

PRIMERAS JORNADAS NACIONALES DE HISTORIA SOCIAL
30, 31 de mayo y 1 de junio del 2007
La Falda - Córdoba

Mesa 11: El mundo de los trabajadores: espacios, actores, cultura y conflictos

Autor: Lic. Vogelmann Verónica

Título:

“Construcciones ideológicas y estigmatizaciones: problemas en torno a la conformación del colectivo de trabajo reivindicativo de los obreros de la carne.”

Introducción:

En el presente trabajo se abordarán un conjunto de problemas relacionados con las transformaciones que, producto del proceso de reconversión, se fueron desarrollando al interior del colectivo de trabajo de la industria frigorífica.

A este fin, serán retomados los cambios suscitados en la empresa Swift, localizada en el área del Gran Rosario (provincia de Santa Fe) que comenzó a operar en la región hacia finales de 1926 en la ciudad de Villa Gobernador Gálvez. A mediados de la década del '90 la empresa pone en marcha una nueva planta industrial, este constituye un hito fundamental a partir del cual los trabajadores, en base a sus experiencias productivas reconstruyen los procesos de cambio.

Comenzaremos desarrollando un panorama histórico de las estrategias empresariales que Swift se dio a partir de la década de 1960, intentando visualizar la dinámica que adquirió el proceso de innovaciones tecnológicas y el desarrollo de políticas tendientes a privilegiar la elaboración de ciertos productos con miras al mercado mundial.

Luego nos centraremos en el análisis de las transformaciones sucedidas en Swift producto del cambio de planta, con la intención de avanzar en la identificación de las características que asumió dicho proceso, resaltando las continuidades con los períodos anteriores. Deteniéndonos en la forma en que se introdujeron nuevas maquinarias veremos que en algunos sectores de producción estratégicos aún subsisten trabajos de tipo manual. Se profundizará en la importancia que, desde la perspectiva de los trabajadores, mantiene la subsistencia, al interior del frigorífico, de este tipo de trabajo. Vinculado a

este aspecto, analizaremos las construcciones de sentido que circulan en torno a la incidencia de trabajadores provenientes del interior del país y de ámbitos rurales.

Por último, estas significaciones serán articuladas con otras que se refieren a la dinámica de las relaciones gremiales con el objetivo de problematizar los límites que dichas relaciones y conceptualizaciones imponen a la conformación del colectivo de trabajo reivindicativo de la industria de la carne.

Apuntes para la historización del proceso de cambio...

La década de 1960 es significativamente importante para nuestro estudio porque es un momento en el cual la empresa Swift desarrolla transformaciones que no sólo van a distinguirla del resto de los llamados ‘once grandes’¹ sino que, además, va a señalar el inicio de una reorientación en sus estrategias tanto productivas como comerciales que, en líneas generales, es posible identificar en períodos posteriores.

En el contexto de posguerra se produce una profunda caída del volumen de las exportaciones de carne y se van imponiendo nuevos parámetros para la comercialización internacional de estos productos. Aunque en principio el Estado argentino implementa una política de activa intervención, tendiente a aminorar las repercusiones negativas que el contexto internacional impone sobre la tradicional industria concentrada², esta etapa marca el comienzo del proceso de retirada del país de los grandes frigoríficos de capitales extranjeros.

En efecto, a mediados de la década del '50 se inicia un proceso de diversificación tanto de mercados, como de industrias y de tipos de productos a fabricar. Los grandes frigoríficos van a ir perdiendo terreno a favor de un nuevo tipo de industria media de capital nacional; que comienza a adquirir relevancia en un mercado donde, paulatinamente, la demanda local predominaba en relación con los envíos al exterior.

¹ Con esta expresión nos referimos a las grandes industrias frigoríficas de capitales provenientes de Inglaterra y Estados Unidos que comienzan a instalarse en el país a principios del siglo XX.

² Entrega del monopolio de la comercialización de carne para el mercado interno y del desarrollo de un sistema de subsidios que comienza a instrumentarse a través del IAPI.

Ante la caída en la comercialización de carne enfriada, Swift se orienta al desarrollo de una especialización productiva basada en la elaboración de cortes, conservas y carnes cocidas. A través del deshuesado y la cocción de la materia prima, el objetivo propuesto consistía en franquear las barreras arancelarias (que limitaban el acceso a los mercados internacionales) e iniciar un rumbo productivo tendiente a privilegiar procesos más complejos de los cuales se obtienen productos de mayor valor agregado. Paralelamente se desarrollan políticas comerciales para una reorientación de las ventas basada en la diversificación de los mercados.

A tono con estas estrategias empresarias, durante toda la década del '60 e inicios de los '70 se realizan un conjunto de inversiones en materia de innovación tecnológica automatizando procesos productivos en las plantas de Berisso y de Rosario: máquinas y nuevos sistemas de envasado para la comercialización de cortes, cámaras de enfriamiento accionadas a control eléctrico, modernas herramientas para las líneas de faenamiento y placas de contacto para la congelación rápida, entre otras³.

Consideramos que este período es clave para pensar en las transformaciones sucesivas ya que las estrategias de incorporación de nuevas tecnologías para esta época constituyen un elemento que, aunque atravesado de complejas contradicciones, nos permite de alguna manera ubicar la siguiente pregunta: ¿por qué Swift es el único de los grandes frigoríficos que sobrevivió a la crisis que marcó el cierre sucesivo de los demás?

Este es un aspecto que amerita continuar profundizado en instancias de análisis posteriores, más aún, si consideramos que desde la perspectiva de los trabajadores, el proceso de innovación tecnológica es ubicado casi exclusivamente como desplegado en y por el cambio de planta. A pesar de esta tendencia general, algunos trabajadores que desarrollaron sus tareas por estos años, dan cuenta de la incorporación de ciertas maquinarias para la elaboración de nuevos productos y la automatización de algunas fases.

³ Gresores, Gabriela (1998) Apuntes para la historia del frigorífico Swift en Argentina (1957-1980) En: *El Complejo agroindustrial de la carne vacuna argentina, 1960-1996*. Cuadernos de PIEA. Facultad de Ciencias Económicas. U.B.A y; (2002) Monopolios y política en la industria de la carne: el caso Swift-Deltec. *Realidad Económica N°191*: IADE

Esta política de fuerte inversión desarrollada por la empresa en un contexto de retirada de los grandes frigoríficos de capital extranjero, se vincula, según la autora, con la política del gobierno desarrollista basada en el fomento de la importación de capital y bienes de capital.

Un trabajador, al relatar de forma minuciosa, todo el proceso de producción de las conservas, da cuenta de la adquisición de una máquina con la cual se mecaniza la sección de empaque de latas para el posterior embarque:

“[las latas] iban en caja (...) eran de cartón, después trajeron una máquina que era Cartoon Packer se llamaba, Cartoon Packer era una máquina para encajonar de forma automática, hacer todo el packing de latas adentro de la caja, eso fue lo último que trajeron. La Cartoon Packer se llamaba esa máquina.”

La introducción de maquinarias en esta etapa es, para los trabajadores, parte de un proceso que se relaciona en general con el agregado de otros productos, ninguno recuerda que haya habido cambios significativos en su trabajo o en su sección a partir de ellas.

