías de trabajo previstas en el convenio metalúrgico.

En relación a lo que venimos sosteniendo, nos parece importante remarcar que la situación de los trabajadores contratados alimenta en los obreros estables una serie de supuestos. Es así, que si bien los trabajadores estables reconocen que ellos mismos cuentan con poca capacidad para demandar ante la empresa, sostienen que los contratados son aún más dóciles ante los requerimientos de producción. Esto último se debería a que los trabajadores contratados intentan acomodarse rápidamente a los



nuevos ritmos de trabajo ante el peligro que representaría no hacerlo y recibir sanciones como el despido. La diferenciación entre contratados y estables provoca ciertas fisuras y dificultades de integración entre ambos grupos. Estas dificultades y fisuras operan en la cotidianeidad de la fábrica, como en niveles más abarcativos de articulación de demandas comunes. Con respecto a este tema un trabajador contratado nos decía: "Venir acá me costó muchísimo, en el sentido del trabajo y de la gente (...) viste como es la gente grande y de la provincia, le sacás las palabras con tirabuzón (...) Me costaba mucho entrar, hablar, hacían grupos cerrados, que se yo."

Finalmente, a la par de la incorporación de trabajadores por agencia, siete trabajadores ingresaron recientemente a la fábrica (durante los dos últimos años) en calidad de "becarios". La edad de este grupo oscila entre los 18 y los 22 años y todos provienen del mismo colegio industrial. El conjunto de estos trabajadores fue destinado al área de mantenimiento. Al igual que los contratados por agencia, la condición laboral de este grupo es inestable, debido a que las becas duran dos años - con posibilidades de renovación según el desempeño. Otra particularidad de este sector consiste en que cobran el salario mensualmente (el resto de los trabajadores quincenalmente) y el monto que perciben es de \$600 sin ningún tipo de premio. La incorporación de becarios causó un fuerte impacto entre los trabajadores de mantenimiento con mayor antigüedad en la fábrica. Estos trabajadores generalmente cuentan con un oficio (mecánicos, electricistas, matriceros, etc.) por lo que años atrás se encargaban de instruir en las destrezas del trabajo a los más jóvenes. Es así, que el mismo convenio metalúrgico al recortar las figuras del ayudante y del oficial legitimaba este tipo de aprendizaje. Entonces, el ayudante acompañaba a los oficiales en distintas tareas hasta lograr el manejo del oficio. Esta situación propiciaba el dominio de los trabajadores más "viejos" y con oficio sobre los obreros que ingresaban.

De esta forma, con la incorporación de becarios la situación que mencionábamos en el párrafo previo estaría comenzando a cambiar. Una de las cláusulas por la cual se justifica el sistema de becas consiste en que los jóvenes apliquen en la fábrica los conocimientos ya adquiridos en el sistema escolar. De todas



maneras, esto último no es tan lineal, ya que existen otros conocimientos, como los códigos internos de la fábrica⁵, que los becarios deben aprender, casi necesariamente, para poder entablar algún tipo de vínculo con sus compañeros. A propósito de esta situación un obrero de mantenimiento comentaba lo siguiente refiriéndose a los becarios: "Yo los trato con distancia, a mi no me gusta el toqueteo, ni decir: ¡che boludo!, eso no, ese tipo de cosas no. Aparte estos chicos creen que se las saben todas, no preguntan y después se lastiman."

Como resumen de este apartado sostenemos que existe un proceso de segmentación del trabajo que, si bien obedece a factores objetivos que se vinculan a la acumulación de capital, se vivencia subjetivamente por los trabajadores, ya sea de forma individual o colectiva. Este punto nos pareció importante comenzar a discutirlo, porque consideramos que en gran medida incidió en el comportamiento que los trabajadores manifestaron en el último período. Es decir, que no se pudieron generar protestas unificadas, debido a que se instalaron en el seno de la fábrica situaciones de precarización e inestabilidad laboral. Además, las nuevas concepciones empresarias en torno al tiempo de producción son incorporadas de manera diferente por los trabajadores, generando en algunos momentos situaciones de conflicto entre ellos mismos.

3. Cómo cambia el tiempo.

A pesar de la reducción de personal la producción global de la fábrica se mantuvo constante (aproximadamente 1000 toneladas de caños al mes), y en el caso de algunas secciones de trabajo tendió a aumentar. El hecho de que la producción se haya mantenido en valores similares obedece centralmente a nuevas formas de control del tiempo de trabajo por parte de la empresa. En este sentido, pasaremos a detallar algunos de los cambios más significativos.

