

La construcción de subjetividades fragmentarias de clase. Un ejemplo¹

Enrico Mora Malo

Universitat Autònoma de Barcelona

enrico.mora@uab.es

Resumen

En este artículo proponemos un análisis de las clases sociales que enfatice la dimensión subjetiva de las mismas. De entre los distintos contextos que intervienen en la producción de las subjetividades de clase, y teniendo en cuenta el papel activo que los sujetos mantienen en las relaciones de dominación y explotación clasista, nos centramos en las huelgas. Específicamente nos fijamos en un estudio de caso, a través del cual realizamos un seguimiento de la producción de subjetividades compartidas a lo largo de un dilatado período de tiempo (desde finales de los 60 hasta finales de los 90), por parte de los trabajadores y trabajadoras de una empresa del sector de la automoción situada en Cataluña. En el análisis construimos una tipología de subjetividades colectivas que se sobreponen y se contraponen a lo largo del período de huelgas estudiado. Ponemos en evidencia las diversas transformaciones que han sufrido así como su carácter fragmentario. Indicamos las diversas tensiones y confrontaciones en el proceso de constitución y sostenimiento de las subjetividades colectivas en situaciones tan abiertamente conflictivas como las huelgas. Éstas expresan abiertamente las relaciones de poder que caracteriza la producción capitalista patriarcal de la vida.

Palabras clave: Clases sociales, Subjetividades fragmentarias, Conflicto, Capitalismo patriarcal

Abstract

In this article we propose an analysis of social classes that emphasize in the subjective dimension of these ones. From different contexts that take part in the production of the subjectivities of class, and take into account the active paper that the subjects maintain in the relation of domination and snobbish exploitation, we center our attention on strikes. Specifically we fixed on a study of case, across of which we realise a chase of share subjectivities production along drawout of time (from the 60's to the end of the 90's), for workers of an industrial company in Catalonia (Spain). In the analysis we build a typology of collective subjectivities that it overcome and it oppose along drawout of strikes study. We make clear the diverse transformations that they have suffer as same as its fragmentary character. We show the diverse tensions and confrontations in the process of constitution and sustenance of collective subjectivities in situations such a controversial as strikes. These show clearly the relation of power that typify patriarchal capitalist production of life.

Keywords: Social classes; Subjectivities of class; Conflict; Patriarchal capitalism

1 El presente artículo es fruto de una investigación, bajo la forma de tesis doctoral, titulada Las clases sociales como forma de interacción social. Una estrategia de aproximación, dirigida por María Jesús Izquierdo, y defendida en la Universitat Autònoma de Barcelona. Esta investigación se ha llevado a cabo en el marco del Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat (GESES), coordinadora del cual es M.J. Izquierdo. Específicamente, se ha desarrollado en la línea de investigación Relaciones de producción, subjetividad, sentimientos y acción. Esta línea tiene por objeto analizar la relación entre la creación de la subjetividad y su objetivación. Es decir, se interesa por la relación entre las condiciones que producen subjetividad y las condiciones en las que ésta se expresa y actúa. La noción de relaciones de producción es un concepto clave para abordar este interés, leído desde una perspectiva capitalista y patriarcal. En el marco de esta línea, también se ha desarrollado otra investigación, en forma de tesis doctoral, titulada Alienación y malestar en el trabajo. Una aproximación teórico-empírica desde el marxismo, de Francisco José León.

Si nos fijamos en los análisis de las clases sociales al uso podemos ver que éstos priman una lectura estructural de las mismas. En las formas más groseras, la acción y la subjetividad simplemente es ignorada, sin embargo son cada vez menos frecuentes. Actualmente se asume que la acción social y la subjetividad no se puede ignorar cuando hablamos de clases, pero la cuestión fundamental es determinar qué lugar ocupan en el análisis de clase. Las disputas son amplias y en el marco de la tradición marxista, que es en la que más nos fijamos, éstas las podemos agrupar en torno a dos planteamientos con prioridades distintas. El primero prioriza lo que se ha denominado la *Estructura de Clases* (algunos ejemplos clásicos son Wright, 1995 [1989], 1994 [1985], 1983 [1978]; Scase, 1992; Miliband, 1990 [1987], 1985; Carchedi, 1975; Poulantzas, 1977 [1974], 1978 [1969]). Ésta es el elemento a privilegiar del análisis de clase, y se caracteriza por tener pretensiones objetivistas hasta el punto de poder determinar cuáles son los verdaderos intereses de clase y, por oposición, cuando estos son erróneos, o sea, cuando se produce la falsa conciencia. El segundo planteamiento prioriza lo que se ha denominado *Lucha de Clases* (algunos ejemplos clásicos son Thompson, 1984 [1978], 1984; Przeworski, 1995 [1991], 1988 [1985]; Marglin, 1977), donde las acciones de los sujetos, individuales y colectivos, son vistos desde un horizonte histórico como elementos claves para entender y explicar la estructura de clase. Frente a estas disputas nosotros ofrecemos una propuesta de análisis de clase, que argumentamos en otro lugar², en la cual reconceptualizamos el modelo de clase marxiano³. Nuestro propósito es el de entender las clases sociales a partir del análisis de las relaciones de producción, capitalistas patriarcales⁴, las cuales las entendemos como prácticas instituidas e instituyentes en la interacción social de los sujetos. Entendemos que las clases sociales se hacen en los conflictos en la misma medida en que los producen. Las clases sociales son relaciones de dependencia entre subjetividades fragmentarias individuales y colectivas en proceso de formación, y nosotros las estudiamos en el ámbito de las relaciones de producción. Las interacciones van definiendo las relaciones de dependencia en unas circunstancias no escogidas, que operan como contextos disciplinarios que reiteran o socavan los sujetos en la interacción. Estas relaciones se caracterizan por el antagonismo, el conflicto, y la lucha, así como por la inestabilidad. Y esto porque son agentes sociales dotados de intenciones, deseos y necesidades. Su interacción, en tanto que seres sociales productores de significados, es la interacción discursiva. Así mismo, las relaciones de producción son capitalistas patriarcales, es decir, entendemos que la producción de nuestra vida no

² Señalamos y argumentamos los problemas de los modelos de análisis de clase al uso, y ofrecemos una propuesta de análisis en: Mora, E. 2002 *Las clases sociales como forma de interacción social. Una estrategia de aproximación*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Se puede consultar en Internet: <http://www.tdx.cbuc.es/>

³ Para dicha tarea nos hemos basado en aportaciones de una pluralidad de autores y autoras, de los cuales destacamos: Bajtin/Voloshinov, Benhabib, Berger, Billig, Blumer, Butler, Butler, Delphy, Donzelot, Elster, Foucault, Fraser, Garfinkel, Habermas, Hartmann, Izquierdo, Laclau, Luckmann, Marglin, Marx, Maturana, Mead, Mouffe, Przeworski, Potter, Ricoeur, Scott, Thompson, Vygotski, Walby, Wittig, Zizek...

⁴ Nuestra propuesta de análisis de clase la construimos a través de una lectura de género del concepto de clase. Consideramos que la noción de clase requiere en su definición de los elementos conceptuales que se derivan de una interpretación de la producción de la vida que pone en evidencia la dimensión patriarcal de la misma. Los argumentos y el desarrollo de este punto se puede consultar en: Mora, E. 2002 *Las clases sociales como forma de interacción social. Una estrategia de aproximación*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Esté disponible en Internet: <http://www.tdx.cbuc.es/>

es sólo capitalista, sino también patriarcal. Ambas se caracteriza por la apropiación del trabajo ajeno (explotación). No se puede explicar la producción de nuestra vida si no se incluye en el análisis la producción doméstica no mercantil en su forma patriarcal.

De la pluralidad de consecuencias que se desprenden de unas premisas como las que hemos indicado, en este artículo nos centraremos sólo en un aspecto parcial. Ofrecemos un pequeño ejemplo de análisis de la producción de subjetividades de clase en la situación de huelga. Consideramos que, a diferencia de las concepciones que entienden los sujetos como un reflejo de la estructura de clase, los cuales son una expresión fija, coherente y unitaria hasta el punto que podemos anticipar los intereses de los sujetos e incluso su orden de prelación, nosotros entendemos las subjetividades de clases en términos dialógicos. Es decir, éstas son producidas discursivamente en la interacción social de forma reiterada en el tiempo y socavadas por la presencia inevitable del otro. Así, por ejemplo, la forma histórica de lo que vendría a denominarse obreros y capitalistas, o ganadores de pan y amas de casa no estaba predeterminada. Se formó a través de la constante tensión y conflicto de sus relaciones. Las partes en interacción se formaron en la interacción y no previamente.

El ejemplo que ofrecemos se apoya en un estudio de caso, dado que era necesario que los datos se refirieran a situaciones de interacción sostenidas en el tiempo, entre sujetos que se conocieran en algún grado y hubieran interactuado, de forma individual y/o colectiva, en algún momento. El peso que hemos atribuido en nuestra propuesta a las relaciones de producción capitalistas patriarcales, implicaba centrarse en una empresa y en familias. Dada la imposibilidad de acceder al ámbito familiar, decidimos que el núcleo del estudio de caso fuera una empresa. Nuestro estudio de caso lo hemos centrado en las prácticas que han caracterizado las relaciones de las personas que han trabajado en la empresa que hemos denominado MSA. El horizonte histórico tomando en consideración va desde finales de los 60 hasta finales de los 90. Se trata de una empresa del sector de la industria auxiliar de la automoción situada en Cataluña. La empresa se fundó con capital español, y en sucesivas fases se vendió a diversas transnacionales de capital extranjero. Desde que se originó la empresa, como un pequeño taller (finales de los 60), hasta el momento más álgido se produjo una creciente contratación de trabajadores y trabajadoras. A mediados de los 70 llegó a tener casi 1000 trabajadores/as. Pero a finales de los 70 y, sobre todo, a principios de los ochenta se consolidó una tendencia de reducción de puestos de trabajo. A finales de los 90 no llegaban a 200 trabajadores y trabajadoras. La distribución de los trabajadores y trabajadoras por categorías profesionales y jerarquía se caracteriza, prácticamente para todo el período, por: las mujeres ocupan, básicamente, los puestos de trabajo de producción directa (en cadena o grupos de trabajo) y administrativos; los hombres ocupan, básicamente los puestos de producción que requiere trabajo calificado, encargados, cuadros intermedios y directivos.

