



número 21 (primer semestre 2010)
number 21 (first semester 2010)

Revista THEOMAI / THEOMAI Journal

Estudios sobre Sociedad y Desarrollo / Society and Development Studies

Issn: 1515-6443

“Acá lo que cambió todo fue la privatización...” Aproximación antropológica a las prácticas obreras en los espacios laborales en procesos de privatización y reconversión productiva.

Julia Soul¹

Introducción

Las políticas de privatizaciones de bienes y servicios estatales fueron uno de los principales vectores de intervención del Estado en el contexto de estructuración del proceso hegemónico denominado “neoliberal”. En su dimensión socioeconómica, la consecuencia directa de esta intervención fue la subsunción directa a la lógica del capital de esos servicios, recursos y sectores productivos, y la profundización de los procesos de concentración y centralización capitalistas propios de cada crisis.² En su dimensión simbólica, las políticas de privatizaciones reposicionaron al mercado como vector de integración social, deslegitimando la intervención estatal en la estructura productiva y comercial del país. En esta perspectiva, las políticas de privatizaciones

¹ Licenciada en Antropología. Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social. UNR. Becaria Doctoral CONICET. juliasoul@hotmail.com. Febrero 2009

² La centralidad de las políticas de privatizaciones para el despliegue del proceso hegemónico se evidencia en la crónica periodística de la autora estadounidense Naomi Klein “La doctrina del Shock” (Paidós: 2007). Asimismo, June Nash (2006) realiza un importante recorrido acerca de las implicancias de las políticas de privatización de áreas y recursos naturales en el área de la selva Chiapaneca.



resultaron, al mismo tiempo, un vector fundamental en la consolidación del bloque de poder que sustentaría la profundización y el despliegue de las políticas de libremercado. En Argentina, el núcleo de este proceso se desarrolla a partir de la transición entre el gobierno de Alfonsín y el de Menem en Julio de 1989, en medio de una profunda escalada hiperinflacionaria que precipitó la consolidación del bloque de poder que lideraría el proceso hegemónico y materializaría las llamadas “reformas estructurales”.

Los análisis más frecuentes alrededor de este período plantean las problemáticas de transformaciones sociales profundas y de cambios en las relaciones entre los actores dominantes en el campo de fuerzas sociales. En el campo de la economía, las investigaciones dan cuenta de la consolidación de un nuevo ciclo de acumulación capitalista liderado por las fracciones de capital concentrado (Astarita: 1999; Aspiazu, Basualdo, Khavisse: 1986; Basualdo: 2006). Desde la sociología y la antropología se abordaron las transformaciones vinculadas con las estrategias de organización y construcción de demandas de los sectores populares (Manzano: 2006; Svampa, Pereyra: 2003); los procesos de pauperización y los llamados “nuevos pobres” (Abonizio *et al*: 1996), las transformaciones en la clase obrera y en las representaciones del trabajo (Wallace: 1996; Manzano: 1996; Antunes: 1995; 2000).

Las investigaciones específicamente vinculadas con los procesos de privatizaciones han atendido a dos tipos de problemáticas: las transformaciones en las relaciones de trabajo y en los colectivos obreros (Giniger, Palermo: 2006; Soul: 2002) y las transformaciones de las comunidades con el despliegue de las políticas ‘neoliberales’ (Rivero: 2008; Rofman y Peñalva: 1995; Beccaria y Quintar: 1993). Desde una perspectiva institucional y política, las problemáticas investigadas se centraron en las transformaciones en el rol del Estado y sus relaciones con los sindicatos (Fernández (comp.) 2005; Vilas: 1998) en tanto reguladoras de las pautas de integración social que caracterizaron al modelo de dominación anterior.

Este conjunto de investigaciones nos permite recortar un aspecto del proceso hegemónico ‘neoliberal’ que no ha sido profundamente estudiado: los ‘procesos moleculares’ (Gramsci: 2003) mediante los cuáles se configuró el entramado de intentos más o menos exitosos de construcción de consenso por parte de las clases dominantes – desde el Estado y desde los organismos de la ‘sociedad civil’- y de prácticas que entrañaban resistencias, no –subordinaciones, legitimaciones, aceptaciones, adaptaciones por parte de los ‘dominados’; en el seno de un campo de fuerzas sociales complejo y cambiante (Roseberry: 2002; Menéndez: 2002; Williams: 1980). Este entramado de relaciones culminó en la configuración de un sentido común, caracterizado por ‘nuevas’ prácticas, relaciones y construcciones de sentido dominantes constitutivas de rupturas en la *cotidianeidad* de los sujetos. Teóricamente, este aspecto remite al problema de la transición entre modelos de dominación diferentes. En este sentido, consideramos que los procesos de construcción de consenso alrededor de las privatizaciones y su despliegue concreto en los espacios laborales son una de las vías de exploración de las estructuraciones /desestructuraciones que se produjeron en el advenimiento de un proceso hegemónico sustentando nuevas relaciones de fuerza en el bloque de poder. Este nudo problemático ha sido expuesto en trabajos anteriores (Soul; Palermo: 2008; Rivero, Gournalousse: 2007) y pretendemos continuar su desarrollo en este artículo.

Nuestro objetivo principal es enfocar el desarrollo de las desestructuraciones y reestructuraciones en la *cotidianeidad laboral* de los trabajadores de una empresa