⁵ Llamamos códigos internos de fábrica a la manera que tienen de vincularse los trabajadores entre sí. Estas maneras implican actitudes hacia el trabajo y hacia los propios compañeros. Estos códigos se transmiten de manera informal en el seno de los distintos grupos de trabajo.



a) Los turnos de trabajo. La producción de la fábrica se organiza, entre otras cosas, mediante tres turnos -entre los cuales rotan los trabajadores- de ocho horas de duración cada uno: mañana, tarde y noche. En la actualidad, se estaría tratando de eliminar el turno noche (sólo un grupo reducido de trabajadores continúa concurriendo a tomar tareas en este turno, generalmente trabajos de guardia). Una de las posibles explicaciones sería que los distintos métodos de reciente incorporación a la fábrica, que señalaremos más adelante, garantizarían la producción requerida con sólo dos turnos de trabajo. Otra pregunta sería por qué la empresa tiende a eliminar, en especial, el turno noche. En este sentido, podríamos suponer que la empresa buscaría abaratar costos, ya que las horas nocturnas por convenio se deben pagar más que las diurnas. No obstante esto, otro elemento, que suponemos es clave, radica en las propias características de este turno: el control del tiempo de trabajo en el turno noche recaía, en gran medida, en manos de los propios trabajadores (durante las horas de la noche, los jefes no concurren al lugar de trabajo y la presencia de supervisores es reducida). Un trabajador relataba de la siguiente manera algunos de los usos del tiempo durante este turno: "Sí, tomar se toma dentro de la fábrica, generalmente los viernes, porque los viernes cuando terminamos el turno noche preparamos un asado (...). Lo hacemos de noche porque no hay tantos supervisores, y los que hay se van a dormir también. Bueno yo dejo el horno a una temperatura que me parece que no va a pasar nada, nada de peligro, y me voy a comer."

Los trabajadores interpretan la tendencia a eliminar el turno noche como un dato que se vincula a la falta de trabajo en la empresa antes que como una disputa por el control del tiempo. Esto es así, porque generalmente, e históricamente, los trabajadores asocian la imagen de una fábrica pujante a los establecimientos que funcionan con los tres turnos a pleno y con importantes cargas de horas extras. La percepción de escasez sin embargo es confrontada, en las propias entrevistas, cuando los trabajadores reflexionan acerca de la cantidad de producción que logran con menos personal que antes: "Nosotros ahí lo vemos: salen camiones, camiones y camiones como salían antes, pero ahora somos menos personas. Algo hicieron pero nosotros no nos dimos cuenta."



b) Eliminación de puestos de trabajo. Algunos puestos de trabajo han desaparecido con la incorporación de nuevos dispositivos tecnológicos. Lo importante de este proceso, en lo que refiere al control del tiempo, sería que permite la reunificación de tareas en un mismo puesto de trabajo. En este sentido, nos interesa señalar lo que ocurrió en la fábrica con el puesto de "guincherero". Nuevos dispositivos de radio frecuencia en las grúas eliminaron la tarea del guincherero y, actualmente, cada operario desde su puesto controla por medio de tableros digitales el material que corre por los puentes de grúa. De esta manera, se reagrupan tareas en un mismo puesto de trabajo y como consecuencia se elimina todo tiempo de espera tanto en el puesto del operario, como en el del guincherero. En relación a esto último, un obrero que fue guincherero nos comentaba: "El mejor trabajo que tuve en la fábrica era en la grúa de guincherero, primero porque estás sentado y segundo porque te movés cuando te llaman si no te quedas quieto esperando que te llamen."

Todos los trabajadores coinciden en que el puesto de guincherero era uno de los mejores dentro de la fábrica. De esta forma, la eliminación de este puesto abrió distintos debates entre los propios trabajadores. Un sector, como forma de resistencia ante la eliminación de este puesto, sostiene que es peligrosa la manera de abastecimiento de material a los puestos de trabajo que se impuso en la actualidad. Esta posición supone que el número de accidentes laborales se incrementaría porque los trabajadores desde sus puestos no tienen una visión global del taller, como sí la tenía el antiguo guincherero. Otro grupo de trabajadores opina, sin embargo, que es más cómodo manejarse con control remoto desde los puestos de trabajo. No obstante estas visiones encontradas, la pérdida de control sobre el tiempo de trabajo que los trabajadores se apropiaban para sí en el manejo de algunos puestos, como el caso del guincherero, es internalizada por los obreros como inevitable. Lo inevitable de esta situación estaría dado por el peso determinante que los trabajadores creen encontrar en el avance de la "tecnología".