La aproximación empírica ideal habría sido la observación participante. Sin embargo, ese camino estaba fuera de nuestro alcance, por lo que optamos por realizar entrevistas biográficas⁵ a personas que se conocieran y que hubieran interactuado en algún momento a lo largo del período tomado en consideración. Así mismo realizamos entrevistas informativas (a miembros del Comité de Empresa y

⁵ Los perfiles de los entrevistados/as se recogen en la nota final nº 7. Destacar, en la realización de las entrevistas, que las relaciones patriarcales modulan y limitan el trabajo de campo hasta el punto de otorgar o quitar la palabra (la dificultad de acceso a las amas de casa en exclusiva que estuvieran casadas con un trabajador de la empresa objeto de estudio fue frustrado en la mayoría de los intentos por los maridos de éstas).

de la Dirección de la Empresa), consultamos archivos documentales (particulares y del Comité de Empresa) y datos de plantilla de la empresa.

Hemos indicado que ofrecemos un análisis de la producción fragmentaria de subjetividades de clase centrándonos en un aspecto específico que caracteriza las relaciones de producción en el capitalismo patriarcal: las huelgas. En los procesos de institucionalización de las relaciones de producción capitalista patriarcales se despliegan estrategias de efectos previstos e imprevistos, y al mismo tiempo resistencias, para estabilizar la extracción del excedente. Fijarnos en las huelgas es fijarse en un aspecto visible y explícito de los procesos de producción de las clases sociales. Nos detenemos en aquellas interacciones que nos permiten poner en evidencia el carácter socavado de la dimensión instituida de las relaciones de producción capitalista patriarcales: en el conflicto laboral que nace del desacuerdo o incluso de la oposición. Las interacciones que se dan en la situación de conflicto laboral que desemboca en huelgas nos muestran la existencia de unas reglas del juego que son anteriores a los sujetos en interacción, nos ponen en evidencia que la entidad de lo instituido es la reiteración de las acciones pero al mismo tiempo su fragilidad es la dimensión socavada de lo instituido. La cuestión fundamental que nos permite poner en evidencia el análisis de las huelgas es el carácter móvil, precario, frágil y al mismo tiempo reiterado y consistente de la elaboración de las subjetividades en el contexto de las relaciones de producción, a través del análisis de las propias narraciones de los entrevistados/as y del material documental.

Así pues, ofrecemos un movimiento de un proceso más amplio que lo abarca. Que se nos entienda: no reducimos las clases sociales al análisis de las huelgas, sino que ilustramos un aspecto de éstas como ejemplo del potencial que tiene analizar la producción de clases desde un marco que recupere las interacciones sociales de los sujetos en las relaciones de producción capitalista patriarcales. Hemos tomado en consideración las huelgas realizadas por los trabajadores y trabajadoras de MSA desde principios de los 70 hasta finales de los 90. En especial, los entrevistados/as destacan las siguientes:

Huelgas más significativas de los trabajadores/as de MSA		
Año	Principales motivos	Tipo
1973	Convenio (incremento salarial, reducción jornada laboral, estabilidad contratación)	Indefinida
1974	Convenio	Paros parciales
1973-1974	Mejora condiciones de trabajo	Paros parciales
1976	Solidaridad con los trabajadores/as del Metal de la comarca Solidaridad con las organizaciones sindicales y políticas	Indefinida
1976	Mejora de las condiciones educativas y para la libertad de presos	Huelga General
1978	Convenio (incremento salarial)	Paros parciales
1981	Apoyo a las instituciones democráticas. Contra el Golpe de Estado	Huelga durante el secuestro de los parlamentarios/as

1984	Convenio (incrementos salariales, cuarto de hora del bocadillo)	Paros parciales y huelga indefinida
1985	Contra el recorte de pensiones	Huelga General
1986	Convenio (incrementos salariales, e igualdad salarial entre los hombres y las mujeres de producción directa)	Huelgas indefinidas
1987	Convenio (igualdad salarial entre hombres y mujeres, fin plus de remuneración voluntario de la empresa)	Huelga indefinida
1988	Contra el plan de empleo juvenil del Gobierno	Huelga General
1989	Igualdad salarial entre los hombres y las mujeres de producción directa	Huelga indefinida
1992	Contra la reforma del mercado de trabajo	Huelga General
1994	Contra la reforma del mercado de trabajo. Creación de las empresas de trabajo temporal	Huelga General
1997	Mantenimiento de los puestos de trabajo. Negociación del plan de viabilidad de empresa (primera presentación del expediente de rescisión de empleo)	Huelga indefinida
1997	Mantenimiento de los puestos de trabajo. Negociación del plan de viabilidad de empresa (segunda presentación del expediente de rescisión de empleo)	Paros parciales y huelga indefinida

Nosotros y ellos

La subjetividad es subvertida por la presencia de los *otros*. Si entendemos que el otro es plural, en cuanto la vida social lo es, y además desigual, podemos entender la subjetividad colectiva de clase como una subjetividad posible pero precaria y efímera. Y eso porque está amenazada por la configuración de nuevas subjetividades colectivas que la pueden suplantar, o porque entorno a ella construimos otras subjetividades en un constante, histórico y contingente ejercicio de encaje de subjetividades.

La fuerza innovadora del *yo* no radica tanto en su potencialidad aislada, en cuanto sujeto individual que afronta una determinada situación, sino en tanto es un *yo* susceptible de interactuar, de vincularse con otros *yo* para un proyecto común innovador, para transformar las relaciones sociales o para perpetuarlas. Desde nuestro punto de vista, el cambio social organizado o no, pasa más por el momento del *nosotros* que por el momento del *yo*. No podemos convertir nuestra forma de participar en la producción de la vida en un acto solipsista: necesitamos del otro lo que hace imposible el cierre del *yo* y la imposibilidad del cierre es también la posibilidad del cambio. Y esa brecha es un abismo de indeterminación social (no atribuible a ningún momento estructural, sino a la operación política), de sufrimiento pero también de esperanza.

En este sentido, juega un papel fundamental la elaboración del *otro* junto con *otros* para construir un *nosotros* frente a un *ellos*. Hablar del otro, en la participación en las relaciones de producción implica hablar de otros diferenciados, como *ellos*, como *nosotros*, desiguales, explotados o explotadores, dominados o dominadores. Es la presencia del *otro*, que en este caso son *ellos*, lo que nos impide ser

totalmente nosotros mismos, objetivo de cualquier modo imposible porque no hay un *nosotros mismos* original al que parecerse. La relación no surge de subjetividades plenas, sino de la imposibilidad de constitución de las mismas.

Pero la subjetividad de los *nosotros*, no sólo se establece entre sujetos que participan en la construcción de su subjetividad de forma democrática, sino también de forma autoritaria. La subjetividad es presa también de las relaciones de dominación. Los *otros* pueden formar parte de un *nosotros*, de un *ellos*, pero eso no implica necesariamente que las relaciones con los *otros* sean simétricas. Y quizás ese es uno de los ámbitos de las luchas sociales más notables, el de lograr una subjetividad compartida entre sujetos cuyas relaciones son de dominación. Es más, hasta cierto punto esos procesos pueden ir parejos.

A continuación indicamos algunos ejemplos de la pluralidad de subjetividades colectivas que expresan los entrevistados/as cuando hablan de sus vínculos en el contexto de las huelgas que han vivido en MSA. Estas subjetividades tienen la característica común de construirse en términos antagónicos. Y esto lo podemos ver en términos de dos grandes formas de oposición: *nosotros contra ellos* y *nosotros contra nosotras*.

El sentido de cada oposición está estrechamente ligado a cada huelga narrada y a los propios entrevistados/as. Si en una huelga se construye una subjetividad antagonista (se funda en una subjetividad solidaria entre los/las huelguistas), en otra puede tomar un carácter distinto. Así mismo, lo que para unos es *nosotros* en unas determinadas circunstancias, es *ellos* visto desde la subjetividad opuesta. En los siguientes apartados ilustramos la pluralidad de subjetividades colectivas y su constante producción en las huelgas.

Nosotros contra ellos

Los entrevistados y entrevistadas expresan tres grandes tipos de subjetividades relacionadas con la oposición *nosotros contra ellos*.

La primera subjetividad es del tipo *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario la dirección* y es expresada por parte de aquellos entrevistados/as que hablan desde un *nosotros los trabajadores*. El reverso de esta subjetividad antagónica recurrente y producida para ese tipo de huelgas, es la que expresan los entrevistados/as que hablan desde un *nosotros somos todos los empleados*, que intenta borrar la subjetividad antagonista (y con ello las huelgas mismas) para construir una subjetividad solidaria *trabajadores-empresa*. Junto con estas dos formas de subjetividades, los entrevistados/as que participan de un *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa*, expresan también una fractura: *nosotros los trabajadores y ellos los esquiroles*. Es la expresión de la ambigüedad ante la oposición *nosotros contra ellos*. A continuación veamos en qué consisten estas subjetividades.

Nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario (la dirección)

Es en el *nosotros* frente al *ellos empresa y su vicario la dirección* donde producimos la subjetividad antagónica mediante la cual buscamos objetivos y desafiamos límites. Descubrimos nuestro poder y eso nos hace, nos constituye en una subjetividad antagónica, pero efímera que hay que reinstalar en

cada huelga. Quizás la huelga es un proceso fundamental para ir reafirmando las subjetividades solidarias. Puede ser un efecto no buscado del ansia de ser *nosotros*. Pero puede ser también un efecto buscado de algunos líderes sindicales que primen lo político (de ahí que haya trabajadores que tengan sospechas de manipulación cuando se convoca a una huelga). Las huelgas están orientadas hacia objetos bien concretos, pero cuyo efecto es el de ofrecer, al mismo tiempo un renovado vínculo entre quienes comparten una subjetividad solidaria.