industrial privatizada: la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina (en adelante SOMISA), con el fin de establecer qué nuevos elementos pasan a constituir la y cómo son experimentados desde la perspectiva de los trabajadores. Desarrollamos este tópico como un aspecto de nuestro problema de investigación más general, que atiende a las formas concretas de estructuración de las relaciones de clase en la ex-SOMISA, focalizando el abordaje en la conformación de los 'somiseros' como un grupo obrero particular. En este marco, hemos realizado varias etapas de trabajo de campo (2000-2001; 2003 y 2006-2008), fundamentalmente a través de entrevistas y observaciones sin participación. En los diferentes momentos del trabajo de campo se tornó relevante la categorización del proceso de privatización como el *principal hito histórico* en la experiencia laboral y social de los 'somiseros'. En los relatos de los 2000, las transformaciones que supuso la privatización en la vida cotidiana de los trabajadores superan a las que desarrollaron los Gobiernos Militares de 1966 y 1976. Esta importancia fue enunciada y expresada sistemáticamente de diversas maneras; ya sea a través de la evocación de un pasado armónico y libre de contradicciones y conflictos; a través del 'olvido' efectivo en los relatos de conflictos y problemas o a través de la enunciación directa. Durante una conversación informal sobre el golpe del '76 y sus manifestaciones en la empresa con dos ex-trabajadores de SOMISA y militantes políticos de organizaciones de izquierda durante la década del '70, ambos enfatizaron repetidas veces que *'lo que cambió todo ahí fue la privatización'* minimizando el impacto de las políticas de persecución y represión en la planta que ellos mismos nos estaban relatando. Esta evocación es común a trabajadores de diferentes jerarquías, a los que conservaron su empleo en la siderúrgica y a quienes se retiraron, a quienes tuvieron algún tipo de militancia (gremial, social, política) y a quienes no. La dimensión que adquiere el proceso de privatización en esta clave, nos condujo a ponderar la importancia que revestía en esta construcción *la dinámica de la cotidianeidad en el espacio laboral*. Las transformaciones en la cotidianeidad laboral surgieron como un elemento clave para categorizar los procesos de estructuración / desestructuración de relaciones sociales en el seno de transformaciones cualitativas en los modelos de dominación. En este momento de ruptura se sitúan las explicaciones de los 'somiseros' acerca de aspectos de las relaciones de trabajo que 'se pierden' o 'desaparecen' como la emergencia de nuevos elementos constitutivos de las relaciones pos-crisis de privatización. Los más importantes, que abordaremos aquí, son la individualización de las relaciones y la inestabilidad laboral.

Metodológicamente y en consonancia con los abordajes clásicos (Berger y Luckmann: 1967; Heller: 1992; Kosik: 1967) en la *vida cotidiana* se concretizan procesos y tendencias generales. En esta perspectiva, entendemos la concretización como la producción de sentidos y relaciones sociales que determinan las configuraciones fenoménicas de los procesos investigados. El abordaje de la *vida cotidiana* que proponemos se inscribe en una línea de debate clásica al interior de la Antropología, especialmente desde la década del '70, tributaria de la problematización acerca del carácter relativamente autónomo de la *cultura popular* (o la cultura obrera más específicamente en el caso que nos interesa) en relación con la *cultura dominante* y, vinculado con ello, las problemáticas abiertas por las relaciones entre la hegemonía cultural/experiencia de clase (Roseberry: 2002; Menéndez: 2002; Rebel: 1989a). En relación con el despliegue del concepto de hegemonía y sus implicancias, como Perry Anderson observara, la concepción dual del poder presente en el concepto de *hegemonía* gramsciano (coacción/consenso) obtura analíticamente la consideración de las relaciones de



‘coacción económica’ como constitutivas de las relaciones de hegemonía. Estas relaciones de coacción económica se definen en el seno de la principal determinación de la clase obrera como tal: el hecho de que gran parte de la población debe vender su fuerza de trabajo para garantizar su reproducción (Anderson: 1976). Sólo con el advenimiento del ‘americanismo’ Gramsci (2003: 91ss) advierte que *la hegemonía nace de la fábrica* e indica las relaciones entre ‘fuerza’ y ‘persuasión’ en la configuración del nuevo modelo industrial. En todo caso, la proyección hasta la fábrica de la posibilidad de construcción de hegemonía nos permite interpelarla como espacio política y culturalmente significativo, atendiendo a la singularidad del tipo de relaciones que se despliegan aquí.³

En síntesis, abordaremos en este artículo el proceso de desestructuración /reestructuración de las relaciones sociales durante el advenimiento del proceso hegemónico ‘neoliberal’ y su concretización en la cotidianeidad laboral de los trabajadores de la ex SOMISA, empresa estatal en vías de privatización. Para ello realizaremos una breve presentación de la empresa y el colectivo de trabajo “somisero”. Posteriormente describiremos la dinámica de los intentos privatizadores y el proceso de construcción de consenso, para concluir con una propuesta conceptual para el análisis de estos procesos.

Los “somiseros” y la experiencia del ‘patrón ausente’

La conformación de los ‘somiseros’ como un grupo obrero particular, deviene de las características particulares de SOMISA como empresa de propiedad estatal mayoritaria. Por una parte, la planta siderúrgica era la pieza medular del “Plan Siderúrgico Argentino” (Ley Savio N° 12987, agosto 1947), el principal instrumento de política pública que materializaba la intervención estatal en la configuración tecno-productiva y comercial del sector siderúrgico. Proyectada e instalada en el seno de procesos hegemónicos articulados alrededor del *industrialismo* como construcción social dominante, SOMISA y la producción siderúrgica que ella potenciaba estaba categorizada en las políticas dominantes como una industria estratégica para el desarrollo autónomo e independiente del país, desarrollo que contribuiría al fortalecimiento nacional (Soul: 2005). Las representaciones que hacían de la producción siderúrgica un elemento central para el desarrollo independiente de la nación no eran privativas de los sectores militares que –a través de la Dirección General de Fabricaciones Militares- articularon una importante proporción de la intervención estatal en la estructura industrial; sino que atravesaban a las más diversas expresiones políticas, sociales e ideológicas encarnándose en el sentido común de los ‘somiseros’ y delimitando un campo de sentido común entre las direcciones empresarias y los trabajadores siderúrgicos.

SOMISA estaba destinada a la producción de ‘semi-terminados’ para abastecer a empresas metalmeccánicas; era el establecimiento productivo más grande del sector y

³ En la producción antropológica dominante, una noción de hegemonía excesivamente ligada a las prácticas discursivas o simbólicas; los supuestos contemporáneos acerca del carácter autónomo, público y ‘sensorialmente’ evidente de las prácticas culturales; la emergencia de actores sociales anclados en ámbitos de relaciones extra-laborales; condujeron a la desestimación del estudio de los espacios laborales como escenario de producción y reproducción de prácticas y representaciones socioculturalmente significativas.



fue durante dos décadas –junto con YPF– la primera empresa industrial del país. Su instalación, en la vera del río Paraná entre las localidades de Ramallo y San Nicolás de los Arroyos, supuso importantes transformaciones en la región: en primer lugar, se consolidó la región sur del ‘cordón industrial’ Zárate–Campana / San Lorenzo–Puerto San Martín; en segundo término San Nicolás de los Arroyos creció notablemente entre las décadas del ‘50 y del ‘80, durante las cuales arribaron a la ciudad importantes contingentes de trabajadores. Los más numerosos, migrantes internos atraídos por las oportunidades laborales que ofrecían las obras de construcción y puesta en marcha de SOMISA. En menor medida, llegaban técnicos e ingenieros reclutados fundamentalmente en las Escuelas Técnicas y Facultades de Ingeniería cercanas y permanecían en la ciudad numerosos ingenieros y técnicos extranjeros abocados al asesoramiento técnico y al ‘entrenamiento’ del personal.