c) La multiplicidad de tareas. Otra de las formas de control del tiempo por parte de la empresa es la "multiplicidad de tareas". En este punto nos parece importante realizar una distinción en la manera en que se expresa este fenómeno según se trate de producción o mantenimiento. En el área de producción los trabajadores refieren a que su forma de trabajar durante las ocho horas cambió profundamente en relación a años pasados. De esta forma relataba un operario de producción la situación: "Si falta alguno me sacan de ahí, cuando no hay necesidad, y me ponen allá (...) generalmente conocemos los puestos de trabajo donde nos mandan, no son tan difíciles, por ejemplo cuando necesitan un operario de prensa no te mandan, pero siempre vamos al peor lugar que es el de ayudante"

Los trabajadores parecerían visualizar con mayor claridad la pérdida de control sobre el tiempo de trabajo que implica la multiplicidad de tareas. Es así, que sostienen que en la actualidad se trabaja el turno de ocho horas completo, sin posibilidad de retirarse a las duchas antes de la finalización de la jornada de trabajo o sentarse a descansar junto a las máquinas como se hacía antes. Por otra parte, conjuntamente con esto, los trabajadores también internalizan la situación de precarización, ya que los puestos de trabajo que deben cubrir son generalmente de menor jerarquía en relación a la categoría que cada trabajador tiene asignada por convenio.

Más allá de la de la vivencia práctica de la multiplicidad de tareas por parte de los trabajadores, existen otros mecanismos empresarios que persiguen como propósito que los operarios asuman como propias las nuevas concepciones acerca del tiempo de trabajo. Entre estos mecanismos podemos señalar los cursos que imparten los ingenieros a los operarios de producción. En estos cursos -que se dictan durante el turno de trabajo- los ingenieros explican a los trabajadores la función de algunos instrumentos de medición, como el calibre y el micrómetro, con la finalidad de que los operarios se entrenen para nuevas tareas (básicamente el control de las medidas de los caños para detectar fallas y solucionarlas al instante). Otra finalidad de estos cursos sería fomentar nuevos hábitos con respecto al tiempo de trabajo: "En los cursos nos dicen que lo que podemos arreglar nosotros lo tenemos que arreglar y que no tenemos que estar mirando a cada rato el reloj."



En lo que concierne a la multiplicidad de tareas los trabajadores vivencian su propia pérdida de la manipulación y el control del tiempo de trabajo. No obstante, asumen esta situación como inevitable. Es así, que los trabajadores aluden al desempleo como la presión central para aceptar la multiplicidad de tareas. En mantenimiento la multiplicidad de tareas presenta características distintas con respecto al área de producción. En este sector los trabajadores coinciden en afirmar que los nuevos puestos que deben cubrir son de mayor jerarquía, por lo que se les exige una alta responsabilidad. Así lo comentaba un mecánico: "Tengo que ser más responsable en el trabajo que hago ahora, porque se fundió una máquina por falta de aceite y el responsable soy yo."

Más allá de que los nuevos puestos que deben cubrir los trabajadores de mantenimiento exijan una mayor responsabilidad por parte de estos, podríamos sostener que aún cuentan con cuotas de libertad en el manejo del tiempo de trabajo. Además, podemos agregar que varias tareas de reparación de piezas se efectúan dentro de los talleres que cada especialidad del área de mantenimiento tiene en el interior de la fábrica. De esta manera, un trabajador de mantenimiento sostenía: "En este momento todos nosotros somos los privilegiados, tanto los de electricidad como nosotros en mecánica". La situación a la que se refiere tiene distintas aristas interpretativas. Por un lado, los trabajadores de mantenimiento, como lo mostramos más arriba, sintieron frecuentemente una situación de superioridad con respecto a otros operarios, básicamente por manejar un oficio de trabajo. Por otro lado, vinculado al oficio también, estos obreros contaron con mayor "libertad" con respecto al tiempo y al espacio (no están sujetos a un puesto fijo) de trabajo. De esta forma, la internalización de un supuesto privilegio por parte de este sector de trabajadores puede producir distintas consecuencias. Una de estas es que los trabajadores de mantenimiento pueden asumir una posición de resignación con el justificativo de que se encuentran en mejor situación que el resto de los trabajadores de la fábrica. Otra consecuencia posible, sería que la vivencia de una mayor responsabilidad en las tareas produzca conflictos y demandas ante la empresa, como ya sucedió con el sector de matricería, que tras una protesta obtuvo un incremento salarial.