Nosotros los trabajadores, en el contexto de las huelgas, se define como *nosotros los trabajadores que hacemos huelga* y eso quiere decir que se participa de una subjetividad antagonista construida en oposición a la empresa. Un hacer reiterado,

RhN⁶ (Trabajador cualificado, inframasculino)⁷: Sí, la de las mujeres, huelgas del metal que nos juntábamos todas las empresas del Vallès Occidental, que había huelgas cada dos por tres, que era por cosas razonables, pedías cosas, que es lo que te estoy diciendo que todo lo que se ha conseguido a base de palos que nos han dao, ahora nos lo están quitando con las reformas laborales⁸

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73, de las huelgas solidarias del 76, de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres]⁹

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Sí, nosotros teníamos huelga cada año cuando había convenio, con todos los convenios.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

La subjetividad antagonista es un proceso en formación, que en el caso de las huelgas implica confrontaciones entorno a algún tipo de objeto en disputa. Entorno a esos objetos, como un incremento salarial o evitar despidos se va articulando la oposición. Los *nosotros los trabajadores en huelga* son aquellos que tienen intereses opuestos a los de la empresa,

RhS (Trabajador especialista, inframasculino): Aquí no, aquí cuando llegué hubo una huelga muy grande por un aumento de quinientas pesetas a la semana, que entonces era mucho, porque se estaban cobrado mil ochocientas a la semana (---)

⁶ Hemos identificado cada intervención del entrevistado/a con una cadena de 3 letras. La primera indica respuesta (R) o pregunta (P); la segunda hombre (h) o mujer (m); la tercera una letra que identifica el entrevistado/a en concreto. Cuando la cadena de letras es P-E o R-E indica la intervención del entrevistador.

⁷ Ver anexo.

⁸ Los códigos de transcripción que hemos usado son los siguientes:

,	Pausa breve
.	Pausa larga
(---)	Pausas más largas
XX	Material ininteligible
(*hola*)	Dudas sobre la audición de lo escrito entre *
(ríe)	Descripción hecha por el transcriptor

⁹ Para cada cita indicamos el contexto del que se extrae. El contexto lo definimos en términos de la huelga a la que se remite. Hay dos grandes tipos: el contexto remite a una o varias huelgas específicas; o bien remite a un discurso genérico sobre *la huelga* o *las huelgas*.

Entonces fue cuando la empresa se empeñó en que no y los trabajadores en que sí
(---).

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73]

Y donde más es evidente esa oposición es la compraventa de la fuerza de trabajo, especialmente cuando la empresa quiere despedir masivamente a los trabajadores y trabajadoras. Les va de por medio su existencia, en cuanto medios de vida y en cuanto a su propia subjetividad antagonista.

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Y ahí evidentemente la huelga fue al principio, nos lo plantearon que prácticamente se quedaba un treinta y tres por ciento de plantilla nada más, se planteaba quedarse con ciento cincuenta y nueve trabajadores, de quinientos y pico que éramos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

En esas confrontaciones radicales, la huelga deviene una acción radical, construyéndose un *nosotros los trabajadores que hacemos huelga, hasta las últimas consecuencias*. Si se lo tienen que jugar todo, se lo juegan. Y que todo es todo: perder la fuente de los medios de vida, el empleo. Cuando la huelga se hace a *saco* se convierte en un fin, y desaparece el cálculo,

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Entonces los trabajadores fuimos a *saco* en aquella huelga.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

La subjetividad antagonista definida por la oposición entre *nosotros los trabajadores y ellos la empresa* es un proceso de formación que implica un esfuerzo sostenido a lo largo de las huelgas no exento de dificultades. No sólo dificultades que provienen del contexto particular de quien participa en la huelga (apelando a las responsabilidades familiares, especialmente si se es un ganador de pan)¹⁰, sino también de la propia fuerza de los huelguistas. La fuerza de *nosotros los trabajadores* es también su debilidad, porque sólo son si se unen. También la fuerza del empresario frente a los trabajadores depende de la unión¹¹. Desde este punto de vista, la oposición, tal como la presentan los huelguistas es entre un sujeto individual (*el empresario, la empresa, la multinacional*) contra un sujeto colectivo. Pero ese sujeto individual es designado en plural por los trabajadores/as que participan de una subjetividad antagonista. Y eso porqué ese sujeto individual tiene funcionarios a su servicio (cuya debilidad es que los funcionarios se apoderen de la función para sus fines). Veamos un ejemplo en la siguiente narración,

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as):
Tensiones en el sentido de que hay quien quiere seguir y quien quiere trabajar, hay quien dice que necesita el dinero y quien dice "yo también lo necesito y me aguento". Hay quien a lo mejor está aparentando una cosa y no lo es. Hay quien dice "yo no puedo pasar un día más sin trabajar porque yo no tengo para comer

¹⁰ Como veremos más adelante, los propios límites a la participación en las huelgas que expresan los entrevistados/as que participan de subjetividades antagonistas del tipo *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* varían. Una misma limitación, como la de ser un ganador de pan (casado con una ama de casa en exclusiva o no) puede ser, en el contexto de unas huelgas, un argumento con el que justificar la retirada o la no participación en la huelga, o puede ser una expresión de la superación, coyuntural, de las propias limitaciones.

¹¹ La concentración de capital puede interpretarse como una estrategia de lucha entre competidores, pero también es, decisivamente, estrategia de clase contra las trabajadoras y los trabajadores.

"mañana", y tú a lo mejor estás más necesitao que él y tienes que convencerle, "hombre, pero si yo estoy peor que tú y estoy aguantando", y te dice el otro "a mí que coño me dices, tú eres tú y yo soy yo". Y si tenemos una unidad de todos, y hay quien entra diciendo "yo si entra uno voy yo", cuando ven entrar a uno "yo voy detrás de ese", entonces son formas de crear un malestar muy grande, una tensión, porque a la gente le entran ganas de pegar una hostia, o de pelearte, de hecho ha habido muchas peleas por todo eso. Una huelga no es tan fácil, es muy complicao, cada cual piensa a su manera, y hay quien lo ve de una forma y quien lo ve de otra.

P-E: ¿Entonces qué se hacía, cada día se decidía si se continuaba o no?

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Sí. La huelga normalmente siempre se va decidiendo de un día para otro. Cuando son indefinidas, dicen [los miembros del comité] "huelga indefinida, estamos negociando una cosa y hasta que no nos la den, huelga indefinida", y cada día hay reuniones, "no hay cambios", pues seguimos, "ahora nos ofrecen esto ¿qué hacemos?", seguimos, vamos a estudiarlo, vamos a seguir (---) Cuando hay un diálogo entre la dirección y los representantes pues se trata de buscar el acuerdo, todo depende de la fuerza que tenga cada uno, si el patrón puede aguantar sin que tú trabajes, pues intenta, y si tú puedes aguantar sin trabajar para que el otro ceda, pues también aguanta, pero claro, la empresa es una y nosotros somos un grupo que cada uno tiene sus pensamientos y sus necesidades y todo eso, y es más complicao.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Podemos intuir que las huelgas nos ponen en contacto directo con los límites, y la incertidumbre, pero al mismo tiempo con la capacidad de defender, de elaborar, de fijar unos objetivos, tomar unas decisiones, constituyendo una subjetividad antagónica, que hay que rehacer para cada huelga concreta, preservarla, y aletargarla hasta el próximo conflicto. Las huelgas se convierten en un camino de realización de potencialidades, impensables en la organización capitalista actual, sea fordista o toyotista.

Los entrevistados/as que expresan las subjetividades antagonistas que hemos rubricado bajo el genérico *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* construyen su opositor, *ellos la empresa y su vicario la dirección*, como el destinatario por excelencia de las huelgas que han llevado a cabo. Es con quien se está en conflicto, una expresión del cual son las confrontaciones directas entre la dirección de las empresas y el Comité de Empresa durante la de huelga de 1987 (por convenio y contra la discriminación salarial de las mujeres),

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Y cuando echas mano a trabajar, te dicen la dirección de la empresa que estaban puestos delante que el comité de huelga se queda en la calle, que no se entraba el personal, na más que el que ellos querían, porque querían hacer la división, dejar unos pocos en la calle y despedirnos.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

Ellos la empresa y su vicario la dirección es con quien hay que negociar para lograr lo que no se tiene y que tiene la dirección. Pero para poder negociar, hay que crear las condiciones adecuadas, que para los trabajadores/as pasan por la reiteración de las huelgas,

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Estuvimos de huelga hasta el día diecinueve de abril, que ya por fin la empresa se aviene a negociar que retira el plan, lo que quiere decir que retira todos los despedidos, y firmamos un documento en que la empresa se compromete si retiramos la huelga retiraban el plan.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Las huelgas se insertan en el proceso de negociación, llegando incluso a formar parte de ella como uno de sus aspectos. Dibujan unas condiciones para la negociación, y al mismo tiempo son un instrumento de negociación, según las circunstancias y el momento. La huelga no es la alternativa a la negociación. Convierte al *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* en la contraparte negociadora. Pero en ese mismo acto se abre la disolución de las subjetividades antagonistas, porque el entendimiento en la negociación hace que se transformen, los trabajadores y la dirección, de modo que se puede llegar a crear un *nosotros trabajadores y la empresa que nos ponemos de acuerdo*.