Los contingentes de migrantes internos se instalaron en las ‘villas miseria’ que surgieron en la ciudad desde la década del ‘50 y en barrios obreros, configurando un proceso de urbanización de la periferia rural de la ciudad que se profundizó durante los ‘60 y los ‘70. Por el contrario, los técnicos y profesionales contaban con un puesto de trabajo y con la vivienda, garantizados en el barrio construido por la empresa con tal objetivo.

En el transcurso de la década del ‘60 se fueron desarrollando por parte de la empresa una serie de instituciones y protecciones sociales que alcanzaban al conjunto de los trabajadores como ‘socios’ o ‘beneficiarios’. Fondos compensadores jubilatorios, servicios sociales, cooperativas de consumo, cajas de crédito mutual constituían un conjunto de servicios cuyo acceso era exclusivo para quienes formaban parte de la empresa. El empleo en la siderúrgica y el acceso a este conjunto de servicios sociales que suponía, contribuyeron a demarcar los límites de los ‘somiseros’ como un colectivo obrero singular de la comunidad nicoleña.

A través del trabajo de campo pudimos reconstruir trayectorias diversas para los distintos contingentes de trabajadores. El grupo de técnicos e ingenieros que asumió las tareas de puesta en marcha de las unidades productivas otorga a sus tareas un carácter *fundacional* y *pionero* identificándose como parte de esa labor relacionada directamente con la construcción de la patria y la nación. La mayoría de ellos comenzó su trayectoria laboral en la empresa como ayudantes o en algún puesto especializado, a cargo de los *keymen* o asesores extranjeros. En la medida que iban completando el entrenamiento y se afianzaba la producción, estos ‘pioneros’ ascendían hasta ocupar puestos de mando medio o superior. Muchos ‘somiseros’ de esta generación se retiraron de la empresa durante el proceso de privatización. Los que llegaban desde el interior, ingresaban en empresas contratistas –encargadas de la construcción– y a partir de allí –y a través de redes que implicaban a vecinos y familiares– comenzaban a procurar su ingreso en SOMISA, generalmente como *peones* o en *operaciones de equipos*, en tareas fundamentalmente manuales que requerían poco tiempo de entrenamiento.

El carácter especializado de muchas tareas, el peligro y las condiciones de insalubridad configuran una importante dimensión de la experiencia y la identificación de los ‘somiseros’ –que puede generalizarse a los trabajadores de la industria siderúrgica (McKenzie et al: 2006). Relacionado con el carácter de las tareas, emerge otro elemento de identificación de los ‘somiseros’: la percepción de la empresa como la *única en su tipo en el país*, que sustenta representaciones acerca del carácter *exclusivo* y *especializado* de las propias tareas. Estos elementos de identificación (carácter peligroso e insalubre de las tareas / reivindicación de la especificidad de las habilidades y del carácter



excepcional de la industria) están relacionados entre sí como las dos caras de una moneda. En tanto se construyen significaciones negativas acerca del 'trabajo de todos los días', la reivindicación de las tareas como excepcionales y las identificaciones que singularizan al colectivo obrero se relacionan con los sentidos construidos a partir de la *apropiación* de las relaciones de cooperación impuestas por la organización del proceso de trabajo (Leite Lopes: 1986: Libro 1: p 77).

Otra dimensión de la identificación del 'somisero' se relaciona con el carácter estatal de la planta, que otorga ciertas especificidades a la experiencia construida por los trabajadores alrededor de las relaciones de clase; especificidad que hemos conceptualizado como *la experiencia del patrón ausente* (Soul: 2002). El contenido de esta experiencia es fundamentalmente contradictorio: por una parte, la ausencia de patrón contribuye a explicar el *rol social* que podía jugar la empresa; al favorecer el desarrollo de industrias regionales, al priorizar la capacitación y formación de fuerza de trabajo especializada; al ampliar constantemente su dotación de personal. En el 'suelo de fábrica', la ausencia de patrón se revela como un aspecto importante de la *cotidianidad laboral*; principalmente a través de la evocación de prácticas relacionadas con el ocio y la indisciplina –como la preparación de comidas colectivas en los sectores, el ausentismo, el consumo de bebidas alcohólicas, la organización de mesas de apuestas– pero también en relación con el importante caudal de saberes acerca del proceso productivo y de la planta desarrollados por el colectivo. En definitiva, en la *experiencia del 'patrón ausente'* se articulan contradictoriamente aspectos valorados como positivos –que se expresan en la evocación del desarrollo exitoso de innovaciones y reparaciones, la solidaridad frente a accidentes laborales o a problemas familiares, el compañerismo– con aquellos reputados como negativos en las relaciones de trabajo pre-privatización, relacionados fundamentalmente con la indisciplina laboral. En esta identificación se enlazan la eficiencia atribuida a la gestión privada por contraposición a la estatal y por extensión, la ineficiencia o 'vagancia' de los trabajadores del Estado por contraposición a los privados.

En síntesis; la identificación del trabajador *somisero* se configura desde diversas perspectivas. En tanto trabajador de la empresa siderúrgica integrada más importante del país, cuya producción es clave para el desarrollo nacional; el *somisero* es el portador de saberes productivos excepcionales y fundamentales para el desarrollo de la *nación*. En tanto 'trabajador sin patrón' el *somisero* es portador de una cultura fabril particular, caracterizada por múltiples prácticas de no-subordinación y por una importante cohesión gremial, cuyas prácticas fueron exitosas al enfrentar el intento de privatización de la empresa en 1986 (Soul: 2007).

Abril del '86 a octubre del '91. De la resistencia a la "negociación con participación"

En abril de 1986, los 'somiseros' y la 'comunidad nicoleña' a través del "Consejo Regional para la Defensa de SOMISA y el Patrimonio Nacional" lograban revertir el proyecto de privatización de la empresa que había esbozado el gobierno de Raúl Alfonsín. En noviembre de 1992 se producía el traspaso de SOMISA a manos de Aceros Paraná después de un proceso de 'modernización' o 'racionalización' administrativa y productiva que significó la destrucción de casi seis mil puestos de trabajo.