Otra característica que asumía la fábrica por estos años, es la existencia de numerosas secciones y áreas productivas en donde se procesaban alimentos que no se vinculaban con la materia principal. En efecto, para estas décadas Swift de Rosario producía una variedad considerable de artículos alimenticios que iban desde la elaboración de otros tipos de carnes (como pollo y cerdo) hasta la producción de aceites vegetales, cremas y envasados de frutas y hortalizas.

Un libro que propagandiza el desempeño de las empresas norteamericanas en nuestro país, hace referencia a esta diversidad productiva de Swift de la siguiente forma:

“Periódicamente la Swift realiza estudios del mercado argentino destinados a determinar las preferencias del consumidor y elabora nuevos productos en caso de constatar que existe una demanda suficiente. De esta manera las compañías frigoríficas ponen a disposición del consumidor argentino, sea cual fuere el lugar o región del país en que habite, una amplia variedad de productos alimenticios en todas las épocas del año.” (“La Argentina y las firmas norteamericanas”. 1958)

Pensada como ‘complejo industrial’, la existencia de un gran número de áreas y secciones de producción de artículos desvinculados de la carne vacuna aparece, desde las reflexiones de los trabajadores, como uno de los elementos más importantes que abona a la construcción de una época pasada en donde la fábrica era como una gran ciudad tanto por sus dimensiones y la distribución de sus diferentes edificios como por la enorme cantidad de obreros que en ella se desempeñaban .

A inicios de la década del ’70 se produce la estrepitosa quiebra de la empresa. La entrada del grupo Deltec como accionista principal hacia finales de la década del ’60 y las sucesivas resoluciones que va tomando en los escasos años en los que actúa como propietario principal pueden ser pensadas como

parte de una estrategia que privilegia los intereses financieros del grupo en detrimento de la rentabilidad de las fábricas en particular. De todas formas, es posible complejizar esta aproximación si tomamos en cuenta que en estos años continúa con el desarrollo políticas de inversión tendientes a profundizar la nueva estrategia productiva y comercial⁴.

El proceso de quiebra de la empresa, ‘concluye’ con una resolución del Estado argentino que, en tanto liquidador de la empresa, define que las plantas del Swift continúen operando bajo su dominio y control. Bajo la gestión estatal, continuaron desarrollándose las transformaciones desatadas en la década anterior. En el año 1977 el Estado decide la licitación de varios de los activos con los que contaba la empresa (desplegando una propaganda que presentaba como antieconómica seguir manteniendo el control estatal). La adjudicación se hizo a un grupo de capitales argentinos: Carnes Argentinas.

Según información expresaba por la misma empresa, es en este período en que se desarrolla el proceso de desprendimiento de todos aquellos activos que no hacen al corazón del negocio:

“...Swift volvió a ser empresa privada otra vez en 1977 cuando un grupo inversor local liderado por Funes la compró y se volcó a adelgazarla y hacerla más rentable. Tres años más tarde, una Swift más pequeña pero más rentable cambió de manos otra vez cuando los argentinos vendieron la empresa a la Campbell Soup Company de Camden, Nueva Jersey...” (www.Swift.com)

El proceso de ‘adelgazamiento’ de la empresa puede ser pensado como una estrategia empresarial, que planteada a largo plazo, tiende a centrar la producción en un tipo específico de productos: el procesamiento de ganado vacuno. Estos cambios que se plasman al interior de la planta con la sistemática eliminación de áreas y secciones productivas; y con ello de puestos de trabajo, constituyen, para los propios trabajadores, uno de los escasos aspectos de la política de racionalización de la empresa que no se relaciona directamente con los cambios producidos con la apertura de la planta nueva.

“... y... salvo lo que te conté de esa vuelta, viste que echaron 87 compañeros juntos... pero... se fue reduciendo, viste... Principalmente fueron eliminando secciones, por ejemplo, te voy a dar a ver si recuerdo alguna... Refinería de Aceite, una sección grande, que nosotros fabricábamos el aceite, envasábamos pero cualquier cantidad de latas de aceite y botellas, cerró. Cerró Secadero de Leche,

⁴ Por ejemplo, según la información con la que contamos, en 1970 se adquirieron equipos para renovar la tecnología en el procesamiento de carnes congeladas.

ahí se hacía leche en polvo, helado... Cerró Playa de Cerdo que... Swift era famoso por los fiambres, no hizo más fiambres. Cerró Peladero de Pollo, antes hacía pollo, cerró. En la época de la fruta había pero cualquier cantidad de trabajo de gente que envasaban durazno, ciruela... todas esas cosas... arvejas... Todas esas secciones cerraron, Tripería cerró.”

En 1980 se efectúa una nueva transacción, esta vez sólo parte de los activos de la empresa son vendidos a su principal cliente: la Campbell Soup. A comienzos de la década se realiza el definitivo cierre de la planta que Swift tenía en la localidad de Berisso y, para la del Gran Rosario implica el comienzo del proceso de reconversión objeto de nuestro estudio.

Comentario [VV1]: n

Hacia la reconversión de una planta industrial...

En un contexto de reorientación exportadora de la producción agroalimentaria en general, a partir de la década del '80 la industria frigorífica se encuentra atravesada por la contracción del mercado interno y por una marcada reducción de la participación en el mercado internacional. Según algunos analistas⁵ si para 1970 Argentina participaba del 20% de las exportaciones totales, a comienzos de la década del '90 esta proporción baja al 5.8% y enfrentaba la competencia de nuevos exportadores como Brasil.

A principios de los '90, la elaboración de productos de mayor valor unitario (cortes de calidad, carnes cocidas y congeladas; y enlatados) desarrollada tempranamente por Swift es una orientación productiva, común al sector de los frigoríficos exportadores. Consolidándose además una tendencia hacia la concentración⁶.

⁵ Ghezan, G. y M. Mateos (1994) Las grandes empresas agroalimentarias frente a la integración regional. El caso de carnes, aceites y lácteos. *Realidad Económica*. N° 123

⁶ El debate en torno al grado de concentración del sector es un aspecto muy discutido tanto por estudiosos del tema como por los representantes del empresariado. Brevemente podemos decir que aquellos que hablan de una gran y perjudicial atomización del sector, dentro del cual se destacan los representantes de los frigoríficos más poderosos, basan sus consideraciones en el importante número de establecimientos procesadores de diferentes tamaños y orientados a los distintos mercados. Focalizan las críticas en las desigualdades observadas en materia de imposición de normas sanitarias y en el elevado grado de evasión impositiva. Por otro lado, aquellos estudios que advierten una dinámica de concentración en el sector, lo hacen desde el análisis de las características que asume el comercio exterior que es monopolizado por unas pocas empresas "...las diez primeras empresas absorbieron en 1991 el 60% del total exportador, concentrándose aún más los rubros de carnes industrializadas..." (Ghezan, G. Y M. Mateos 1994: 89)

La administración de Campbell Soup sobre el frigorífico Swift implicó la puesta en marcha de la reestructuración empresaria, que comienza con tareas de remodelación de las viejas instalaciones y el inicio de la construcción de su nueva planta, finalmente inaugurada en el año 1993⁷.

Ubicada al lado de la anterior, la nueva planta de Swift impuso, a partir de un diseño simplificado, transformaciones importantes en el proceso productivo: con el fin de garantizar un aprovechamiento integral de la materia prima, la organización de la planta se realizó en un único nivel utilizando transporte mecánico. Este tipo de diseño contempla, además, una gran flexibilidad operacional que posibilita el agregado de líneas de producción en base a los requerimientos del mercado. Swift logra, con esta importante inversión, reafirmar la primacía de la estrategia orientada a la elaboración de productos termoprocesados, alimentos enlatados y carnes cocidas congeladas, como así también a la producción de cortes enfriados y congelados⁸.