Los entrevistados/as que se expresan a sí mismos como *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* reconoce en el otro, *la empresa*, su propia fragilidad. *Ellos la empresa y su vicario la dirección* son quienes pretenden penetrar en las subjetividades solidarias que construyen sus antagonistas a través de la construcción de una subjetividad alternativa: *nosotros la empresa*, un *la empresa somos todos*,

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Ahí ya se perdieron muchas de las cosas (---) sobre todo de que la empresa podía empezar a introducir toda una serie de divisiones y tal, pero bueno.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio del 74]

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Aquello claro, la empresa hizo sus reuniones, fue con sus camarillas, minando, minando, llamaban a las casas a las típicas personas que ellos saben que pueden llamar, a los más flacos, a los más débiles, a los que necesitan más el sueldo, los que tienen menos recursos, ellos siempre te buscan el punto justo, clave, para hacerte claudicar a lo que ellos quieren, para romper una huelga, y lo consiguen.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

Las estrategias, técnicas y posibilidades de éxito de la producción de las subjetividades promocionadas por la empresa son variadas¹², su denominador común es dividir las subjetividades solidarias y antagonistas construidas por los trabajadores/as, para elaborar ese *nuevo nosotros* que incluya a la empresa. La empresa quiere incidir en la producción de subjetividades colectivas construyendo intereses parciales favorables a los suyos propios y rompiendo aquellas subjetividades que son construidas de forma antagónica. Un medio para lograrlo serán las interacciones cara a cara, individualizadas o en reuniones, para escenificarse como uno más del grupo, de ese *nosotros* que

¹² Usando el sexism, como en las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, diferenciando entre los despedidos/as y los no despedidos/as, como en el expediente de rescisión, diferenciado por categorías salariales, categorías profesionales, turnos, como en la huelga por el convenio de 1987, etc.

aspira liderar: un *nosotros* formado por toda la plantilla. Y para ello buscará, intuimos, la seducción, o el miedo (como en la huelga del 87),

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): La empresa llamó a los dos turnos, el de la noche y el de la tarde y los convocó a entrar por la mañana para reventarnos la huelga porque nosotros no queríamos entrar a trabajar hasta que se solucionara eso, tú no te puedes llegar a imaginar los guardaespaldas que trajeron allí a la puerta de la fábrica.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

Buena parte de las estrategias de la dirección para romper las subjetividades antagónicas pasa por intentar individualizar su relación con los trabajadores/as¹³. Esa estrategia reconocida por los entrevistados/as que han participado de algún *nosotros lo trabajadores que hacemos huelgas* se representaría por una pluralidad de trabajadores dispersos cuya subjetividad colectiva vendría articulada por la dirección de la empresa y sus delegados. En esa forma de ver las acciones de la empresa los entrevistados/as señalan una de las principales amenazas a las que se enfrenta el sostenimiento de cualquier subjetividad antagonista o solidaria.

Frente a esa amenaza se aplica un modelo de relación con la dirección de la empresa a través de los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores, bien a través de una subjetividad antagonista organizada en asamblea, o a través de un modelo de democracia representativa.

Pero ese modelo de representación se apoya sobre una subjetividad *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa* mucho menos compacta de lo que parece. Como veremos un poco más adelante, ese *nosotros los trabajadores* presenta fracciones internas o incluso subjetividades colectivas claramente diferencias, construidas en torno a oposiciones del tipo hombres/mujeres, trabajadores de producción directa/administrativos y técnicos.

Nosotros somos todos los empleados

El reverso de las subjetividades antagónicas del tipo *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario la dirección*, es la que expresan los entrevistados/as que hablan desde un *nosotros somos todos*, que intenta borrar la subjetividad antagonista definida en los términos anteriores para construir una subjetividad solidaria *trabajadores-empresa*. Se trata de una subjetividad cuya construcción borra la distinción *nosotros/ellos* dentro de la empresa. Podemos intuir que entonces se sitúa el *ellos* fuera de la empresa, probablemente otra empresa con las que hay que competir. Quizás una empresa de la propia multinacional con la cual hay que rivalizar para lograr una cuota de producción. Este tipo de subjetividad se produce desde la dirección de la empresa, incluyéndose ella misma en el *nosotros somos todos*, negando así su carácter vicario de la empresa. *Nosotros somos todos los asalariados/as*, lo que incluye a la dirección, partícipes de un mismo objetivo común: que la empresa cumpla con los objetivos marcados. *Si gana la empresa ganamos todos*. Se trata de una unidad orgánica entre todos los empleados/as (que incluye a la dirección) y la empresa.

¹³ Los representantes de las centrales sindicales se refieren a este fenómeno como "personalización" de la negociación.

A continuación trascibimos un comunicado de la dirección al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa ante una huelga:

Estimados colaboradoras y colaboradores:

Quiero escribiros esta pequeña misiva, para que penséis y valoréis los incrementos propuestos por esta Gerencia, los cuales fueron ofrecidos en la reunión de Mediación de Huelga del día 18 de Abril del presente, si en esta reunión se llegaba a la firma del Convenio.

Somos una familia de 725 personas, y yo como responsable de esta Factoría, no quisiera que por problemas en la misma tuviésemos consecuencias irreversibles.

Me informan de la decisión que han tomado de hacer el próximo jueves unas votaciones secretas, lo veo muy bien, para que cada uno reflexione y se responsabilice del voto que tiene que emitir, de acuerdo con la valoración del referido ofrecimiento que hace la Empresa.

Atentamente
Fd/ XX XX

Como se puede constatar se trata de un comunicado que desdibuja las asimetrías de la relación laboral, al denominar colaboradores a lo que son trabajadoras y trabajadores asalariados. Se inscribe en la línea de corrección política utilizando, al dirigirse a la plantilla, los dos géneros. En ese momento es una mujer la Presidenta del Comité de Empresa. Decir del comunicado que se trata de una “pequeña misiva” es un modo muy suave de quitarle importancia, de hacer un acercamiento amical.

Se presenta flexible, puesto que menciona los incrementos propuestos por la empresa en el contexto de la huelga... siempre que se firme el Convenio. Por tanto, advierte de que no está dispuesto a flexibilizar su postura y que no acepta la mediación.

En el segundo párrafo sigue la misma estrategia que en el primero. Empieza afablemente, construye una subjetividad colectiva “somos una familia de 725” personas, en la que se incluye y de la que se presenta como líder “y yo como responsable de esta Factoría” expresa su deseo de que no haya problemas en la Factoría, en este punto dirige la mirada fundamentalmente al personal de producción directa. Y cierra con una amenaza en forma de advertencia: la posibilidad de que “tuviésemos” consecuencias irreversibles. La cualificación de irreversibles para las consecuencias de acciones, es un modo de rearfirmar que no hay vuelta atrás, que no hay negociación, que se toma o se deja. Y es más, en la gran familia de 725, todos pagarán por unos cuantos.

Si se niega a negociar ¿qué es lo que quiere?, la carta se ajusta a las reglas básicas de la narración, después del nudo, viene el desenlace: unas votaciones secretas para emitir la opinión en voto secreto sobre el ofrecimiento, y las votaciones *secretas* tienen como finalidad “que cada uno reflexione y se responsabilice del voto que tiene que emitir”. Cada uno es de uno en uno, no reconoce el papel de los representantes sindicales en un proceso negociador. Y denomina actuación responsable a la emisión de un voto secreto. El agregado orgánico *familia*, no se concibe como un todo dialogante en la toma de decisiones, y el clima familiar no da suficiente confianza como para que las individualidades emitan su opinión poniendo la cara.

Participar de ese tipo de subjetividades, en que la empresa y los trabajadores y las trabajadoras forman un todo, implica que cuando la empresa tenga beneficios sentiremos que los tenemos

nosotros, aunque a la hora de distribuirlos, las decisiones sobre qué parte de los beneficios se distribuye y qué parte se invierte las tomen los dueños de la empresa o su vicario, la dirección,

P-E: Ha habido una cosa que me ha llamado la atención cuando estabais hablando, que decías "yo en el fondo también soy un trabajador", ¿Qué hay de diferente y de similar entre (---) ?

RhK (Directivo, masculino): De diferente nada, diferente nada y similar mucho. Yo al final me paga la empresa como le paga al portero, a cualquier función, desde el número uno hasta el director general, si la empresa funciona todos cobramos, si la empresa no funciona (---) mal para todos. Entonces si esto va bien, todos nos beneficiamos, si va mal, al final perdemos todos, ese es el concepto que a veces les indico a ellos, porque si en un momento da esto cerrara evidentemente uno tendrá una salida y otro menos, pero dentro del contexto, eres un trabajador más, que tengo unos objetivos no se qué (---), que me presionan más (---) Ellos también los tiene, tienen que hacer tantas piezas a la hora, también tienen su (---) cada uno dentro de su función tiene su XX, tiene que ser eficaz. Cada uno tiene su función, eso no te lo quita nadie, eres un trabajador más, quien piense lo contrario está equivocado.

P-E: Quizá una diferencia es que como directores vuestra relación con la gran dirección es como más individual.

RhK (Directivo, masculino): No, es un trato bueno, correcto, pero al final lo que manda es (---) "bueno, la división tiene que ganar tanto", y te miden por ahí, no te miden por nada más. Es así. Al final te miden por los números.

Se trata de una subjetividad que aboga por un *nosotros somos todos los empleados que queremos el bien de la empresa* y ese bien pasa porque no se produzcan huelgas. Sostener que la empresa somos todos implica entender que hacer huelgas es hacérselas contra uno mismo. La dirección de la empresa aborrece las huelgas,

RhK (Directivo, masculino): es una aberración el plantear una huelga antes de un convenio, pero si la empresa no ha dicho nada, el comité no ha dicho nada.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

y especialmente su reiteración, que es considerada inadmisible

RhK (Directivo, masculino): el que está arriba dice "¿ya está España otra vez en huelga"? eso no se puede entender.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Pero, paradójicamente, en el momento en que la subjetividad del tipo *nosotros somos todos* incluyendo a la dirección se expresa en relación con las huelgas queda en entre dicho. Referirse a las huelgas es reconocer la existencia de un antagonista respecto de la empresa y en ese acto construye el carácter vicario de la dirección. La confrontación obliga a situarse en relación con la contraparte apelando a la paz social en la empresa frente a la constante amenaza de huelga de la contraparte. Y obliga porque la contraparte, los *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* construyen como antagonista a *ellos la empresa y su vicario la dirección*. En las huelgas los sujetos producen subjetividades antagónicas frente a la producción de subjetividades solidarias del tipo *nosotros somos*

todos, o nosotros-empresa donde lo que está en disputa, para la dirección de empresa, es la paz social, como un fin bueno para todos largamente deseado, y mediante su logro borrar el antagonismo.