Estos dos momentos son la expresión particularizada en el ámbito de San Nicolás del despliegue del proceso hegemónico 'neoliberal'. Desde la última Dictadura Militar



(1976–1983) y hasta 1989 los programas privatizadores de mayor envergadura fueron resistidos y rechazados por el conjunto de fuerzas sociales representadas en diversas organizaciones sindicales y políticas. La constitución del campo de fuerzas sociales durante los '80 no sólo enfrentaba a gobierno y sindicatos en relación con el programa de privatizaciones. Economistas de reconocida trayectoria liberal nucleados en la Fundación FIEL⁴ realizaron un exhaustivo estudio acerca del gasto público en Argentina que fue publicado en 1986 cuyas conclusiones fueron la base sobre la que se articuló el proyecto de privatización de SOMISA elaborado por el gobierno de Raúl Alfonsín. Este estudio recomendaba la racionalización productiva de la empresa y su privatización como dos medidas fundamentales para garantizar la viabilidad de la misma y la solvencia del gasto público.

Ante el anuncio de privatización, se organizó en San Nicolás el “Consejo Regional para al Defensa de SOMISA y el Patrimonio Nacional”. Si bien el Consejo se presentaba como el nucleamiento de las fuerzas sociales, políticas y corporativas de la región; las versiones acerca de los orígenes permiten hipotetizar que el ‘Consejo...’ emerge como resultado de la disputa por la dirección de espacios de movilización social con fuerte presencia de militantes sindicales y políticos con filiación política ‘de izquierda’.

“Empezó un grupo de mujeres de las cuales había mezcla de partidos políticos de izquierda... de todo, pero más de izquierda. Y se sumó gente... porque no tenía... era apolítica... Y bueno, se empezó a ... a salir a la calle, viste, a juntar firmas... (...) Fue (...) el famoso dos de abril... se salió por todos lados...

- pero ya le mandaban... el PJ les mandaba...

- Claro, mandaban gente y, y después había del gremio de CTERA en ese momento que no me acuerdo como... de los maestros iba una, una maestra... [que] el marido trabajaba en la fábrica. O sea, se metió gente de todo. Y se metió gente también de... que el mismo gremio mandaba, que molestaba, viste? Porque nosotros habíamos, nosotros habíamos hecho... un lindo trabajo, habíamos salido a los barrios a juntar firmas para que no se privatice... (...) le contábamos a la gente que podía pasar si se privatizaba, cómo terminábamos si se privatizaba, viste? Y la gente colaboraba con la firma y se interesaba... Después subíamos a los colectivos, la gente, viste, a los mismos colectivos donde venía la gente. Porque la gente también estaba medio... yo me acuerdo que había gente... Que es como en todos lados, pienso yo, que están como en una nube que no saben... Es como pasa acá con las casas, que vos trabajás, trabajás viste, para que no nos cobren esto y hacemos viste? Juntamos firmas... Y hay gente que dice 'eh? Cómo?', viste? Eso es lo que te digo. Pero... pero estuvo interesante y después se empezó a meter la municipalidad de a poco, porque las reuniones se...

- Bancalari

- Claro, estuvo de Intendente Bancalari en ese momento y ya después se empezó a meter más gente de la UOM o sea, y se formó un Consejo... y ahí sí ya lo empezó a manejar el PJ... (...) tenías diputados de distintos, este... partidos”

(María Ama de casa. Horacio. Control de calidad LD)

⁴ La Fundación FIEL (Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas) fue creada en 1964 y es una institución privada dedicada a la investigación económica. De reconocida trayectoria liberal, está financiada por los principales capitales multi y transnacionales radicados en Argentina (www.fiel.org)



El relato precedente es la conversación de un matrimonio en situación de entrevista, en la que relataban el trayecto entre el proceso de movilización de las esposas de los 'somiseros' y de militantes sindicales y políticos y el "Consejo Regional" conformado por funcionarios y legisladores. La culminación de este proceso es el "famoso 2 de abril", día en que se realizó una importante movilización desde la planta hasta el centro de la ciudad, que congregó a más de treinta y cinco mil personas y que contó con la presencia de numerosos diputados y dirigentes sindicales.

Este primer intento de privatización es evocado fugazmente por los 'somiseros', acaso como una señal de lo que ya se 'veía venir', como una 'anticipación'. Algunos ingenieros y técnicos que ocupaban puestos jerárquicos habían tenido acceso al informe de FIEL, que no sólo recomendaba la privatización de la empresa sino que establecía la dotación de personal óptima: 5500 trabajadores (o sea, la mitad de trabajadores que se empleaban en ese momento) y recuerdan que la cuestión comenzó a ser un tema recurrente en el seno de la Asociación profesional que los nucleaba (APSSA, Asociación de Personal Superior de Siderúrgica Argentina). También se evocan algunos planes de producción que profundizaban aún más los desequilibrios existentes entre las diferentes unidades productivas o la postergación de algunas innovaciones por razones presupuestarias. Los trabajadores 'de línea' reconstruyen este primer intento privatizador principalmente a través de la evocación de la marcha y la movilización. A diferencia del proceso de los '90, el despliegue de las políticas de privatización no alcanzó a modificar la cotidianeidad laboral.

Fue durante los primeros cuatro años de la presidencia de Carlos Menem (1989 - 1993) que se impuso la privatización de la mayor parte de las empresas industriales y de servicios públicos propiedad del Estado Nacional, con una celeridad que mereció la atención de analistas económicos (Gerchunoff, Canovas: 1993). En la retórica gubernamental junto a la condena a la intervención del Estado en el 'mercado', se articularon elementos que realzaban el rol del gobierno en el desarrollo de la propiedad privada, la competencia, el beneficio individual para garantizar la 'salvación' del conjunto de los argentinos. La dicotomización 'reformas estructurales' / 'caos' o 'desintegración social' era el leit motiv que vertebraba la propaganda gubernamental (Soul, Palermo: 2008).

En este vertiginoso clima político-social comienzan a implementarse las primeras políticas tendientes a la racionalización / privatización de la empresa. Entre la resistencia del '86 y la aceptación del '92 medió un proceso en el que -como momento singular de la configuración de un nuevo bloque histórico- los trabajadores de la ex-SOMISA asumieron estos procesos como inevitables y necesarios, junto con una serie de prácticas que representan rupturas con el modo de ser 'somiseros'. Una de las expresiones de este consenso es el resultado del plebiscito organizado por los organismos de la UOM San Nicolás (comisión interna y comisión directiva) en septiembre de 1990, acerca de la estrategia con la que enfrentar la privatización. El 70% de los trabajadores que votaron, estuvieron a favor de la propuesta de la dirección sindical, 'negociación con participación'. Los restantes se manifestaron a favor de una estrategia de movilización y confrontación. Se recorta así, el foco de nuestra indagación: cómo se da el proceso de construcción de aceptación y consenso respecto de la racionalización productiva y qué nuevos elementos constitutivos de la cotidianeidad laboral pos-privatización se configuran en este marco?