d) Aumento de las bases de producción: "los toma-tiempos". En el área de producción se exigían bases productivas para cada puesto de trabajo. Estas bases serían la cantidad de producción que debía lograr un trabajador a lo largo de un turno de trabajo de ocho horas. El estímulo para producir las bases estipuladas consistía en premios e incentivos salariales. Es así, que los operarios generalmente lograban las bases estipuladas, casi nunca quedaba la producción por debajo o por arriba de éstas. Esto último, se debe a que los trabajadores se organizaban conjuntamente para lograr las bases estipuladas, pero nunca producían por arriba de estas, ya que el tiempo sobrante, después de producir lo requerido, lo utilizaban para sus propias necesidades. Refiriéndose a esta forma de trabajo un operario nos comentaba: "Era otra forma de trabajo, era por tarea digamos, ahí la producción la cumplías y después ya no molestaba nadie, o sea que si vos rendías más, o lo hacías rendir más al horno, depende, le buscabas la forma de que el horno rinda más, terminabas pronto y después ya descansabas".

En caso de que ciertos obstáculos interrumpieran el normal funcionamiento del proceso de trabajo, los operarios abandonaban la producción. Esto era así, porque si el desperfecto impedía que los trabajadores lleguen a las bases estipuladas para el turno dejaban de cobrar los premios e incentivos correspondientes a esa jornada de trabajo. De la siguiente manera un operario nos relataba este tema: "Ahora se rompió una máquina, donde vos estás y si no la podés arreglar tenés que ir a otro lado. Antes no, vos esperabas que te arreglen la máquina y después la probabas, si andaba bien listo, ya parábamos ahí, no hacíamos más nada. Dejábamos todo listo para el otro turno, porque nosotros en producción parando una hora, ya no hacíamos lo que teníamos que hacer de producción y no cobrábamos el premio. Entonces nosotros parábamos la máquina y si andaba todo abandonábamos el puesto aunque faltaran dos horas para que termine el turno."

En este último tiempo la empresa comenzó a redefinir la política con respecto a las bases de producción. Uno de los propósitos que persigue la empresa sería asegurar el rendimiento máximo de los trabajadores durante las ocho horas de trabajo. Es así,



que los trabajadores en las entrevistas refieren a una mayor presencia de los "toma-tiempos" en la fábrica. Estos profesionales- que los trabajadores denominan "toma-tiempos"- tienen como función medir nuevamente la relación tarea/máquina/tiempo con el propósito de modificar técnicamente el sistema de bases. De esta forma en algunas secciones de trabajo se fijaron nuevas bases mínimas que superan ampliamente a las exigencias de estos últimos años. Así graficaba esta situación un trabajador entrevistado: "Ellos venían y empezaban a tomar el tiempo y decían que las máquinas podían dar más, pero así hay que estar arriba de la máquina, las ocho horas hay que estar arriba de la máquina para sacar eso, si de 690 que creo que se hacía se fue a 900 y ellos quieren 1200."

El aumento de las bases de producción, al igual que la multiplicidad de tareas, es vista por los trabajadores como la pérdida de la manipulación y el control del tiempo de trabajo. En este caso también se internaliza esta situación como algo inevitable ante el peligro que representaría negarse a trabajar a ese ritmo y quedarse sin trabajo.

4. Los otros tiempos

En la fábrica existen formas de utilización del tiempo por parte de los trabajadores que no están estrechamente vinculadas a la transformación del producto. Una de estas formas está permitida y estipulada por convenio, como es el descanso de media hora en cada turno. No obstante, como ya vinimos señalando, existían otras formas que se relacionaban con el tiempo de producción que el trabajador se ahorraba para sí mismo. En la actualidad una serie de medidas por parte de la empresa buscan apropiarse de estas formas de utilización del tiempo.

De acuerdo al relato de los trabajadores, por órdenes de la empresa se quitaron de la planta de trabajo las estufas y los ventiladores que se encontraban próximos a las máquinas. Nosotros suponemos que la motivación de la empresa sería eliminar los lugares en los cuales los trabajadores potencialmente pueden reunirse en tiempo de producción. En este marco también se inscribe la prohibición de que los trabajadores



beban infusiones en el lugar de trabajo. Esta situación estimuló un conjunto de reacciones, como encender fogatas dentro de la fábrica para calefaccionarse.