RhK (Directivo, masculino): Si bien es verdad que bueno, también por mi parte tendría que decirte que uno y otros, entre dirección y comité, no los sindicatos, porque han querido entrar y a veces no se les ha dejado, nunca se ha llegado a un acuerdo, cuando había un convenio pues en principio hay que hacer huelga, no existía diálogo, y hoy existe, últimamente se han firmado dos convenios por cuatro años, firmados por mí, después del expediente del noventa y siete se firmó uno por cuatro años, del noventa y siete al dos mil, y el último del dos mil uno al dos mil cuatro, con lo cual lo que he pretendido siempre dar es tranquilidad.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general, pero que en su conjunto forman parte de una época pasada, que acabó con las elecciones sindicales de 98]

Nosotros los trabajadores y ellos los esquiroles

El tipo de subjetividad que hemos ido comentando, *nosotros los trabajadores que hacemos huelga*, es expresada por los entrevistados/as también en relación con aquellas personas que no participan en las huelgas, *los esquiroles*. Se construyen como un *ellos*, pero no es dibujado como una subjetividad antagonista. Más bien es visto como la expresión de la fragmentación interna que toda subjetividad antagonista del tipo *nosotros los trabajadores que hacemos huelga* se enfrenta en cada huelga. Es el reconocimiento de la fragilidad de la unión que aglutina la subjetividad antagonista: es la fragilidad de sostener entre paréntesis la propia individualidad durante una huelga,

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): [En relación con intentar convencer a quienes quieren dejar de participar en la huelga contra el expediente de rescisión de empleo] Hombre, el primer argumento que decíamos es que había un documento firmado, y que había un compromiso de la empresa, del gerente, en que se comprometía a que antes de presentar un expediente de las características que fuera, había que negociarlo, había que consultarlo con el comité y si se veía que era necesario reducir la plantilla para que tuviera futuro, pues se haría, pero si no había necesidad no había por qué hacer eso. Claro, este argumento se le explicaba a los trabajadores, y unos lo comprendían y otros no. Unos por intereses, otros porque no querían entenderlo, otros por miedo, otros por situaciones familiares (---) ahí entra todo.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Pero al mismo tiempo, *ellos los esquiroles* expresa otro tipo de fragilidad de la subjetividad antagonista. La propia dificultad de lograrla entre todos los trabajadores/as. Desde este punto de vista, *ellos los esquiroles* se transforma en *ellos que no participan nunca en las huelgas*, de los cuales no se espera que participen en las huelgas, quizás porque han tomado como líder a la empresa con la cual se identifican. Ese *ellos* es identificado como los administrativos y los técnicos,

RhB (Administrativo, Inframasculino): Porque cuando hacía una huelga, una parte que nosotros arrastrábamos de los técnicos y administrativos, se quedaban en la calle y la otra entraba, que eran los que tenían las ideas de la empresa.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): En esta empresa, cuando hacíamos una huelga o un paro, los administrativos nunca participaban, nunca, siempre se mantenían al margen.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Y ese *nevera* construido como regla se confirma en la excepción,

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Era la primera vez en la historia que hombres y mujeres, técnicos y administrativos, todos, íbamos a la huelga, porque hasta ahora todas las huelgas participaba sólo un sector, la otra gente no.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Intuimos que ese *ellos que nunca participan en las huelgas* introduce un matiz a la definición de *ellos los esquiroles*. Para los entrevistados/as que participan de alguna subjetividad antagonista a lo largo de las diversas luchas que han caracterizado la historia laboral de MSA, los esquiroles no son simplemente quienes no hacen huelga, sino quienes no hacen huelga pero se esperaba que la hicieran. Quizás por eso el esquirol expresa un riesgo difícil de controlar para una subjetividad antagonista en huelga: quién va a fallar. Y quizás a eso remiten los momentos de más tensión y de peor valoración moral entre los trabajadores y las trabajadoras,

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as):
Bueno (---), a estos les decíamos en la puerta cada mañana de todo, desde cabrones, sinvergüenzas, esquiroles, de todo. Enfrentamientos personales con ellos (---).

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Nosotros contra nosotras. La inestabilidad y fragmentación del nosotros

Los *nosotros los trabajadores contra ellos las empresa y su vicario la dirección* expresados por los entrevistados/as no son ajenos a las relaciones familiares. Cuando se relacionan los *nosotros* con la posición que se ocupa en la familia, muestran una fractura interna que en clave de patriarcado capitalista indicaría que *nosotros* contiene dos clases y en clave de capitalismo patriarcal indicaría que la clase trabajadora sufre una fractura interna. Los dos segmentos en los que se divide el *nosotros* son¹⁴: *nosotros, los responsables del mantenimiento de la familia* (ganadores de pan) y *nosotras, las responsables del cuidado de la familia y de aportar un salario complementario* (trabajadoras amas de casa).

Entramos en los límites y dificultades de la construcción de un *nosotros* que abarque a todos los trabajadores que participan de una subjetividad antagonista, en las dificultades y las posibilidades de ponerse de acuerdo.

¹⁴ La lengua borra lo que una concepción ortodoxa de las clases borra. Nosotros en una colectividad formada por hombres y mujeres, que la concepción ortodoxa de las clases sociales tampoco tiene en cuenta al ignorar la explotación de género, incluso las desigualdades de género que se pudiera solventar por mera justicia distributiva.

Cuando hablan de las huelgas, los entrevistados y entrevistadas definen a las mujeres y los hombres básicamente al mencionar la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres. Fue en esa lucha donde se construyeron las dos subjetividades, *nosotras las mujeres trabajadoras que luchamos contra la discriminación salarial, y nosotros los trabajadores hombres que apoyan moralmente a las mujeres en su lucha*. Se abre una importante fractura en la subjetividad solidaria que había caracterizado los trabajadores de ambos sexos de planta de MSA durante muchos años, precisamente porque la lucha contra la discriminación no es tomado como una lucha de todos,

RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): La semana pasada me quedó después de hablar el remarcar un poco más el tema de la huelga de las mujeres, porque a mí, más que un tema feminista, que había gente que lo veía así, había una parte del comité que nuestra idea era que quedara como una lucha de un trabajador, de un joven (---) Que no quedara como una cosa feminista.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general]

Sino de un sólo colectivo, las trabajadoras de planta,

RhB (Administrativo, Inframasculino): Eso fue una huelga de ellas, que pedían igualdad de salarios de hombre y mujer.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Eso es así por la no participación de los trabajadores hombres en la huelga indefinida que protagonizaron las mujeres en 1989. Sería legítimo referirse a ellos como esquiroles por más que la estrategia de las mujeres fue definirlos como *ellos los trabajadores hombres que apoyan moralmente a las mujeres en su lucha*.

Nosotras las mujeres trabajadoras que luchamos contra la discriminación salarial

La subjetividad antagónica *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario la dirección* se resquebraja cuando aparecen los deseos e intereses de las mujeres trabajadoras, lo que pone en evidencia la dimensión de género de la construcción de subjetividades solidarias. El caso de la lucha contra la discriminación salarial es el contexto en que se elabora la subjetividad antagónica de *nosotras las mujeres que luchan contra la discriminación salarial*, frente a un *ellos explícito, ellos la empresa y su vicario la dirección que discrimina salarialmente*, y otro ambiguo, que en el discurso de las entrevistadas que han participado de esa subjetividad antagónica oscila entre un *ellos que apoyan parcialmente*, que participa de esa subjetividad parcialmente, y un *ellos los hombres trabajadores que no hacen huelga indefinida*. Durante esa lucha la construcción de la subjetividad antagónica tendrá lugar con una orientación política claramente dirigida a contener la construcción de un *ellos los hombres trabajadores que no hacen huelga indefinida* como enemigo (en cuanto al no estar con ellas refuerza a su opositor explícito, *ellos la empresa*) para convertirlo en un *ellos los hombres trabajadores que nos apoyan moralmente*, se trata de un *ellos* que en alguna medida es también un *nosotros*. En este empeño, el papel del líder es fundamental en dirigir la producción de una subjetividad solidaria y antagónica, muestran la dimensión ingenieril de la construcción de subjetividades,

P-E: O sea que estabais en situación débil si el paro no era total.

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Exacto, ese era el otro argumento y por lo tanto las batallas era que la huelga fuera total en la empresa y se le hacía un daño muy fuerte económicamente a la empresa. Si se ganaba del terreno político o del económico por decirlo de alguna manera, estos eran los dos planteamientos grandes y precisos, y con que métodos? el método era de unidad de todo el mundo porque no se puede ganar si no hay unidad de todo el mundo y los otros métodos es que todo el que esté con nosotros y lo que nosotros decimos bien y el que no a por él. La propuesta es de ser guerrilleros y impedir por las mañanas que se (---).

P-E: Hacer piquetes y no dejarlos entrar?