En otro trabajo⁹ hemos analizado las significaciones contradictorias que los trabajadores que han desarrollado sus tareas en una y otra planta, construyen en relación con las transformaciones impuestas en el proceso de trabajo por las nuevas condiciones edilicias.

Los trabajadores dan cuenta, en principio de un conjunto de factores que reconocen como positivos, estos son básicamente los que se relacionan con las mejoras en las condiciones de higiene en las diferentes secciones. Pero a su vez, el nuevo diseño espacial implicó fuertes restricciones a las posibilidades de movilizarse por la planta y a la realización de descansos en las horas de trabajo.

Estas cuestiones, se articulan con el despliegue del proceso de racionalización del personal que, en general los propios trabajadores tienden a vincular con la instauración de nuevas tecnologías y sistemas organizacionales que implican un significativo aumento de la productividad.

En la nueva planta se realizaron innovaciones tanto en los procesos como en las maquinarias y en los productos. Las mismas, según algunos estudios, aumentaron la productividad en más de un 35 %, elevándose la faena de 1200 a 1600 animales diarios. Este aumento se logró con menos personal

⁷ La actualización de la estructura industrial a partir de la puesta en marcha de la nueva fábrica, constituyó el único emprendimiento de semejante envergadura realizado en este sector en las últimas décadas.

⁸ Esta información aparece contenida en las siguientes fuentes de propagandización: *“Desarrollando el futuro. Nace la planta más moderna del mundo”* (2002) Folletín de Distribución Interna; *“Swift tiene la vaca atada”* (2003) Rev. Apertura; *“Empresa líder en la elaboración y comercialización de alimentos”* 27/8/1993 Diario “La Capital” y sitio web de la empresa: www.swift.com

⁹ Vogelmann, Verónica (2004) “Aproximaciones al estudio del proceso de reconversión productiva en la industria de la carne. Reorganización de los procesos de trabajo en el frigorífico Swift”. Ponencias, 7° Jornadas Rosarinas Antropología Sociocultural. (U.N.R.)

trabajando en planta¹⁰. Vale aclarar en este punto que, en general, los trabajadores están de acuerdo en promediar la faena diaria de Swift en unos 1800 animales.

A lo largo de todo el proceso de investigación la indagación acerca de las características que asumió la incorporación de nuevas tecnologías fue uno de los aspectos centrales; sin embargo la fuerza con la que aparece en los discursos de los trabajadores el renovado vigor de los mecanismos de control y vigilancia sobre los procesos de trabajo fue orientando relecturas críticas de aquellos estudios que abordan las transformaciones en los procesos de reconversión industrial.

Estos estudios en general centran su mirada en los nuevos mecanismos de los que se valen las empresas para impartir el orden y la disciplina entre los trabajadores. Las variables que caracterizan los cambios se apoyan en un desarrollo acelerado de las técnicas productivas, las cuales impondrían mecanismos de autocontrol y vigilancia. Estas técnicas serían la base sobre la que se apoya una organización del trabajo tendiente a generar aceptación y consenso por parte de los trabajadores a las políticas empresarias.

Al ahondar en las características que adquirió el aumento de los índices de productividad, los sujetos dan cuenta de la profundización de mecanismos de control y disciplinamiento a partir de la renovada importancia que cobra el personal de vigilancia personificado en la figura del Sereno.

En esta instancia nos preguntamos si, *uno de los efectos sociales de la división “puramente tecnológica” del trabajo, del proceso de objetivación producido por el maquinismo, es la desaparición progresiva del personal de vigilancia (...) la máquina imponiendo su propio ritmo de actividad, realiza, además de una función productiva, una función de vigilancia.* (De Gaudemar, 1981: 92) ¿Por qué, en el frigorífico Swift pareciera ser que la maquinización de los procesos productivos no deviene en la supresión del personal de vigilancia, sino que por el contrario éste renueva su importancia?

En el actual estado de la investigación hemos podido arribar a un primer esbozo de explicación que orienta nuestra mirada hacia las características particulares que asume la introducción de nuevas máquinas en la fábrica.

Los productos que el Swift elabora pueden dividirse en aquellos con bajo valor agregado, que son los cortes que comercializa de forma cruda o congelada y los productos derivados de la carcasa – el

¹⁰ Da Silva Catela, Yamila (2000) *Swift Armour SA Argentina. Explorando la eficacia de su cadena vertical*. Tesina de grado de la carrera Licenciatura en Economía. Director: José Luis Pellegrini. (U.N.R.)

llamado ‘quinto cuarto’-; y los de alto valor agregado: las carnes cocidas y congeladas, cubeteadas, corned beef, picadillo y patés, entre otros.

Consideramos que, tanto las características de la materia prima como, y fundamentalmente, la orientación de la estrategia productiva, determinaron una política de innovación tecnológica que concentra la introducción de ‘maquinas de trabajo’ en aquellas secciones que elaboran productos de mayor valor agregado, dotando a un conjunto de secciones claves de innovaciones parciales en algunas instancias particulares del proceso.

Así, en las secciones donde se desarrollan las primeras etapas del proceso productivo (playa de faena - menudencias y despostada) y en otras en donde se realiza la finalización de los cortes cárnicos, la incorporación de maquinarias en la planta nueva afectó a fases parciales del proceso productivo.

Basándonos en las descripciones que los sujetos hacen de la sección playa de faena, y en la observación que pudimos realizar en un frigorífico, se evidencia una gran reducción de puestos de trabajo. Hay un escaso número de trabajadores auxiliares y aquellos que realizan las sucesivas tareas sobre el animal también se han reducido a partir de la paulatina incorporación de herramientas más desarrolladas.

De cualquier forma, en términos generales los trabajadores continúan realizando sus labores de forma manual:

“... playa es una sección que (...) hay que estar ahí, hay que bancársela. Es... redondo, no es cierto, acá está el animal cae y lo cuelgan, llega ahí... ahí hay uno que le pega el tajo... lo abre, ponele, el otro le corta las pesuñas, el otro... y va dando vuelta... Y un animal tras otro ... pero a una velocidad...”

Ejemplo de una innovación tecnológica parcial, en esta sección, es la incorporación de un sistema de cadenas que simplifica y garantiza una mejor extracción del cuero del animal. Con la introducción de este adelanto, esta compleja y delicada tarea, que antes recaía sobre un conjunto de obreros especializados, ahora sólo requiere de un par de trabajadores que, con la utilización de cuchillos, van acompañando el proceso de deshollado.

En la sección despostada, que constituye la segunda etapa del procesamiento de carne (lugar en donde ésta es separada del hueso y se realizan los diferentes cortes) los trabajadores también manifiestan un saber particular en torno a su oficio y la mayoría de ellos trabajan con herramientas sencillas, principalmente con cuchillos.