La construcción de la 'necesidad' y lo voluntario de los retiros voluntarios

A partir de 1989, los trabajadores comienzan a percibir prácticas y acciones entendidas como 'irracionales' o 'ilógicas' a diferentes niveles de decisión y en los diferentes sectores de la planta (Fagotti, Gabiniz, Soul: 2001). Para los Jefes de División y Departamento, una señal de alerta fue la transformación en la composición de los Directorios, en los que se acentuó la presencia de funcionarios 'de paso' y la promoción de 'viejos cuadros técnicos' para la elaboración de los Planes de Modernización. El sustento 'público' de la necesidad de esos Planes, son los balances deficitarios que la empresa comenzó a presentar desde 1989. En este período comienzan a percibirse dificultades para llevar adelante las prácticas cotidianas en y por las cuales los trabajadores producían y reproducían las relaciones de trabajo en la siderúrgica estatal.

"(...) veíamos que la empresa se venía abajo no había, en ese momento repuestos, estábamos atando todo con alambre, el alto horno ya no podía producir más en el estado en que estaba y que el gobierno no tenía dinero para hacer un relining."
(Daniel. Supervisión Alto Horno)

"Sí, en algunas cosas sí... te digo eso, por eso decía, por los números, por los valores de inversión, por el hecho de que... se hacían algunas cosas que, aparentemente, no tenían sentido. Pero, así como lo veíamos a nivel nuestro, pienso que abajo también se veía, viste, porque se veía la dejadez, se veía los equipos que se caían... (...) la cosa iba cayendo."
(Oscar. Ingeniería Alto Horno)

Resp - *"(...)Sí, sí... eso se fue haciendo ex-profeso, aparentemente. O sea... desabastecimiento, eh? Para provocar que (...) tal equipo no funcionara, entonces... interrumpía la producción... eh?. Y aparte, no le pagaban a los proveedores, eh? cómo iba a haber repuestos si no le pagaban, le pagaban cuando querían, no le paga... a muchos, no le paga... meses y meses sin pagar."*

Preg - *Ese proceso, más o menos, para cuándo empieza?*

Resp - *Sí, sí... y te diría que a lo mejor... Te diría que más o menos en los tres últimos años, qué sé yo... cada vez se iba... se iba profundizando eso...(...) ochenta y nueve, noventa, noventa y uno... (...) teníamos emergencias que no te la... que había proveedores que no te vendían... te llamaban cincuenta mil veces, te volvían..."*

(Héctor. Sección Compras)

Con el inicio de la década del '90, el Directorio comenzó a implementar los 'Planes de Modernización' que contemplaron dos aspectos: la optimización de capital fijo y la racionalización de personal (Soul: 2002). Respecto del primer aspecto de los "Planes", la empresa discontinuó la producción en las Acerías Siemens Martin y reubicó al personal de esa división en diferentes funciones en Acerías LD. En relación con el segundo aspecto del proceso de 'modernización'; las estrategias empresarias se centran en lograr la aceptación del Retiro Voluntario por parte de los trabajadores, mediante



tres mecanismos fundamentales -que recorren las fragmentaciones propias del colectivo de trabajo-

Entre los mandos medios y superiores que no se acogían al Retiro Voluntario se daba la 'reubicación' en un puesto de trabajo de menor calificación o sin funciones concretas o bien el envío de telegramas de suspensión o 'desobligación'. Estos 'somiseros' recuerdan ese período como una 'tortura', un 'suplicio', una 'cosa enloquecedora', que terminó precipitando la decisión de acogerse al Retiro Voluntario. El principal elemento de ese suplicio era la total desarticulación de sus relaciones y prácticas cotidianas y la imposibilidad de rearticular la cotidianeidad laboral en las condiciones planteadas por las gerencias.

"Me pasaban ahí, qué sé yo cuanto... Y bueh, está bien, si yo no... no... Con los ingenieros... De un día para otro me tuve que ir ahí. Me metieron en una oficinita por allá, en un rincón. Al principio, medio me empezaron a consultar... y eso, pero después, ni bolilla. Y así, te torturaban, viste?. Yo estaba ahí... un tipo que estaba todo el día.. Yo, me iba a planta a primera hora, todos los días me recorría dos o tres veces la división entera, me reunía con los que... todos los días hacíamos reuniones con los jefes de sección. Así que eso, tenía actividad pero...todo el tiempo. Que te metan en una oficina ahí, donde al final, te tenés que poner a leer, a mirar... que... Te hacen, te hacen todo eso para que te vayas, viste? Hay tipos que se la han hecho peores, le sacaban el escritorio, cuando iban, no lo tenían. En los niveles más altos, como el nuestro, estaba esa actitud"

(Alberto. Jefe de División Alto Horno)

"ahí éramos como cuarenta... y después fue... vos no sabés... tu más íntimo amigo, por ahí te clavaba una puñalada para sobrevivir él, viste, porque cuando empezaron los revoleos, los planes de retiro y demás... Pero yo nunca vi una cosa de esas. Y para no seguir aguantando es que después... optás y te vas solo, viste? Porque no es que te intimaron y me dijeron 'vos A, a partir de tal fecha se va'. No! un día con uno de los muchachos que era delegado de APSSA me dice 'che vasco, qué hacemos. Vamonos' me dice, él que era delegado! 'Y vamonos' le digo 'qué vas a hacer'. Y en una semana decidimos irnos los dos."

(Oscar. Compras)

El mecanismo más usado para coaccionar los Retiros Voluntarios en los trabajadores 'de línea' es principalmente la 'circulación de listas' de nombres. La elaboración de estas listas y su nómina definitiva era resultado de un proceso de complejas negociaciones entre las Gerencias y Jefaturas y los delegados sindicales; y en algunos casos podían involucrar a los propios trabajadores. Cuando el conflicto alcanzó mayor virulencia, la empresa recurrió a telegramas de suspensión indefinidos.