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Por eso como la asamblea no resolvía esto, si que es verdad de que cuando tú veías entrar a los hombres la crispación, las trabajadoras el humor se les ponía pues a cien, y entonces claro como había quedado en que ellos estaban y ese era el mensaje mío, es bueno aún que ellos estén con nosotros moralmente porque como mínimo no aparentamos y detrás de no sé que este era el mensaje, allí es donde se concentraba todos los dirigentes del sindicato, en esa actitud provocadora hasta que tuvimos un expediente disciplinario en que nos despidieron a todo el comité de huelga, entonces a partir de allí el sindicato no apareció, solo uno dos a los comités de huelga, pero no por la mañana, a las cinco de la mañana.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Sin embargo será una operación difícil, especialmente durante la huelga indefinida de 1989. Si forma parte de la subjetividad solidaria *nosotros los trabajadores* tanto la subjetividad *nosotras las mujeres que luchamos contra la discriminación salarial y nosotros los hombres que apoyamos moralmente*, la contradicción se pone en evidencia en el momento en que los hombres no participan en la huelga indefinida. Si forman parte de la subjetividad compartida, entonces son todos unos esquiroles. Pero no se definen de este modo, sino al contrario, se intentan presentar como apoyo, aunque sea moral. Entonces, aparece más bien una fracción de clase o incluso otra clase con la cual se establece algún tipo de alianza, o tratado de no intromisión. Sin embargo, ese mantenerse al margen en los momentos más decisivos, tiene el efecto práctico de apoyar a la dirección. Asimismo, la propia fractura ponen en evidencia los implícitos que sustentan el *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario la dirección*. Se trata de un *nosotros los trabajadores* capitalista patriarcal. Esa subjetividad solidaria es la que configura los intereses de los trabajadores que se conciben a sí mismos como los principales responsables del mantenimiento de la familia, lo cual quiere decir que cuando se hacen huelgas que se articulan en esas subjetividades, lo que se defiende o se persigue son intereses familistas, o defender el papel de los cabezas de familia. En esa subjetividad, no se contempla como una cuestión solidaria la reivindicación salarial de las mujeres, y por lo tanto susceptible de ser compartida para un colectivo genérico *nosotras/as los trabajadores*, porque a las mujeres no se las concibe como corresponsales del mantenimiento de la familia.

Otro buen ejemplo de esta fractura de la subjetividad *nosotros los trabajadores* se pone en evidencia es la negociación de convenio respecto de unas cuestiones que sólo pueden ser interpretadas con una óptica de género. Cuando en 1990 durante la negociación del convenio se discuten medidas para combatir el absentismo, la empresa propone una prima para estimular que se reduzca, mientras que

el Comité de Empresa presidido en esa ocasión por una mujer, propone que la empresa conceda 2 días para asuntos propios (como queda reflejado en la Acta 6 del 5 de abril de 1990 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa MSA). La empresa se opone porque entiende supondría institucionalizar el absentismo. Implicaría reconocer el derecho a atender los problemas personales cuando se presentan. Su efecto práctico sería una reinternalización de los costes de producción de la vida humana a la empresa, en la proporción de los dos días pagados para atender a necesidades de la familia por parte de las trabajadoras. El grueso del absentismo femenino está relacionado con las responsabilidades del cuidado de la familia, que comúnmente se atribuyen a las mujeres. Y cuando los trabajadores lo reclaman están diciendo que el absentismo es para resolver problemas, que la gente necesita disponer de un tiempo añadido fuera del marco de las vacaciones y de las bajas de enfermedad, destinado a resolver *sus* asuntos, que suelen ser problemas familiares. Se trata de una fractura porque es el tipo de reivindicación que no llega a término. En parte porque, como ha comprendido el directivo de la empresa, es instituyente de relaciones laborales, pero también porque no se trata de una reivindicación compartida con los compañeros, hemos de suponer que estos no se hallan sometidos a este tipo de necesidades, y por ello se les acaba atribuyendo una importancia secundaria en los procesos de lucha y negociación.

Un ejemplo adicional. En 1996 los representantes de los trabajadores presentaron una plataforma reivindicativa para el XIII Convenio Colectivo de MSA. En el apartado *Condiciones sociales* presentaron tres puntos que cayeron en el proceso de negociación: Prioridad en la promoción de la mujer, 2 días asuntos personales (recuperando la reivindicación de 1990), y ayuda geriátrica para el pago de Centro de Día. La voluntad de las mujeres de formar un frente común de los trabajadores y trabajadoras, se produce al coste de ignorar el impacto negativo para las mujeres de la división sexual del trabajo. Esta situación expresa o favorece vínculos de solidaridad entre los hombres directivos y los hombres trabajadores.

La siguiente narración muestra esa falla en la subjetividad antagónica que había caracterizado a buena parte de los trabajadores y trabajadoras de MSA. Las clases, al fin, se hacen... y deshacen en la lucha,

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Pero fue muy gordo, muy gordo, porque la mitad de la plantilla que eran los hombres estaban trabajando, y la mitad de las plantilla que eran mujeres estábamos en la calle.

P-E: ¿Las mujeres sí que fuisteis todas a una, no?

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Sí, las mujeres sí, a parte de una o dos que no fueron porque bueno, tenían sus razones. Tu en el momento no veías las razones, lo único que veías es que estaban en contra tuya, que estaban haciendo una cosa que te estaba haciendo daño a ti. Luego pasa el tiempo y vas comprendiendo que las personas depende de la situación que tienen en el momento, depende de cómo esté pues pueden ver las cosas de una manera u otra, y quizás dices pues, bueno, quizás tenía razón, a mí me estaba haciendo daño pero bueno, a veces las personas en ese momento no vemos otra salida que aquello que estamos haciendo. Pero vamos, las mujeres estuvimos todas. Y se pasó muy mal.

P-E: ¿Y de los hombres ninguno se sumó?

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): No.

P-E: ¿Y cómo lo explicaban?

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Ellos de siempre los problemas de la mujer (---) El hombre, no se ahora la generación que sube, como vosotros que sois más jóvenes, siempre ha habido personas que aunque no sean de la generación vuestra han tenido una mentalidad distinta, pero bueno, la mayoría de España, el hombre es el que tenía que ganar dinero, la mujer es un sueldo más para apoyar la casa, o como algunos dicen, para comprarte caprichos. Entonces ellos no entienden que la mujer tenga que ganar igual que un hombre, no lo entiende, que trabajar sí, pero que ganar no.

P-E: ¿Pero esto cuando comentabais con los compañeros de trabajo (---) ?

RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Sí, sí, eso ellos te lo dicen así. Ellos no entienden que la mujer tenga que ganar igual que ellos, no lo entienden. Y ahora muchas veces, porque ahora traen muchas veces hombres a la cadena antes no pero ahora sí, dicen "es que trabajáis más que nosotros, es que se trabaja más en una cadena que en una máquina de plástico". En una máquina de plásticos están cobrando (---) porque dicen que llevan dos máquinas, dos máquinas automáticas, que lo único que tienen que estar es mirando la máquina, eso lo llevo también yo, y ellos cobran ya la prima doble na más que por llevar dos máquinas. Y yo a lo mejor llevo cuatro o cinco máquinas en la cadena que estoy ahora. Ellos tienen maquinas de inyectar, que son automáticas y no tienes que hacerles nada. Yo estoy trabajando con prensa, ¿entiendes? Y trabajos manuales que ellos son incapaces de poderlos hacer, son piezas muy pequeñas, ellos tienen las manos muy grandes (---) No lo pueden hacer no porque no sean capaces de hacerlo, sino porque la mano es más pequeña y se adapta mejor a la pieza pequeña que no ellos, que están acostumbrados a otra faena y cuando van allí no saben estar. Bueno, pues eso en la empresa nuestra no lo valoran.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general y la huelga del 89]

Un *nosotras* que se articula en torno a la elaboración de intereses comunes, y a los problemas que implica asumir y defender el logro de esos intereses: en este caso luchar contra la discriminación salarial. Un *nosotras* que se define en relación a *ellos* los *trabajadores* y a *ellos* la dirección de la empresa. Los hombres no aparecen como *esquiroles*. Por su falta de solidaridad y participación en la solidaridad antagonista se convierten en otra clase. *No estar contigo es estar contra ti*. Luego la fractura suma fuerzas del lado del enemigo, no crea un tercer nosotros. Se expresa la dificultad de mantener y lograr la subjetividad antagonista de nosotras las mujeres trabajadoras que luchamos contra la discriminación salarial. Dificultades que no se resuelven con argumentos. Pueden haber los mejores argumentos pero no suficientes para que todos trasciendan su individualidad hacia lo colectivo. Quizás porqué no hay lazos afectivos que lo permitan. En todo caso no es posible construir un mejor argumento para la huelga.

Nosotros los hombres que apoyamos a las mujeres en su lucha

Los entrevistados que expresan el *nosotros los trabajadores hombres que apoyamos moralmente a las mujeres* lo hacen indicando una solidaridad parcial con las mujeres, que se traducen en paros intermitentes, parciales, manifestaciones, etc.

RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Es que en ese momento, después de que las mujeres reclamaran este tema de la igualdad, cuando se ganó la empresa se negaba a aplicarlo, y entonces hubo una serie de acciones, pero no eran unas acciones en plan indefinido, sino que se hacía una huelga parcial, se paraba, se hacía una huelga, se paraba, y cuando había huelga parcial todos participábamos, excepto los de oficinas, pero la mayoría participábamos apoyando.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general]

RhI (Team leader, masculino): Incluso llegamos a una huelga de tres, cuatro días y estuvimos todos, hombres y mujeres en la calle.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general]

El límite a esa solidaridad parcial es la huelga indefinida,

RhI (Team leader, masculino): Entonces los hombres decíamos "vale, muy bien, vosotras lucháis por eso, ¿queréis hacer huelga? [se refiere a indefinida], en lo que no sea hacer huelga estaremos con vosotras, en lo que sea, pero en una huelga estaréis vosotras".