Un trabajador de la sección con muchos años fábrica, al referirse a la introducción de máquinas, nos aporta otro ejemplo de la mecanización de instancias parciales del proceso productivo:

“Y pusieron... varias máquinas ahí... antes, supongamos las medias reses que vienen... que vos deshuesás las medias reses, sacás toda la carne, viste que quedan las costillas, quedan las carnes chicas, antes eso también se sacaban con un cuchillo, viste. Le raspabas la carne chica que queda... que lo deja el hueso pelado. Entonces en vez de sacar con el cuchillo hay una máquina... automático, directamente. La huisa (...) deja los huesos brillantes, blancos los deja a los huesos. Pero si te agarrás la mano te corta todo también. Antes con el cuchillo no, porque con el cuchillo lo agarrabas así y sacabas... los pedazos.”

Desde nuestra perspectiva, el hecho de que la introducción de máquinas que desplazan el trabajo manual no constituya el eje que homogeiniza el proceso de producción en todas las secciones, reviste una importancia fundamental en el análisis ya que nos permite pensar a esta industria como expresión de la multiplicidad de formas transicionales en que se desarrolla el paso de la manufactura a la gran industria.

En este sentido, el trabajador munido de su herramienta, aunque no es el tipo que predomina, mantiene su subsistencia al interior de la fábrica. Las paulatinas transformaciones tienden a que este tipo de trabajo que requiere algún grado de conocimiento y manejo de oficio se torne cada vez menos calificado.

En términos generales, el tipo de trabajo requerido por los frigoríficos siempre fue simple, en tanto parte atomizada de un proceso compuesto por una cantidad importante de operaciones concatenadas. Éstas eran relativamente fáciles, unas más que otras, pero la formación de la mano de obra nunca fue costosa. El tipo de trabajo era rutinario y se basaba en un saber de oficio fácilmente adquirible, donde los elementos indispensables estaban dados básicamente en la resistencia física y la agilidad manual.

Con la dinámica de las transformaciones, fue disminuyendo la cantidad y el protagonismo que este tipo de trabajo tienen en las planta procesadoras de carne, cuestiones que se deben a la introducción de innovaciones tendientes a desplazar la centralidad que el aspecto subjetivo tenía sobre el proceso de trabajo. Aún así, el tipo de trabajo en donde se conjuga una cierta especialización con una alta tendencia a la descalificación continúa siendo importante en varias áreas decisivas del proceso productivo de la carne.

Como se desprende de todo lo dicho, evidentemente hay otro abanico de áreas productivas en donde lo que impera es la maquinización y los obreros pasan a ser apéndices de las mismas. Nuestra orientación que busca destacar y analizar la existencia en los frigoríficos de un tipo de trabajo que aún continúa siendo manual, se debe principalmente a que es a partir de éste que los sujetos van a construir los imaginarios colectivos en torno a sus tareas y oficios.

De esta forma, el proceso de trabajo en los frigoríficos todavía aparece anclado, desde las representaciones de los sujetos, a este tipo de trabajo que aunque rústico, simple y repetitivo aún requiere de cierta destreza y saber por parte del trabajador.

La subsistencia de este tipo de trabajo opera como una marca identitaria que abona a la construcción simbólica de una serie de particularidades propias del trabajador de la industria de la carne.

Construcciones de sentido y estigmatizaciones...

Las transformaciones que se desarrollaron sobre los proceso de trabajo y sobre las formas de organizarlo en el frigorífico no operaron ni se impusieron sobre un *material desnudo y en blanco, sino a seres históricos, con tradiciones, valores, sentimientos, pautas simbólicas e imaginarios colectivos*. (Melgoza Valdivia, 1999: 186)

Acordando con los postulados del autor, consideramos que la dimensión subjetiva constituye el otro elemento fundamental que concurre a conformar el ámbito fabril y las relaciones que allí se desarrollan ya que, desde nuestra perspectiva, en la delimitación de los espacios laborales se articulan elementos estructurales con tradiciones, comportamientos y sentimientos arraigados en el día a día.

El objetivo es centrarnos en el análisis de aquellas significaciones y valoraciones elaboradas en torno al trabajador de la carne. La construcción social de las mismas es parte de un proceso histórico que se remonta al nacimiento de los frigoríficos; y aún antes, el procesamiento de la carne –desde las vaquerías, pasando por los saladeros hasta llegar a los frigoríficos- siempre suscitó valoraciones específicas por parte de la sociedad.

Diego Roldán, en su trabajo sobre el proceso de transformación del barrio Saladillo, da cuenta de cómo *“...la tradición estigmatizaba los oficios manuales y aún más ruines resultaban los trabajos que implicaban un contacto fluido con sustancias tan indigna como la sangre animal.”* (2005: 210)

De la construcción de valoraciones que sectores de la sociedad organizan en torno a la industria procesadora de carne y al tipo de trabajador que la misma requiere, también nos habla Lobato (2002). La autora analiza las narraciones de algunos escritores que, tomando al frigorífico como escenario de

sus novelas, construían representaciones determinadas de este espacio social. Allí aparecen construcciones en donde el frigorífico es el *teatro de un drama social sin solución para los estratos populares o es el escenario en donde se desarrolla la confrontación como consecuencia del drama del trabajo*.

Entendemos que existen dos niveles a partir de los cuales es posible analizar la forma en que los estigmas sobre la producción, el producto y los productores de la industria son asumidos por los mismos trabajadores.

En un nivel de mayor abstracción, las valoraciones y los sentidos sociales que circulan en torno a esta actividad pueden ser vinculados con la necesidad de los sectores hegemónicos de construir ideologías “...en las cuales se integra el necesario reconocimiento de la importancia del trabajo y la negación del mismo y de quienes lo realizan a través de la estigmatización social de los productores.” (Menéndez, E. 1990: 150)

Pero a su vez, las construcciones hegemónicas que recaen sobre el trabajador recobran su importancia en tanto el propio proceso de producción las reproduce. En este sentido, no son categorías ‘externas’ que subsisten en forma de prejuicios y actitudes, sino que son las mismas relaciones de producción las que recrean y reproducen el estigma en el lugar de trabajo. (Burawoy, M. 1989)

A partir del análisis del material de campo, es posible observar que los trabajadores que han ingresado a la fábrica en las décadas del '60 y '70 retoman en sus testimonios la incidencia que los contingentes de trabajadores rurales, provenientes del interior del país, han tenido históricamente como fuerza de trabajo requerida por los frigoríficos, otorgándole a la misma múltiples y contradictorias valoraciones. Como otras áreas del país, en la provincia de Santa Fe los procesos de migraciones internas comienzan a modificar el panorama de las grandes ciudades a partir de la crisis del '30. La misma impactó fuertemente en el sector agropecuario desplazando a los pequeños arrendatarios y a los peones como consecuencia de la disminución de las actividades agrícolas. Hacia fines de la segunda guerra mundial esta tendencia se ve profundizada por: la dinámica de desarrollo que va adquiriendo el proceso de industrialización en las principales áreas del país; la introducción de maquinaria en el campo y; la extensión de la actividad ganadera la cual absorbe menos cantidad de mano de obra.

En Santa Fe, el cordón conformado por las ciudades- puerto, en la franja ribereña del sur, fue el espacio que mayor concentración de trabajadores migrantes atrajo. Destino final de un proceso de desplazamiento poblacional que va del oeste al este (hacia las riberas del Paraná) y de norte a sur. Al

interior de esta región, el área del Gran Rosario es un espacio privilegiado ya que constituye un punto terminal del transporte ferro-portuario.