Los retiros voluntarios son un núcleo relevante de los relatos. Respecto de esta cuestión resulta relevante una categorización 'doble' expresada en parte por las entrevistas citadas arriba y sobre la que volveremos: de un lado, quienes los consideran producto de decisiones fundamentalmente individuales, relacionadas con la 'capacidad de aguante' del clima que se vivía en la planta; de otra parte, quienes los categorizan como 'despidos' o al menos relativizan su carecer 'voluntario'. Sea cual sea la categorización, los principales recuerdos de los trabajadores remiten a los 'métodos de presión' que se fueron desplegando para precipitar la decisión de retirarse:



“Pero ya te vuelvo a decir: la empresa no echó a nadie... directamente diciendo ‘Yo, a usted, lo echo’. No. Se hizo como en todas las otras privatizaciones que hubo en el país: aparecieron listas y, mmno te pedían ‘andate’; ni te decían ‘usted se tiene que ir’; pero te presionaban... de la forma que hace un rato te lo dije, no’cierto? Ellos tienen sus métodos para... para presionarte: ‘si vos te quedás, vas a ocupar un puesto... denigrante para lo que venís haciendo y a lo mejor el día que te vayas no te ofrezco los treinta mil pesos, cuarenta mil pesos’. Porque había una persona, dos personas, pura y exclusivamente, dentro de la misma empresa, puestos por la misma empresa, para decirte esas cosas, me entendés?”

(Luis. Grúas Acerías Siemens Martin y LD)

Otro elemento fundamental desplegado en el seno de la fábrica que, junto con la desorganización del proceso de trabajo y los Retiros Voluntarios contribuía a la generación de incertidumbre fue la circulación de rumores.

“(...) era un despelote; este eh, estaba el comentario de que ya no venía más mineral, que no venía más carbón. Evidentemente eran cosas que salían de una usina que estaba generando ruido para que la gente esté intranquila, casualmente.”

(Luis. Comisión Directiva ASIMRA)

“Eh... la privatización en el año noventa y uno, fue... noventa y uno, noventa y dos. Fue brava, es decir, en el sentido que... estabas en la empresa - esa empresa se caracteriza por... chusmerío, eh... chusmerío que chusmerío - y vos estabas en la empresa y te querías ir. Estabas ahí adentro... los chusmeríos iban y venían y... te querías ir, porque te parecía que estabas... malestar entre todos... viste?”

(Daniel. Inspección Mantenimiento Alto Horno)

La implementación de estas políticas tenía efectos inmediatos en el proceso productivo ya que muchos sectores quedaban desprovistos del número necesario de operarios - que se sumaba a la falta de materias primas e insumos- y no podían funcionar.

Si ‘el clima’ y ‘los métodos de presión’ sustentan la negación del carácter ‘voluntario’ de los retiros; la oferta de abultadas sumas de dinero (que iban decreciendo con cada nuevo Plan) es el elemento que sustenta la categorización de los retiros como voluntarios, en el sentido de “opcionales” y producto de una decisión individual. Sin embargo, en los relatos acerca de la decisión personal que llevó a la aceptación del Retiro, las principales razones que llevan a tomar la determinación de acogerse al Retiro Voluntario son la situación de incertidumbre, la reubicación o la pérdida del puesto de trabajo, o los consejos de los jefes o delegados sindicales en el contexto de ‘una situación que no se aguantaba más’. Consideramos que este punto es un elemento clave en la configuración de una percepción que resultará duradera en un conjunto importante de ‘somiseros’ y ex-somiseros: la reconstrucción de la decisión de acogerse al Retiro Voluntario como una decisión fundamentalmente individual y racional.

Sin embargo, esta reconstrucción coexiste con la noción del plan privatizador, mediante la cual los somiseros categorizan su experiencia durante el período de la privatización como producto de un plan aplicado sistemáticamente para volver vendible a SOMISA



(Soul: 2002). El *plan privatizador*, otorga al proceso el carácter de irreversible e incuestionable, relativizando –aunque sin explicitarlo en enunciados concretos– el carácter ‘racional’ de las decisiones adoptadas y, en todo caso, arrojando luz sobre el carácter retrospectivo de tales reconstrucciones.

En relación con esto, una revisión de las fuentes periodísticas y estadísticas permite tensionar esta imagen del proceso de aceptación del Retiro Voluntario como producto de definiciones individuales y ‘racionales’ –en el sentido de la ponderación de una relación costo / beneficio en términos monetarios. Desde abril, hasta principios de julio del ‘91 –mes indicado en el cronograma como el de finalización del proceso de racionalización– sólo se retiran 80 trabajadores del total de 4500 que la empresa pretende. Ante esta situación, la empresa informa que de no haber 4500 retiros voluntarios antes del 21 de julio, éstos se volverán compulsivos (El Norte, 09 julio ‘91. p 1). Las organizaciones sindicales, en su dinámica de legitimación y apoyo a la racionalización a través de Retiros Voluntarios, asesoran a los trabajadores y re-negocian las fechas de cierre de los registros. Desde este momento se profundizan la protesta y la movilización, comienzan a programarse, desde las organizaciones sindicales, marchas de delegados a Buenos Aires, reuniones con los presidentes de las bancadas. Aparecen conflictos con las empresas contratistas y suenan cada vez más fuertes las advertencias del Secretario General de la seccional San Nicolás de la Unión Obrera Metalúrgica en relación con la falta de insumos. Entre tanto, el caos en el proceso de trabajo se profundiza. Aparecen publicadas declaraciones de delegados del sector Laminación en Caliente acerca de las condiciones de trabajo, tanto técnicas (falta de insumos para lubricación y mantenimiento de los equipos) como para los propios trabajadores (fabricación de un implemento ‘casero’ para lavar y reutilizar guantes) (El Norte, 21 junio ‘91, pág. 8). Estas advertencias indican el peligro de la continuidad operativa de la planta,

Entre Julio y Diciembre de 1991 (fecha en que se da por concluido el proceso de racionalización de SOMISA) se despliegan las políticas que profundizan las tendencias ‘desestructurantes’ en la cotidianeidad laboral que, sumadas al intento de apagado del Alto Horno N° 1 en octubre de ese año y a la aceptación por parte del “Consejo...” de los planes de racionalización siempre y cuando se pudiera ‘garantizar la paz social’, terminaron de configurar la correlación de fuerzas sociales mediante la que se precipita la aceptación masiva del Retiro por parte de 3000 trabajadores (Gournalousse, Rivero: 2007; Soul: 2006, 2007a). En agosto de 1991 los sindicatos denunciaban que “(...) SOMISA está al borde del colapso” (El Norte. 12 de agosto ‘91, p 1), un mes después, el Secretario General de la UOM aseveraba que “SOMISA se cae a pedazos inexorablemente” (El Norte, 12 de septiembre ‘91, p 1) El carácter *necesario* de la privatización y la racionalización productiva es asumido finalmente por el colectivo como la única forma de sostener la continuidad productiva de la empresa.