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

La fractura que pone en evidencia la huelga indefinida, está estrechamente vinculada con las subjetividades y formas de participar en la producción de la existencia en casa. La mujer típica es,

RhT (Team leader, inframasculino): Una mujer que su marido trabaja fuera se puede tirar un mes de huelga o de baja, pero la persona que no tiene a nadie que le entre un sueldo a casa ¿cómo va a estar un mes? La persona que va a cobrar luego, va a cobrar.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

La posición de género masculino queda claramente expresada en esta frase,

RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Porque el juez nos había dicho en un mes salía la sentencia, y yo dije que podíamos hacer unos paros intermitentes, para que la prensa lo reflejara y todo esto, pero meterte en una huelga indefinida en esas condiciones no consideraba que era correcto porque había un colectivo importante que era el de los hombres que ya te decían "es que ya lo habéis cobrado", pero como explicaba ese hombre en una familia que se metía en una huelga indefinida de un mes sin cobrar un duro cuando no va a sacar nada a cambio, ya lo había cobrado, de acuerdo, pero las economías familiares son así.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

En el contexto de la huelga indefinida de 1989, por la aplicación de la sentencias que daban la razón a las mujeres, la solidaridad parcial expresa los límites de la equivalencia entre una mujer trabajadora de planta casada con un trabajador y un trabajador de planta casado con una trabajadora ama de casa o con una ama de casa en exclusiva. La equivalencia se realiza en términos salariales. El salario de la mujer es entendido como complementario al salario del hombre, mientras que el salario del hombre es entendido como el principal. Y esa equivalencia, como producto de una subjetividad antagónica compartida entre hombres y mujeres tiene su límite para la huelga de 1989: todos los apoyos que se deseen menos las huelga indefinida por parte de los hombres. Dicho de otra manera. Las reivindicaciones salariales que afectan como mínimo a los hombres *valen* una huelga indefinida y toda la incertidumbre que ella implica, mientras que las de las mujeres no. Ellos, apelan a que una familia no puede aguantar una huelga indefinida sin ingresos. Ciento. Pero también lo es cuando se reivindican otras cosas, que afectan a los trabajadores de planta hombres. Las circunstancias sexistas en las que vivimos y que marcan las posibilidades de acción de los trabajadores de MSA, ser un trabajador ganador de pan, o una trabajadora ama de casa, o una ama de casa en exclusiva, se actualizan y son apropiadas de forma activa por los trabajadores hombres. En cuanto apoyan a las mujeres en sus reivindicaciones puntuales, ponen en crisis lo que tienen de ganadores de pan, también en sus actos y en sus argumentos, pero en cuanto no apoyan las mujeres en la huelga indefinida actualizan lo que tiene de ganadores de pan, en sus actos y en sus argumentos. El sujeto aparece fragmentario, contradictorio e inestable, y la paradoja es que esa fragmentación opera en los propios argumentos de quienes no quieren apoyar a las mujeres en la huelga indefinida, apelando, precisamente, a la fragmentación: entre ellos que son los responsables de la familia (que quiere decir mantenerla) y ellas que son concebidas como no corresponsables de la familia (y por eso pueden meterse en una huelga de ese tipo),

RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Nosotros dijimos que no estábamos de acuerdo con una huelga indefinida, que los hombres no iban a apoyar la huelga indefinida porque era meterse en un mes de paro total y no ibas a cobrar un duro, y que eso era unos problemas familiares graves, y que (---) bueno ellas dieron respuestas demagógicas diciendo "oye, no pierdes", porque es lo que decíamos los trabajadores, "vosotras vais a ganar, porque después de esto vais a coger todos los atrasos, que pueden ser cerca de un millón de pesetas, pero nosotros no vamos a coger un duro", y se aprendieron una respuesta que era lógica pero demagógica, decir "vosotros lo habéis cobrado ya", yo lo he cobrado pero lo he gastado y ahora tengo un problema delante de mí, que es que tengo que mantener una familia, y no tengo, y cómo justifico yo (---) Las mujeres son muy solidarias pero también son muy egoístas.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Lo dicho hasta el momento nos apunta a una pluralidad de nosotros. De ahí que la unidad de la subjetividad antagonista generada en la huelga no se puede dar por descontada, no se aguanta por sí misma. Hay que sostenerla con diversas estrategias, porque se puede fracturar.

La fragilidad se puede ampliar a las desigualdades entre las categorías laborales, entre los contratos fijos y los temporales... De ahí la necesidad de aglutinar una nueva subjetividad antagónica que convierta *los trabajadores*, en un verdadero genérico y no en un sinónimo de trabajadores ganadores de pan,

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Había muchas presiones por parte de los trabajadores, que por nuestra culpa ellos no ganaban el incremento, pero como habíamos empezado a introducir la parte de que había muchas desigualdades entre ellos, encargados y todo el mundo salió a la huelga, todo el mundo salimos a la huelga.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

A pesar del sufrimiento que crean esas grietas entre las personas que han estado durante mucho tiempo elaborando una misma subjetividad antagonista, construyen una nueva subjetividad solidaria y antagonista cuando se produce un cambio traumático: la presentación del expediente de rescisión de empleo de 1997. Por tanto, sería reificador decir que hay capitalismo patriarcal o patriarcado capitalista. Lo que es, es lo que se va haciendo en cada momento. Por tanto, es de una naturaleza cambiante incluso en su estructura básica. Es el riesgo de perder algo fundamental que los rinde común, el empleo. Ante ello, las subjetividades, se aglutan en una nueva subjetividad solidaria, a pesar de las estrategias divisorias de la empresa,

RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Era la primera vez en la historia que hombre y mujeres, técnicos y administrativos, todos, íbamos a la huelga, porque hasta ahora todas las huelgas participaba sólo un sector, la otra gente no.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Reflexionar sobre quién podía pensar que se encontraba en riesgo de perder el empleo indica el importante papel de una clase en hacer a la otra, o en fraccionarla. Si en este caso, la empresa no recurre al sexismo para promover las divisiones, fue porque contaba para el caso del expediente de 1997 con un elemento más poderoso: *los que se quedan, y los que se van*, publicando la lista de los despedidos.

El análisis que hemos ofrecido de los procesos de producción de subjetividades solidarias y antagonistas en el contexto de las huelgas, nos han permitido ejemplificar un aspecto de la producción reiterada de las clases sociales, para un contexto concreto en un horizonte histórico limitado. Las clases son producidas cotidianamente en los procesos de constitución de las subjetividades antagonistas entorno a los objetos en disputa que elaboramos los sujetos cuando producimos nuestras vidas. En esta confrontación devienen lo que son. De aquí, quizás, su carácter cambiante y oscilante, su carácter fragmentario. Cuando se elaboran nuevos intereses toda subjetividad solidaria y antagonista será transformada o fracturada, dando lugar a fracciones nuevas. Trabajadores hombres y trabajadoras mujeres, como hemos ejemplificado, quizás es la más relevante. Cuando las mujeres dejan de tomar por universales los intereses de los trabajadores hombres, la solidaridad de este universal tiembla. Y estas mismas condiciones las aprovecha la empresa y su dirección en sus estrategias de producción de subjetividades compartidas con ella contra los trabajadores y las trabajadoras que comparten una subjetividad antagonista construida contra la empresa, como en el caso de la situación de producción de huelgas. Las subjetividades colectivas de clase son fragmentarias y contradictorias. Estas se producen cotidianamente en una constante tensión. El aspecto capitalista y patriarcal de las relaciones de producción provoca que las subjetividades se articulen entorno a intereses contradictorios y no siempre previsibles. Las subjetividades fragmentarias de clase son, en una palabra, circunstancias en acción.

Bibliografía

- Babiano, J. (1995). *Emigrantes, cronómetros y huelgas*. Madrid: Siglo XXI. Historia.
- Bajtin, M. (1979). *Estética de la creación verbal*. Mexico D.F.: Siglo XXI, 1982.
- Berger, P.L., Luckmann, T. (1966). *La construcción social de la realitat*. Barcelona: Herder, 1988.
- Billig, M. 1996. *Arguing and Thinking*. Cambridge: University Press.
- Billig, M. (1991). Ideology, Rhetoric and Opinions. En M. Billig (1991) *Ideology and Opinions*, 1:30. London: SAGE.
- Butler, J. (1997). *Mecanismos psíquicos del poder*. Madrid: Cátedra. Feminismos, 68, 2001.
- Butler, J. (1990). *El género en disputa*. México D. F.: Paidós. Género y Sociedad, 2001.
- Butler, J. (1987). Variaciones sobre sexo y género. Beauvoir, Wittig y Foucault. En: S. Benhabib, D. Cornell. (comp.) (1990). *Teoría Feminista y teoría crítica*, 193:211. València: Edicinos Alfons El Magnànim. Institució Valenciana d'Estudis i Investigació.
- Butler, J. (1990). Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18, 296:314.
- Blumer, H. (1969). *El interaccionismo simbólico*. Barcelona: HORA. Psicología social y sociología, 1982.
- Castoriadis, C. (1986). *Los dominios del hombre: las encrucijadas del laberinto*. Barcelona: Gedisa. Filosofía / Política, 1988.
- Chodorow, N. (1984). *El ejercicio de la maternidad. Psicoanálisis y sociología de la maternidad y la paternidad en la crianza de los hijos*. Barcelona: Gedisa.
- Crompton, R. (1993). *Clase y estratificación*. Madrid: Tecnos. Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología, 1994.
- Donzelot, J. (1977). *La policía de las familias*. Valencia: Pre-Textos, 1990.
- Elster, J. (1999). *Sobre las pasiones*. Barcelona: Paidós. Transiciones, 32, 2001.
- Elster, J. (1989). *El cemento de la sociedad*. Barcelona: Gedisa. Sociología. Serie CLA·DE·MA, 1997.
- Elster, J. (1983). *Uvas amargas*. Barcelona: Península. Península Ideas, 4, 1988.
- Foucault, M. (1970). *El orden del discurso*. Barcelona: Tusquets Fábula, 126, 1990.
- Foucault, M. (1976). *Historia de la sexualidad 2. El uso de los placeres*. Madrid: Siglo XXI, 1998.
- Foucault, M. (1978). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa. Filosofía y Sociología. Serie CLA·DE·MA., 1998.
- Gadamer, H.G. (1975). *Verdad y método*. Vol. I y II Salamanca: Sígueme. Hermeneia, 7, 1996.
- Garfinkel, H. (1986). *Ethnomethodological Studies of Work*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (1981). *Teoría de la acción comunicativa*. Vol. I y II Madrid: Taurus. Ensayistas, 278, 1987.
- Hartmann, H. (1979). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Zona Abierta*, 24, 85:113.