A partir de la década del '60 las cifras del censo industrial muestran que el 60% de los establecimientos industriales estaban concentrados en los departamentos del sur provincial, especialmente en el cordón del Gran Rosario, donde se instalaron importantes empresas de capital extranjero.

Durante este período, otro elemento fundamental que abona al fomento del proceso migratorio es la liquidación de la producción de quebracho y tanino con la definitiva retirada de la empresa 'La Forestal' a lo que se le suma, hacia fines de la década, la crisis del complejo del azúcar. Estos hechos condujeron a la emigración de buena parte de los desocupados iniciándose un proceso de despoblamiento en varias de las localidades del noreste santafecino. Para 1970 el Gran Rosario tenía el 35.9% de la población provincial.

La incidencia que los migrantes internos han tenido como fuerza de trabajo empleada por el frigorífico es un elemento constitutivo de las representaciones que los trabajadores construyen acerca del colectivo. Analizaremos la manera en que la valoración de este fenómeno es producida y reproducida a partir de las relaciones de trabajo en la fábrica.

La presencia de estos trabajadores rurales se vincula con la existencia de diferentes saberes. En este sentido, es interesante visualizar la manera en que cierto tipo de saberes de oficio entran a jugar en la dinámica de relaciones del espacio fabril.

Estos saberes, que algunos – pocos – trabajadores poseen para la realización de tareas que, aunque extremadamente rústicas, implican algún grado de especialización, son detentados principalmente por aquellos que *manejan el cuchillo*.

Existe en el frigorífico Swift lo que los trabajadores llaman La Escuelita, espacio donde se les enseñan a realizar los diferentes cortes cárnicos. Una importante cantidad de los obreros del frigorífico pasaron por esa experiencia de formación de la mano de obra.

“Había una escuelita, había un instructor que te enseñaba... el que sabe cortar más o menos los cortes... los más cancheros, bueno, venía para más o menos enseñarle a los grupitos... Y te enseñan, primero tenés que desarmar completo el pedazo, tenés que saber. Y después cuando vos sabes ese pedazo, te tiran otro pedazo, y tenés que aprender todos los pedazos (...) la escuelita sí, para todo

el cuchillo... y después cuando vos aprendés todo, cuando vos vas a rendir... bueno, ahí te largan todo”

A pesar de esta instancia de aprendizaje más institucionalizada, los trabajadores vinculan la adquisición de este saber particular con las vivencias de su infancia y juventud transcurrida en el ámbito rural.

“Más o menos me daba una idea porque en el campo, viste... son estancias, cuando hacíamos... todo a lo criollo, nosotros abríamos los bichos... Entonces cuando entré allá, lo único que sabía, lo único que podía... la maña, te ingenias vos, viste... porque todo me la ingeniaba yo, me gustaba aprender, me encanta el cuchillo, yo te digo que el cuchillo me encanta.”

El hecho de conocer tanto los secretos del uso de esta herramienta en particular, como el saber la manera correcta en que el objeto de trabajo - el animal- debe ser manipulado, conocimiento, este último que es adquirido por la experiencia de trabajo en el frigorífico; constituyen un importante elemento de disputa que los trabajadores manuales mantienen con aquellos que, aunque detenten cargos jerárquicos, desconocen las características específicas del trabajo con la carne.

En la cita que presentamos a continuación un obrero cuenta una discusión que mantuvo con su capataz con motivo de una evaluación externa del personal:

(El capataz) *“...nos reunió a todo el personal [le digo] ‘Yo tengo una pregunta: capacitado, ¿qué significa capacitado?’. ‘Que vos sabés todo el trabajo’, me dijo el capataz (...)’ vos estás capacitado porque vos sabés todo el laburo’. Ah... este me va a cagar, pero de acá. ‘Escuchame una cosa, yo no estoy capacitado’. ‘¿Por qué?’, me dice.*

‘Yo lo que aprendí, lo sé yo porque yo aprendí, yo voy a estar capacitado el día que vos me des el papel firmado que diga: el señor V. está capacitado para esto porque yo le enseñé. Vos no me enseñaste, nadie me enseñó acá, perdoname...’, le digo, ‘... yo... no estoy capacitado (...) Vos sabés lo que me contestó, ‘no me cague...’. ‘Yo no te cago, vos me querés cagar a mí... vos tenías que enseñarle a tu gente... entonces si yo hago mal las cosas vos me tenés que ayudar a mí’ (...) ‘Cómo vas a saber si yo sé más que vos, si vos nunca me enseñaste, ni sabés’ (...)

Claro que sé trabajar pero no voy a darle para que se lleven los laureles ellos, si él quiere ganarse los laureles tiene que decirme, ‘V. vamos a medias...’, no ganar todos los porotos vos. Yo el trabajo lo sé, a mí no me enseñó nadie, yo aprendí yo... ellos aprendieron atrás mío... Y yo te voy a dar los laureles a vos para que vos te... no hermano.”

La reivindicación de este tipo de saber como adquirido en experiencias de vida transcurrida en el ámbito rural implica una instancia de integración de aquellas otras desarrolladas en la cotidianeidad de las relaciones en la fábrica. Este hecho adquiere toda su relevancia cuando aparece como elemento que da forma a un campo de disputa sobre la apropiación de los diferentes saberes laborales que circulan en la planta.

Otro aspecto que merece atención es el que se relaciona con la forma en que la empresa seleccionaba su personal y los criterios, que según los trabajadores, aparecían implicados en la elección. Un trabajador que ingresó al frigorífico a mediados de la década del '60 recuerda:

"Antes se tomaba... cómo te puedo decir, como en la época de la esclavitud, con el dedo (...) Entonces amontonaban toda la huasunchada, como le digo yo... nosotros huasunchos ahí, y después salía el jefe de personal, salía afuera, al palco... el artista sale al escenario y miraba como comprando animales, viste. Eso era natural..."

La instancia del *portoneo*, como paso previo y obligatorio para entrar a la fábrica aparece así como una especie de *subasta pública* que implicaba que a diario, un número que oscilaba –según nuestros informantes- entre las 100 y 400 personas se juntara en la puerta de las instalaciones para buscar trabajo. Allí, la figura del ‘jefe’ encargado de seleccionar el personal aparece no sólo como el protagonista de la escena, sino también como *el* portador de conocimientos específicos que hablan del tipo de trabajador requerido por la empresa. Un obrero proveniente de la provincia de Entre Ríos, que realizó sus primeras experiencias laborales ayudando a su padre en las plantaciones de algodón, nos cuenta:

"Pero el jefe de personal (...) no llamaba por cada uno que estábamos en la fila... Él llegaba a las siete de la mañana, se venía ahí, se paraba y decía (se levanta y señala con un dedo), ‘vos, vos y vos’. Miraba... y era conocedor parece de la gente que se necesitaba allá. A los cinco que llamó, me llamó a mí."

Otro trabajador, oriundo de la provincia de Corrientes comentaba al respecto:

"... había personas que seguían 3 o 4 meses, se decían que estaban... que seguían y... nunca los podían tomar (...) No, porque estaba el jefe de personal ese... que conocía mucho... No, no te tomaban así no más."

Estos conocimientos especiales que poseía el jefe –en representación de la empresa- a partir de los cuales, rápidamente y con sólo visualizarlo a lo lejos, podía identificar al tipo de obrero requerido se vincula, desde la perspectiva de los sujetos, con la idea de que la empresa basaba su elección de personal en procura de un tipo de trabajador bien delimitado: el inmigrante interno y trabajador rural.