“Acá hubo una realidad, que es innegable, era esto o nada. Esto es más o menos como el plan Cavallo, tenemos que convencernos de algo, no nos gusta, es malo, toca a los más débiles, tendría que haber tocado a los más fuertes, todo lo que quieras. No hay otra solución, con SOMISA pasaba eso. En ese momento como estaba la empresa no había otra solución; que la llevaron a eso, que hubo gente que trabajo para llevarla a eso... completamente de acuerdo, pero no había otra solución, no se podía hacer otra cosa. O la cerraban o seguían funcionando como está funcionando ahora, la privatizaban, no había otra solución.”



(Daniel. Supervisión Mantenimiento
Alto Horno)

En síntesis, en los relatos de los 'somiseros' la desestructuración de las relaciones de trabajo cotidianas se transforma en un importante elemento de explicación de sus propias prácticas en el contexto de la privatización. Desde una perspectiva que las contempla como elementos del proceso hegemónico, las hemos conceptualizado como de *aceptación* del proceso de privatización y racionalización productiva en tanto se asocia su *necesidad* a sentidos vinculados con la 'salvación' y la 'única salida' para la empresa, en consonancia con la retórica del gobierno: "Si no se salva el país no se salva SOMISA" solían repetir los dirigentes sindicales. Las prácticas características de la *experiencia del patrón ausente* -básicamente los saberes obreros y el conocimiento del proceso productivo- se revelaron eficaces en un punto: la continuidad de un proceso productivo amenazado en medio de una cotidianeidad desarticulada. En el contexto de esa desarticulación emergieron 'matices' o caracteres que categorizados por los trabajadores como novedosos, se volvieron dominantes en las relaciones laborales posteriores: la individualización de las relaciones cotidianas y la inestabilidad laboral.

La irrupción del patrón en la planta y la reconfiguración de la cotidianeidad

El 26 de noviembre de 1992 se concreta la transferencia de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina a sus nuevos propietarios, un conglomerado cuyo socio mayoritario era el Grupo Techint. En esta transferencia de propiedad se concretizan, además, tendencias a la concentración de capitales que se venían desarrollando en el sector desde la década del '80. Con la privatización de SOMISA, la producción siderúrgica en Argentina se resuelve en dos grupos de capitales (Acindar y Techint) que al mismo tiempo dividen los mix de productos de modo de evitar la competencia mutua. Esta estrategia empresaria, tiene como consecuencia la discontinuación de las líneas de producción de aceros no-planos existentes en la ex-SOMISA. La discontinuación produce mayor pérdida de puestos de trabajo y nuevas fases de reubicaciones y retiros voluntarios que prolongan la sensación de desestructuración e incertidumbre propias del período de crisis pre-privatización.

El elevado número de Retiros Voluntarios y la incidencia de las políticas económicas en curso a inicios de los '90 habían transformado abruptamente la estructura del mercado de trabajo en San Nicolás, con un importante aumento del cuentapropismo y la proliferación de microemprendimientos y comercios familiares que no lograron subsistir a la dinámica competitiva. La desocupación prolongada y las dificultades para conseguir empleo fueron los fenómenos más disruptivos de la experiencia obrera pos-privatización en el ámbito de la ciudad. Además del desempleo generado en la red de pequeñas y medianas empresas vertebrada por la ex-SOMISA (contratistas de obras, proveedoras de insumos y servicios, etc); tenemos que de los aproximadamente 6500 "retirados" de la siderúrgica estatal sólo alrededor del 38 % habría conseguido reinsertarse en el mercado laboral, en general en condiciones más precarias y el 46 % queda en condiciones de desocupación abierta o subocupación. (Rofman, A; Peñalva, S.: 1995).

En este contexto, la *inestabilidad laboral* y su particular percepción por parte de los 'somiseros' se constituye en un elemento clave en la configuración del campo de



fuerzas en el seno del cual avanzan estrategias empresarias relativas al uso y gestión del trabajo⁵ asociadas en la experiencia de los trabajadores a la 'aparición' del patrón ausente durante su trayectoria laboral anterior. La situación de aquellos ex-trabajadores desempleados o cuyos proyectos de insertarse en el mercado laboral a través de actividades vinculadas con el cuentapropismo fracasaron, es recordada con elocuencia en los diferentes relatos. 'Lo que pasaron los que se fueron...' actuaba con un fuerte sentido disciplinador, configurando un horizonte restringido en cuanto a las posibilidades de elección para quienes aún continuaban trabajando en la ex-SOMISA: la no aceptación o el cuestionamiento explícito de las nuevas normas de trabajo entrañaban el riesgo al despido y la marginalidad. Thompson (1979 p. 268) relata cómo, en los albores del capitalismo, las 'opciones' se dicotomizan en este sentido haciendo visible el sentido de la *coacción económica* inscripta en la relación asalariada; mediante la cual se vinculan y realimentan las dimensiones productiva y extra-productiva de los procesos hegemónicos.

En este conjunto de sentidos, la inestabilidad laboral y las nuevas normas de trabajo son producto de los cambios devenidos de la *irrupción del patrón en la planta*, es decir, del -reciente- carácter privado de la empresa. Si SOMISA era una empresa en la que 'a uno le parecía que se iba a jubilar ahí' o a la que 'uno entraba para jubilarse y podían entrar tus hijos también'; en las nuevas condiciones, por el contrario, la *inestabilidad* era lo que primaba: 'para ellos no hay nadie imprescindible'; 'hoy siguen, siguen desprendiéndose de gente que no les es útil'. La inestabilidad emerge, entonces, como un aspecto constante y persistente de la cotidianeidad laboral en la empresa privatizada, evocada por algunas elocuentes reconstrucciones

"(...) desde el año noventa y uno, vos no sabías si venías y tenías la tarjeta acá"
(Daniel. Inspector de Mantenimiento).

Esa inestabilidad también era construida por las gerencias en la cotidianeidad, a través de los clásicos agentes del disciplinamiento fabril: los 'tomatiempos'

"Que a nosotros también nos tocó esa reestructuración. (...) Venían los tomat tiempo y decían 'Ahá, cuatro personas'. Y te empezaban 'pero ustedes, con cuatro personas están trabajando una hora cada uno. Acá hay que sacar dos'. Y a nosotros, éramos seis y nos sacaron cuatro, te imaginás... Eh... y así en todas partes, en todos los sectores igual."