- Hooks, B. (1992). Fighe bollenti in vendita: rappresentazioni della sessualità femminile nera e mercato culturale. En: B. Hooks (1992). *Elogio del margine. Razza, sesso e mercato culturale*, 74:95. Milano: Feltrinelli, 1998.
- Ibáñez, J. (1997). *A contracorriente*. Madrid: Fundamentos. Ciencia, 216.
- Ibáñez, J. (1992). *Más allá de la sociología*. Madrid: Siglo XXI.
- Izquierdo, M.J. (2001). *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. Barcelona: Bellaterra. La Biblioteca del Ciudadano.
- Izquierdo, M.J. (2000). *Cuando los amores matan*. Madrid: Libertarias. Saber Vivir.
- Izquierdo, M.J. (dir.). (1998 a). *Aguantando el tipo. La lucha contra la discriminación salarial*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Izquierdo, M.J. (1998b). *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Cátedra. Feminismos, 48.
- Laclau, E. (1985). Desconstrucción, pragmatismo, hegemonía. En Ch. Mouffe. *Desconstrucción y pragmatismo*, 97:136. Buenos Aires: Paidós, 1998.
- Laclau, E. (1990). *Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Nueva Visión, 1993.
- Laclau, E., Mouffe, C. (1985). *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia*. Madrid: Siglo XXI. Sociología y Política, 1987.
- Marglin, S.A. (1977). Orígenes y funciones de la parcelación de las tareas. ¿Para qué sirven los patronos? En: A. Gorz (1977). *Crítica de la división del trabajo*, 45:96. Barcelona: Laia.
- Marx, K. (1867). *El capital. Crítica de la economía política*. Madrid: Akal. Biblioteca de Ensayo, 2000.
- Marx, K. (1891). *Trabajo asalariado y capital*. Barcelona: DeBarris. Los Libros del Abrir, 7, 1987.
- Marx, K. (1844). *Manuscritos: economía y filosofía*. Madrid: Alianza. El libro de bolsillo, 199, 1984.
- Marx, K., Engels, F. (1848). *El Manifiesto Comunista*. Madrid: Alhambra. Clásicos del pensamiento, 4, 1989.
- Marx, K., Engels, F. (1845). *La ideología alemana*. Barcelona: L'Eina, 1988.
- Maturana, H.R. (1996). Realidad: la búsqueda de la objetividad o la persecución del argumento que obliga En: M. Pakman, M. *Construcciones de la experiencia humana*. Vol. I, 51:138. Barcelona: Gedisa. Hombre y Sociedad. Serie CLA-DE-MA.
- Mead, G.H. (1934). *Espríitu, persona y sociedad*. Barcelona: Paidós. Paidós Studio/Básica, 22, 1982.
- Miliband, R. (1987). Análisis de clases. En: A. Giddens, J. Turner, Et Altri. *La teoría social hoy*, 418:444. Madrid: Alianza, 1990.
- Miliband, R. (1985). *El Estado en la sociedad capitalista*. Madrid: Siglo XXI.
- Mingione, E. (1991). *Las sociedades fragmentadas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Economía y sociología del trabajo, 67, 1993.
- Mora, E. (2002). *Las clases sociales como forma de interacción social. Una estrategia de aproximación*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Mouffe, C. (comp). (1996) *Desconstrucción y pragmatismo*. Buenos Aires: Paidós, 1998.
- Mouffe, C. (1992). Feminismo, ciudadanía y política democrática radical. *Debate Feminista*, 7, 3:58.
- Polanyi, K. (1989). *La gran transformación*. Madrid: La Piqueta. Genealogía del Poder, 17.
- Potter, J. (1996). *La representación de la realidad*. Barcelona: Paidós, 1998.

- Poulantzas, N. (1969). *Poder político y clases sociales en el estado capitalista*. México: Siglo XXI, 1978.
- Ricoeur, P. (1986). *Ideología y utopía*. Barcelona: Gedisa. Hombre y sociedad. Serie cla-de-ma, 1989.
- Rubin, G. (1975). The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex. En: R. Reiter, (comp.) *Towards an Anthropology of Women*, 157:210. New York: Monthly Review Press.
- Thompson, E.P. (1963). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Vol. 1 y 2. Barcelona: Crítica. Crítica Historia del mundo moderno, 1989.
- Thompson, E.P. (1984). *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica. Crítica Historia.
- Valera, J. (1997). *Nacimiento de la mujer burguesa*. Madrid: La Piqueta. Genealogía del Poder, 30.
- Voloshinov, V.N., Bajtin, M. (1929). *El marxismo y la filosofía del lenguaje*. Madrid: Alianza, 1992.
- Vygotski, L.S. (1982a). El método instrumental en psicología. En: L.S. Vygotski *Obras escogidas*. Vol. I, 65:70. Madrid: Visor, 1991.
- Vygotski, L.S. (1982b). Pensamiento y lenguaje. En: L.S. Vygotski *Obras escogidas*. Vol. II. Madrid: Visor, 1991.
- Vygotski, L.S. (1982c). «La conciencia como problema de la psicología del comportamiento». En: L.S. Vygotski *Obras escogidas*, Vol III, 39:60. Madrid: Visor, 1991.
- Vygotski, L.S. (1982d). Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. En: L.S. Vygotski *Obras escogidas*. Vol. III. Madrid: Visor, 1991.
- Walby, S. (1998) Figuras emblemáticas del empleo flexible. En M. Maruani,, C. Rogerat, T. Torns, T. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, 363:378. Barcelona: Icaria. Antrazyt, 156, 2000.
- Walby, S. (1994). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- Walby, S. (1986a). *Patriarchy at Work, Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*. Cambridge: Polity Press.
- Walby, S. (1986b) Gender, Class and Stratification. En: R. Crompton, M. Mann, (dirs.) *Gender and Stratification*. Cambridge: Polity Press.
- Willis, P. (1978). *Aprendiendo a trabajar*. Madrid: AKAL. AKAL Universitaria, 118, 1988.
- Wittig, M. (1981). One Is Not Born a Woman. *Feminist Issues*. Vol. 1, (2).
- Wittig, M. (1973). *El cuerpo lesbiano*. Valencia: Artes Gráficas Soler, 1977.
- Wright, E.O. (1989). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. En: J. Carabaña, A. De Francisco (comps.) *Teorías contemporáneas de las clases sociales*, 17:125. Madrid: Pablo Iglesias, 1995.
- Wright, E.O. (1995). Análisis de clase. En: J. Carabaña: *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a E.O. Wright*, 21:53. Madrid: Visor y Fundación Argentaria.
- Wright, E.O. (1985). *Clases*. Madrid: Siglo XXI. Sociología y política, 1994.
- Wright, E.O. (1978). *Clase, crisis y Estado*. Madrid: Siglo XXI, 1983.
- ŽIŽEK, S. 1992 (1989). *El sublime objeto de la ideología*. México D.F.: S XXI.

Formato de citación

Mora, E. (2003). La construcción de subjetividades fragmentarias de clase. Un ejemplo. *Athenea Digital*, 3. Disponible en <http://antalya.uab.es/athenea/num3/mora.pdf>

Historia editorial

Recibido: diciembre 2002. Revisado: enero 2003. Aceptado: febrero 2003

Anexo

Para cada cita indicamos el perfil del entrevistado/a. El perfil remite a la posición en la empresa (laboral y sindical) y en el ámbito familiar. El conjunto de perfiles empleados es el que indicamos a continuación:

Listado de perfiles

Trabajadora especialista	Infrafemenina	
Trabajadora especialista	Neutro	
Trabajadora especialista	Representante de los trabajadores/as	
Trabajador especialista	Inframasculino	
Trabajador especialista	Inframasculino	Representante de los trabajadores/as
Trabajadora cualificada	Infrafemenina	
Trabajador cualificado	Masculino	Representante de los trabajadores/as
Trabajador cualificado	Inframasculino	
Team leader	Infrafemenina	
Team leader	Masculino	
Team leader	Inframasculino	
Administrativo	Inframasculino	
Administrativo	Neutro	
Técnico	Masculino	
Directivo	Masculino	
Ama de casa en exclusiva		

Indicamos los perfiles de los entrevistados/as a los cuales hemos podido efectivamente acceder.

En cuanto a la terminología usada sólo comentar la que remite al género. Para referirnos a la pluralidad de situaciones que se desprenden de la definición simultánea de un perfil en el ámbito capitalista y patriarcal hemos querido simplificar la terminología apoyándonos, con algunas

modificaciones y recortes, en la tipología de género de Izquierdo (1998b: 44). Así, en lugar de decir, por ejemplo, “trabajador cualificado ganador de pan casado con una ama de casa en exclusiva”, decimos “trabajador cualificado masculino”. A continuación indicamos a qué corresponde cada término usado para la identificación de género, desde el punto de vista del par conceptual “ganador de pan” y “ama de casa”:

- **Femenino:** Personas cuya relación con el *cabeza de familia* es la de *esposa/o* que se definen como ama de casa (en exclusiva) cuando se les pregunta sobre su ocupación. Ama de casa en exclusiva casada con un ganador de pan.
- **Infrafemenino:** Personas cuya relación con el *cabeza de familia* es la de *esposa/o* que se definen como activas (ocupadas o paradas) o jubiladas y como ama de casa cuando se les pregunta sobre su ocupación y que consideran que sus ingresos son complementarios. El término infrafemenino no es empleado por Izquierdo (habla de superfemenino), y se lo debo a Francisco José León. Trabajadora y ama de casa casada con un ganador de pan.
- **Masculino:** Personas que ocupan el lugar de *cabeza de familia*, que viven en hogares de más de una persona, y que se definen como activas (ocupadas o paradas) o jubiladas y que consideran que sus ingresos son familiares. Ganador de pan casado con una ama de casa en exclusiva.
- **Inframasculino:** Personas que ocupan el lugar de *cabeza de familia*, que viven en hogares de más de una persona, y que se definen como activas (ocupadas o paradas) o jubiladas y que consideran que sus ingresos son familiares y que son *esposo/a* de personas de género infrafemenino. El término inframasculino no es empleado por Izquierdo (habla de supermasculino), y se lo debo a Francisco José León. Ganador de pan casado con trabajadora y ama de casa
- **Neutro:** Personas que viven solas y que se definen como activas (ocupadas o paradas) cuando se les pregunta sobre su ocupación.

Finalmente, para los casos que no corresponden a esta tipología no indicamos el género.