“...el tipo que tomaba ahí sabía quién era la gente que venía de afuera (...) lo identificaba por la forma de caminar, por la forma de pararse (...) Buscaban gente que venía de afuera, no les importaba si hiciste la primaria, si no hiciste la primaria, si tenés algún tipo de invalidez... porque había gente que tenía algún tipo de invalidez que le permitía trabajar igual, lo tomaban. O sea, todo lo que venía de afuera para ellos era mano de obra sana, que venía a trabajar y que les iban a cumplir las 8 horas, que eran obedientes. En algunos casos... hay algunos que bueno, les salimos mal, digamos.”

La idea según la cual la empresa construiría un estereotipo de trabajador ‘que venía de afuera’/obediente y disciplinado es retomada y resignificada de manera heterogénea y contradictoria por los mismos obreros. En un sentido, que parece ser el hegemónico, la preponderancia de trabajadores provenientes del campo y del interior aparece como un rasgo que obstaculiza la conformación del colectivo de trabajo reivindicativo.

“... La carne tiene características que... que no es el gremio bancario, no es el gremio que sé yo... mercantil, no es el gremio metalúrgico. Tiene sus características.

¿Qué características?

Las características del trabajador de la carne, desde mi punto de vista siempre... primero, el bajo nivel cultural que tiene, y eso no lo hablo en forma peyorativa, pero sí tiene que ver con la extracción originaria de clase, la mayoría de los tipos que vienen del interior, son tipos que han laburado en el campo, han laburado en contacto con los animales... y políticamente no tenían ningún tipo de participación, nada más digamos, que la época del caudillo radical o el caudillo peronista era el que manejaba todas las políticas (...)

... y eso, digamos el caudillismo era algo que siempre, era algo muy arraigado el tema del caudillo que surgía y que peleaba, digamos, y que el resto acompañaba, era un altísimo grado de despolitización.”

Este tipo de valoraciones en donde ‘la extracción de clase de los compañeros’ oriundos de pueblos rurales se articula con el grado de despolitización que presenta la dinámica gremial, aparece abriendo otras vetas de significaciones en distintos relatos. Un obrero de Swift nos comenta:

“Acá vos entrás y es como una continuación de la Forestal(...)Una continuación de la Forestal, cierto... que en parte hasta ahora continúa eso.

¿Pero en qué sentido sería?

En el procedimiento (...) hay caudillos, siguen siendo los caudillos... hay, por ejemplo ahora el caudillo Potrillo [actual Secretario General del Gremio de la Carne de Rosario] eso es indiscutible. En su tiempo estaba C. G. C.[histórico dirigente del gremio] él estuvo muchísimos años, creo que estuvo como 30 años (...)

El sindicato, en realidad (...) no funciona como sindicato, como bien te decía, es una continuación más de la forestal, no es cierto. Hay caudillos que son... hacen su política de acuerdo a su conveniencia y eso... no es de ahora sino que viene de la antigüedad. Como la empresa usa su método antiguo, también los sindicatos. ”

Las construcciones de sentido en donde se entrelazan distintas dimensiones de la experiencia política del gremio, es un aspecto común de muchos de los relatos que nos proporcionan los mismos trabajadores. En este sentido, las connotaciones que aparecen expresadas en la idea de una continuidad de relaciones basadas en la figura del caudillo nos conducen a la formulación de una serie de preguntas: a) teniendo en cuenta que, la conceptualización de la dirigencia como caudillos, expresa (para un conjunto de trabajadores) valoraciones negativas ¿cuáles son sus implicancias y que características estaría describiendo? y, b) ¿cómo es significado y valorizado el colectivo de trabajadores de la industria de la carne que esta dirigencia representa?

En relación con el primer conjunto de interrogantes es posible identificar un par de elementos generales que merecen ser destacados: uno de ellos se refiere a que la dinámica de acción desarrollada por el sindicato presenta una tendencia a reproducir la fragmentación del colectivo de trabajo impuesta, en primer término, por la lógica con que la empresa organiza el proceso productivo. Las divisiones que se establecen en los espacios cotidianos de trabajo (entre los trabajadores de producción y de mantenimiento, entre los que se desempeñan en distintas áreas y sectores y entre los que detentan categorías y antigüedades diferentes) constituyen la base sobre la que el sindicato convoca a reuniones; elabora las reivindicaciones y organiza el desarrollo de negociaciones y conflictos. Además, y reforzando en otro nivel esta tendencia, por lo menos hasta hace algunos años las reuniones de delegados se convocaban separando a los de Swift de los del resto de los frigoríficos.

De esta forma, la organización de reclamos pasa a ser expresión de grupos de trabajadores diferenciados y distanciados del conjunto, en donde el reconocimiento y la asunción de demandas son expresión de sectores mínimos al interior del colectivo.

El otro aspecto, tiene que ver con las estrategias que la conducción sindical se da para desarticular cualquier intento de oposición, que en general tiende a que la misma no perdure en el tiempo. En lo que se refiere a este punto es posible distinguir al menos cuatro elementos:

1-Los trabajadores que no acuerdan con la dirigencia y que en algún momento de su historia laboral han expresado, individual o colectivamente, cierta oposición, dejan de sentirse representados por el sindicato.

“... si no te simpatizan, si no tenés buenas relaciones con el que está ahí (...) sos una persona que no concuerda, entonces al no concordar tampoco te van a defender, no te defienden. No hacen el papel de funcionamiento de lo que tendría que ser un secretario general, un sindicato.

(...) según la persona va a hacer su reclamo de acuerdo de... cómo están las relaciones con la gente del sindicato sino ni se va (...) o bien mantienen ... la afiliación por algo, algún beneficio.”

En estos casos, el hecho de manter la afiliación a la organización gremial no sólo tiene que ver con la búsqueda de conservar algunos de los servicios que la misma presta (como atención médica), sino también que para algunos trabajadores el no hacerlo podría implicar exponerse a una persecución mayor.

2- Algunos testimonios dan cuenta de distintos tipos de represalia que el sindicato, a partir de la connivencia empresaria, impondría sobre los trabajadores no simpatizantes y/u opositores. Un obrero de Swift, que se considera integrante de un equipo de trabajo ‘altamente peligroso para el sindicato’, al respecto comenta:

“Y qué hicieron estos últimos tiempos, toda la parte de lo que no es sindicato, que no están de acuerdo con el sindicato, los borraron, nadie que se quiere que se levante (...) les hacen lo imposible porque tampoco quieren gastar una moneda, por ejemplo en mi caso.

Nos mandaban a cortar árboles, nos mandaban... uno de los militares estos [personal de vigilancia] me venía a desafiarme, a amenazarme.

¿Pero por qué, por qué este grupo es altamente peligroso para la empresa?

Y... porque... no para la empresa sino para el sindicato (...)no para la empresa sino para el sindicato y para los que estaban en complicidades con el sindicato.

Pero es la empresa la que los separa de sus puestos...

La empresa te separa pero por orden del sindicato (...) por orden del secretario general.”

En otros testimonios aparecen ejemplos de este tipo de persecución: separación de sus puestos, rotación por distintos 'trabajos castigo', amenazas y 'equivocaciones' en los saldos salariales.