La instalación de un comedor en planta puede resultar otro instrumento que utiliza la empresa para controlar el tiempo de descanso de los trabajadores. Esto que en un principio se puede interpretar como una mejora en las instalaciones de la planta, a la vez que la satisfacción a una demanda de los trabajadores, ya que estos solicitaron en reiteradas oportunidades la instalación de un comedor, veremos que es utilizado centralmente como un mecanismo de control sobre el tiempo de descanso y producción. Tal es así, que una vez instalado el comedor la empresa prohibió a los trabajadores que se queden cerca de su lugar de trabajo durante la media hora de descanso. En relación a esto último se desató un fuerte conflicto, en el cual la empresa comenzó a perseguir a quienes se quedaban cerca de sus puestos de trabajo. Además, ordenó retirar las mesas y las sillas que los trabajadores, de forma improvisada, tenían desde hace muchos años al costado de las máquinas. Respecto a este tema un trabajador comentaba: "Nos obligaron concurrir al comedor, nosotros estábamos ahí donde estábamos siempre, después colgaron un cartelito prohibiendo que nos quedemos: **el descanso debe tomarse en el comedor**, decía, si no serán sancionados."

Los trabajadores se resisten a pasar el tiempo de descanso en el comedor por varios motivos que se vinculan con el control del tiempo. Por un lado, el comedor se encuentra en un extremo de la fábrica, aproximadamente a 100 metros de cada puesto de trabajo, es decir que el trabajador que concurre allí pierde varios minutos de la media hora de descanso en la misma movilización hasta el lugar. Por otro lado, tomar la media hora de descanso cerca de los puestos de trabajo implicaba extender ese lapso de tiempo, ya que el trabajador detenía su tarea un poco antes y retomaba la misma un poco después.

La situación que se originó en torno al comedor mostró fisuras en la posición de los propios trabajadores. Un sector, como ya indicamos, se resistía a concurrir, y en este marco generó una serie de acciones, como esconderse detrás de las máquinas en el tiempo de descanso para substraerse de la mirada de supervisores, gerentes y



delegados.⁶ Otro sector de trabajadores suponía que los que no concurrían al comedor se oponían al "progreso", ya que preferían quedarse en el lugar de trabajo, aparentemente característico por la suciedad (grasa, polvillo, aceite, etc.) antes que ir a un lugar limpio y cómodo. No obstante estas posiciones, el conjunto de los trabajadores sostiene que este comedor no es lo que ellos esperaban, ya que no incluye el servicio de comida: "El espacio físico es como, digamos, un salón grande y las mesas, porque eso para nosotros, va para mí, no es un servicio de comedor, lo que ellos prometieron"

Según la empresa, su intención es instalar un servicio de comidas a la brevedad. De todas formas, se inicia otro conflicto, ya que la propuesta de la empresa es absorber el costo que implicaría el servicio de comidas eliminando la entrega del litro de leche diario que a cada trabajador le corresponde por convenio. En realidad, suponemos en base a lo que aparece en algunas entrevistas, que el motivo central de la empresa es eliminar el tiempo que insume el sistema de reparto de la leche dentro de la fábrica. Mediante este sistema cada sección elige a un trabajador por día para que vaya a retirar el litro de leche. La empresa intenta quebrar el tiempo que insume la elección del representante y el traslado de éste hacia la heladera en busca del litro de leche. Por otro lado, se eliminaría también el tiempo que el personal administrativo de la fábrica emplea en el control de este abastecimiento. Los trabajadores por su parte continúan demandando el litro de leche, ya que sostienen que lo necesitan para sus hijos.

5. Conclusiones

El propósito de este artículo fue comenzar a indagar acerca de nuevas concepciones y nuevas formas de organización del tiempo de trabajo en una fábrica metalúrgica de Capital Federal. Suponemos que la nueva utilización del tiempo por parte de la empresa determinó que los valores de la producción global se mantengan constantes pese a la reducción de personal que se efectuó en estos tres últimos años. En otras

⁶ La empresa encargó a los delegados sindicales que comuniquen a los trabajadores la orden de concurrir al comedor y además que controlen el cumplimiento de la misma.



palabras, aumento de la producción por aumento de la intensidad del trabajo, es decir, ampliación de la plusvalía absoluta y la tasa de explotación.

A pesar de la magnitud de los cambios en la forma de utilización del tiempo, los trabajadores no han generado acciones conjuntas para mantener su propio dominio sobre esta variable del proceso de trabajo. Esto, a nuestro criterio, se debe a la profunda segmentación del trabajo que señalamos.

De esta manera, algunas disputas, como encender fogatas, resistir el comedor, tratar de conservar el litro de leche diario, si bien son importantes, no interrumpen el ritmo de trabajo global. No obstante, están impidiendo un mayor avance de la empresa sobre los tiempos de producción que aún los trabajadores pueden apropiarse colectiva o individualmente para si mismos.