3- Otro de los elementos que los trabajadores distinguen a la hora de reflexionar sobre las características de la práctica sindical hacia la oposición es la que denominan: la "compra" de activistas. Los trabajadores con muchos años de fábrica que han visto o participado de experiencias de organizaciones opositoras al sindicato¹¹, recuerdan que una vez disueltas estas agrupaciones o, en algunos casos antes aún, es frecuente que muchos de sus militantes realicen acuerdos con la dirigencia sindical y/o con la patronal.

Un trabajador reflexionando sobre las listas opositoras, nos dice:

"...no tenía mayor fuerza. Porque sabes lo que pasaba cuando se hacían unas elecciones... los compraban a los... a la lista por eso es que no se podía ganar. Yo me di cuenta después de mucho tiempo, después de muchos años me fui dando cuenta de cómo venía... de por qué no se podía ganar. Porque los compraban a los que estaban en la lista, entonces se perdía, y quizás eso la gente no se daba cuenta."

4- El último punto al que queremos referirnos que, según los trabajadores constituye la práctica más usual, es el de los despidos masivos de activistas opositores. Aquí aparece nuevamente la connivencia empresarios/dirigentes y otra vez el sindicato sería el que digita esta política. Comentando las consecuencias que la 'crisis' de la aftosa del 2001 tuvo sobre los trabajadores de Swift - un saldo de centenares de 'desafectados'¹² y una decena de despedidos - un trabajador perteneciente a este último grupo opina:

"...algunas personas como por ejemplo M. Q. que seguro no iban a entrar más porque los mismo alcahuetes del sindicato decía, 'no, fulano y fulano no entran más...'.

Porque ellos te ponen de alguna manera, no sé de qué manera te ponen porque si yo voy a pedir trabajo a alguna fábrica y yo sé trabajar con los cuchillos o lo que sea... y si se enteran... 'no... fulano esta trabajando allá', y ellos se enteran que estás trabajando allá, te hacen echar al otro día."

A esta dinámica se refieren también los militantes gremiales que una vez realizadas las elecciones sindicales ven como paulatinamente aquellos trabajadores más activos van siendo selectivamente despedidos de las empresas.

¹¹ Las cuales nunca han obtenido un triunfo electoral. Hace más de 30 años que la conducción del sindicato está a cargo de representantes de la misma 'línea' política.

¹² La 'desafectación' (que en la crisis de principios de 2006 fue muy cuestionada por no constituir una figura legal) implica que los trabajadores suspendidos no gocen del beneficio de la Garantía Horaria (derechos adquirido bajo convenio colectivo que garantiza el pago de un mínimo de 60 horas quincenales). Tanto en el conflicto del año 2001 como en el del año pasado el sindicato tramitó subsidios para el personal suspendido que fueron abonados por el estado nacional.

En el largo proceso de racionalización de personal que, como dijimos anteriormente, los trabajadores de Swift comienzan a ubicar con el cierre de las áreas y secciones donde no se elaboraban productos cárnicos, algunos recuerdan despidos de grupos numerosos por razones de política gremial.

En varios testimonios hasta aparece la idea de que en realidad las organizaciones y listas opositoras son ‘inventos’ que, con acuerdo de los activistas más públicos, realizan los dirigentes sindicales para que puedan ser identificados los trabajadores no simpatizantes con la dirección.

“Yo lo único que te digo, que C. [histórico dirigente del gremio de la carne local] estuvo muchos años y esta en el sindicato por todos los traidores que lo rodeaban también a él, traidores de otras agrupaciones, ojo.

(...) Se hacían esas cosas, mandaba a algunos secuaces... por eso yo siempre les decía, 'todo nuevo, ningún desprendimiento...' Por qué, porque C. mandaba a alguno para que aparezca en las cabezas porque sino no aparecían en las cabezas, entonces mandaba, 'abrí esta lista vos che, vos abrí la otra lista...' Una Amarilla, otra Verde... para que aparecieran porque sino cómo los puede echar.”

Este recorrido en torno a la dinámica que implica reproducir la fragmentación propia de los procesos de trabajo al interior de la fábrica y a las distintas prácticas que la dirigencia sindical realiza sobre aquellos trabajadores no simpatizantes y opositores, constituye apenas un primer intento de sistematización focalizado en las representaciones que construyen obreros de muchos años de trabajo en la fábrica.

También hemos tomado referencias que al respecto realizan antiguos activistas del gremio.

En lo que sigue avanzaremos en el segundo de los cuestionamientos que se explicitó más arriba, aquel que se refiere a las significaciones que los propios sujetos construyen en torno al colectivo de trabajo.

b) Las significaciones que articulan ciertas características propias de ‘los trabajadores de la carne’ con explicaciones en torno al grado de despolitización del gremio, nos conduce a avanzar en el análisis de las valoraciones que se expresan en torno al colectivo de trabajo.

Las tradiciones políticas que comparten los trabajadores provenientes de ámbitos rurales, se transforman en elementos a partir de los cuales se piensan y se comprenden las relaciones gremiales en el frigorífico. Como vimos más arriba, los trabajadores sintetizan esta articulación apelando a la existencia de Caudillos para referirse a la dirigencia sindical.

Describiendo su propia experiencia como trabajador perseguido por el sindicato, R. se pregunta: “¿por qué usan todos estos métodos? Porque la mayoría de la gente son gente que ... no son nativos de este lugar sino que son gente que han venido de las provincias, no es cierto, gente que se han capacitado acá y bueno, otra cosa no tienen y bueno con el tiempo hasta que se capacitaron... pasaron los años...”

Otra connotación de aquellos obreros provenientes del interior es la que se relaciona con el bajo nivel cultural. Uno de los indicadores que los sujetos exponen al respecto son los altos índices de trabajadores que no saben leer ni escribir

Es interesante reflexionar aquí la forma en que el ‘bajo nivel cultural’ que caracterizaría a este grupo de trabajadores de la carne es puesta en consideración cuando los mismos obreros realizan comparaciones con otros sectores del colectivo laboral.

Consideramos que una instancia fundamental en donde estas ‘estigmatizaciones’ son reconstruidas y reproducidas, en el seno de las relaciones fabriles, tiene que ver con la distinción entre trabajadores de operaciones (productores directos o auxiliares) y aquellos que realizan las tareas de reparación y mantenimiento de equipos e instalaciones, los llamados trabajadores de mantenimiento; a los cuales se les suma el personal de supervisión y administrativos.

Este rasgo, extensivo a muchas otras ramas productivas, aparece fuertemente anclado en la existencia de un sindicato para los supervisores, técnicos y personal de vigilancia. Para muchos trabajadores, esta organización aparece como “*el único sindicato honesto que pelea por sus ideales, sanamente...*”

Avanzando en una comparación entre ambas organizaciones gremiales, otro obrero comenta:

“Son personas que están bien despiertas ya tienen otro nivel, otra cultura (...) no ocurre lo mismo en el sindicato nuestro porque en el sindicato nuestro se trata con gente que no tiene ningún tipo de capacidad, hay muchos analfabetos... los trabajadores (...)

Claro, por eso nos ocurre lo que está ocurriendo y sigue ocurriendo. Esto pienso que se va a revertir con tiempo, no es cierto, por supuesto... pero en la medida que la gente que toma sea gente capacitada...”

Es interesante esta perspectiva de cambio y superación de la dinámica política del gremio como reposando en una renovación del personal por uno más capacitado.

En la dinámica histórica del colectivo de la carne emergen otras apreciaciones que, desprendiéndose de las connotaciones negativas que presenta el colectivo de la carne como rasgos inherentes que devienen de los ámbitos de procedencia; centran su atención en el deterioro de las condiciones de trabajo, en el papel que han jugado los trabajadores en todo este proceso y en el rol que les cabe a sus organizaciones; contribuyendo a complejizar la construcción del estigma.

Refiriéndose a los cambios operados en los procesos de trabajo con la apertura de la planta nueva de Swift, un obrero ya retirado de la empresa decía:

“...ahora te hacen laburar miles de horas (...) ahora buscan la vuelta de otra forma...”

Y el frío, el frío... y no sé hay secciones que ya no pagan más frío. Y también el obrero tiene culpa, porque allá en la planta vieja había señores que hacían 12 horas... todos los días 12 horas porque tenían que comprarse el autito... Por eso que te digo yo que acá hay latigazos para los dos sectores, eh... para el patrón y para el obrero, entonces por eso el patrón aprieta porque sabe que lo puede hacer. ¿Quiénes rompieron todas las conquistas, quiénes rompieron todos los reglamentos sanitarios? todo eso fue el obrero... Vamos a decir la verdad, por ignorancia, por ambiciones propias, no sé pero han roto

(...) No se hicieron respetar pero también había muchos que lo hicieron voluntario, eh... ojo eh... voluntario nadie le obliga, el Swift a quedarse 12 horas, eh... arreglaban con el capataz para quedarse 12 horas... otro para que le levante el promedio de la jubilación... No, ojo eh, que el obrero tiene su parte, lo que pasa que no había sindicato para instruirlo... un sindicato sano para que... para saber... para saberlo manejar.

Por eso es que te digo yo que guarda, eh... hay un sindicato traidor del patrón, pero también el obrero ha mostrado que es cobarde y ambicioso, no todos eh... Te quiero decir, compañeros que han muerto sin tener que... verla ni comerla, gente buena... Y bueno, la injusticia venía por pagar el plato roto por los otros..."

Además, algunos trabajadores que realizaron una activa militancia político -sindical desde el frigorífico, recuerdan que los mismos obreros provenientes de ámbitos rurales traían consigo experiencias de luchas y organización que, en periodos históricos de alta movilización social eran compartidas con los nuevos compañeros de trabajo. Un trabajador de Swift, proveniente de los campos del norte santafesino, que a comienzos de la década del '70 ingresa como militante del Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT) recuerda:

"...los que más participaban como activistas gremiales eran gente que ya tenía muchos años en Rosario o nacieron acá, eran hijos de trabajadores de acá y los otros eran gente que venían de afuera, había gente que venía de la forestal, venían de luchas viejas de... de los últimos anarquistas, qué sé yo... lo que fue el ingenio de Santa Fe, de la zona sur del Chaco, digamos del ingenio y la forestal estaba por esa zona. Era gente que había tenido esa experiencia que nosotros compartimos con ellos, teníamos reuniones con ellos, nos contaban su vieja experiencia, verdad."

Desde esta perspectiva el estereotipo del obrero inmigrante como manso, sumiso o, en el mejor de los casos, como trabajadores que sólo acompañaban con simpatía procesos organizativos o de lucha dirigidos por otros, puede ser contrapuesto con este otro tipo de miradas en donde las experiencias de lucha de los trabajadores rurales colaboraron en la construcción de la organización.

Como decíamos al comienzo de este apartado, las reflexiones, significaciones y valoraciones que los trabajadores realizan para comprender y explicar el proceso de transformación que la empresa profundiza con la instalación de la planta nueva, no son unívocas ni carecen de las contradicciones propias de la realidad social.

Dentro de un abanico heterogéneo de reflexiones realizadas por los mismos trabajadores hemos identificado que aquellas que tienden a poner el acento en las características valoradas negativamente presentes en el colectivo de la carne en tanto migrantes, despolitizados y con bajo nivel cultural, constituyen las que más circulan al interior de un sector importante del colectivo laboral.

Reconocer como confluyen las distintas miradas y comenzar a avanzar en su análisis es, para nosotros, una de las posibles puertas de entrada a este complejo universo, en donde el interés de conocer las experiencias y representaciones de los trabajadores tiene que ver con que, desde nuestra perspectiva, en ellos recae la tarea de continuar dando batalla para transformar las relaciones de explotación a las que se ven sometidos.

Bibliografía:

- Aguila Gabriela (comp) (2006) *De los cordones industriales a la integración del Mercosur (1940 – 2005)* Nueva Historia de Santa Fe T XI. Ed Prohistoria – La Capital. Rosario.
- Bialakowsky, Alberto y Beatriz Fernández (1994) *Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Burawoy, Michael (1979) *El consentimiento en la Producción*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Castagna Alicia I. y María L. Woelflin (2001) El Cordón Industrial del Gran Rosario. En: Ricardo Falcón y Marta Stanley (coords.): *La historia de Rosario. Economía y sociedad*. T. I. Rosario: Homo Sapiens.
- Da Silva Catela, Yamila (2000) *Swift Armour SA Argentina. Explorando la eficacia de su cadena vertical*. Tesina de grado de la carrera Licenciatura en Economía. Director: José Luis Pellegrini. (U.N.R.)
- De Gaudemar, Jean P. (1981) Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo. En *Espacios de Poder* (comp.). Madrid: La piqueta.

- Gresores, Graciela (1998) Apuntes para la historia del frigorífico Swift en la Argentina (1957-1980) En: *El Complejo agroindustrial de la carne vacuna argentina, 1960-1996*. Cuadernos de PIEA. Facultad de Ciencias Económicas. (U.B.A.)
----- (2002) Monopolios y política en la industria de la carne: el caso Swift-Deltec. *Realidad Económica N°191*: IADE
- Lobato, Mirta Z. (2001) *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)* Buenos Aires: Entrepasados.
- Marx, Karl (1999) *El Capital*. Tomo I. Vol. 2 Buenos Aires: Siglo XXI.
- Melgoza Valdivia, Javier (1999) Tras la huella de la subjetividad obrera. Algunas reflexiones desde la sociología del trabajo. En: *Sociología. Subjetividad en lo Social* año 5 n° 14.
- Menéndez, Eduardo (1981) (1990) Trabajo y significación subjetiva. Continuidad cultural, determinación económica y negatividad. En: *Antropología Médica, Orientaciones, Desigualdades y Transacciones*. México: Ediciones de la Casa Chata.
- Roldán, Diego (2005) *Del Ocio a la Fábrica. Sociedad, espacio y cultura en Barrio Saladillo. rosario 1870-1940*. Rosario: Prohistoria
- Tarditi, Roberto (2000) *El proceso de trabajo en los frigoríficos de Argentina a comienzos del siglo XX*. Monografía, Seminario de Doctorado a cargo del Dr. Claudio Katz. Facultad de Filosofía y Letras. (U.B.A.)
- Videla Oscar (comp) (2006) *Problemas sociales, políticas de Estado y economías regionales (1912 – 1976)*. Nueva Historia de Santa Fe. T IX. Ed. Prohistoria – La Capital. Rosario
- Vogelmann, Verónica (2004) “Aproximaciones al estudio del proceso de reconversión productiva en la industria de la carne. Reorganización de los procesos de trabajo en el frigorífico Swift”. Ponencias, 7° Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural. (U.N.R.)