(Raúl. Talleres Mantenimiento)

Frente a la percepción de la *inestabilidad*, lo que resta, para poder sostener el puesto de trabajo y no enfrentar el desempleo, es la *adaptación*. El hecho de que las posibilidades frente a las nuevas pautas de trabajo se categoricen como de *adaptación* es elocuente respecto de los límites en la construcción de consenso por parte de los nuevos propietarios. Es que esta noción está ligada con el criterio de *utilidad*, y en este sentido, una categorización del propio trabajo que se ubica como instrumento al servicio de

⁵ Estas nuevas formas de organización del trabajo se caracterizan por la flexibilización en las tareas, la intensificación de los ritmos de producción -fundada en la transformación de los medios de trabajo-, la reorganización de los equipos de trabajo, la adición de tareas relacionadas con el control de calidad y la provisión de insumos, la transformación de los dispositivos de control y disciplinamiento (Soul: 2002, 2007b).



fines que son externos y ajenos a él mismo (Soul: 2002). Esto implica un importante matiz en las construcciones inclusivas -expresadas en las metáforas del equipo de fútbol o de la familia- que se difunden a través de diversos dispositivos gerenciales. Nuevamente, y como en el caso de las decisiones que explican la aceptación del Retiro Voluntario, la *adaptación* es un proceso que remite exclusivamente al trabajador, en un contexto en que las pautas laborales se entienden como *dadas*

"Yo tuve la suerte, por ejemplo, de que seguí siempre haciendo lo mismo dentro de SOMISA (...) Y la empresa, yo ya te digo... el que se adaptó, el que se adaptó; el que tuvo la suerte, como tuvo tu padre [a M.] que tuvo yo, de seguir haciendo lo mismo, más o menos, siguió tirando. El que no... que se le va a hacer. Y ya lo... habrán sentido en los comentarios acá en San Nicolás; acá hay mucha gente que quedó en la calle... a través de... eso."

(Luis. Operador Grúas Acerías)

"Pero hay tipos que, que... que están, que tienen mi edad; yo me pude adaptar a este sistema. (...) Hay compañeros de trabajo, yo me pude adaptar, pero hay compañeros de trabajo que... mirá... trabajan con un solo dedo (...) les cuesta más, no sé, viste? Esa gente que en el tiempo la van a ir dejando de lado."

(Raúl. Talleres Mantenimiento)

Esta reconstrucción en términos personales es uno de los aspectos a través de los que se revela otro elemento fundamental en la experiencia pos-privatización: el carácter *individualizante* de las nuevas relaciones en el espacio laboral. Esta individualización se desplegó bajo el imperativo de la 'fábrica horizontal' cuyas manifestaciones más concretas eran: el desplazamiento de las instancias de organización gremial (delegados, comisión interna) en la resolución de determinados problemas, y su tratamiento directo entre los trabajadores y los jerárquicos; la posibilidad de comunicación fluida con los mandos medios y superiores ante diversos inconvenientes, demandas o consultas; la instancia de las negociaciones para obtención de ascensos, categorías, mejoras en los ingresos.

Las posibilidades de ascenso fueron un dispositivo importante de individualización, toda vez que el trabajador percibía que, en el marco de ciertos límites, podía negociar su propia carrera laboral al interior de la empresa, sin trabas burocráticas y, nuevamente, la actitud o decisión personal del trabajador aparecía como determinante de sus propias posibilidades.

"(...) porque antes también era cierto no existían esas cosas: si estaba un supervisor y si ese supervisor no se moría o no se jubilaba lo reemplazaba, siempre, viste no podía llegar nunca a ser supervisor, me explico. (...) Y hay oportunidades de crecimiento... Ah! pero te decía que, eh pero para eso también bueno, y, vos eh, perfecto, si te animas. Por ejemplo yo estaba peleando una mejora salarial y dice: 'te animas a agarrar el camión u otro área, digamos'. Fue dicho no con un fin, si se quiere, de oportunidad... sino de eh un elemento muy invisible para que yo diga: 'no'."

(Orlando. Administración Mantenimiento de Reducción)



La individualización de las relaciones de trabajo se desplegaba, también, a través del dispositivo institucionalizado de premios e incentivos monetarios que se suman al salario exacerbando el sentido de la competencia entre los trabajadores. En otro plano de las relaciones cotidianas, el colectivo 'somisero' se veía tensionados por la intensificación del trabajo por diversos medios profundiza la sujeción de los trabajadores al tiempo de la producción, dificultando los momentos de sociabilidad propios de las relaciones laborales anteriores.

"Hoy (...) en tu momento libre vos tenés un diario lo podes leer, en SOMISA no se podía. En SOMISA no se podía tomar mate, hoy en cualquier oficina en donde vos entres se puede tomar mate, hoy todo el mundo tiene su equipo de radio y... no una radio portátil equipos Aiwa con pasa - cassette y parlantes (...) No, no, ese es el tema. Por eso no te lo prohíben, porque saben que vos, como vas a tomar mate... que te van a prohibir tomar mate si vos cuando podes tomar mate estas sentado solo en un escritorio, o lo tenés que hacer a la hora del refrigerio, o tomas mate no hay ningún problema pero si los tiempos no, no... los tiempos no te sirven, no te deja.(...) Hay un montón de libertades que en SOMISA no había pero tampoco tenés tiempo para explayarte. Porque por ejemplo vos antes tenías tiempo de hacer sociales dentro de la empresa y vos ahora a eso no lo tenés."

(Daniel. Supervisión Alto Horno)

El conjunto de estas situaciones confluyeron en la 'disolución' de la relación de compañerismo, porque además de que 'hoy en día no tenés ni tiempo de tomar un mate con un compañero'...

"antes no se ambicionaba tanto ascender; y hoy en día, como te están capacitando para ir más para arriba, viste? empieza a interesar más el sector monetario. Antes interesaba a lo mejor, un poquito más la... el compañerismo. Hoy interesa ascender. Y ellos te dan la posibilidad, entonces... me entendés?"

(Luis. Operador Grúas Acerías)

Durante el desarrollo de las políticas empresarias implementadas por los nuevos propietarios, la percepción de la inestabilidad laboral y el carácter individual de ciertas decisiones y relaciones se tornan dos elementos centrales en la cotidianeidad de las relaciones de trabajo. La relevancia que les otorgan los trabajadores en sus relatos es equivalente al carácter 'novedoso' que tienen en las prácticas obreras. Efectivamente, la genealogía de ambas percepciones puede remontarse al período previo a la privatización; período de desestructuración de un tipo de relaciones y prácticas laborales y de reestructuración de nuevas relaciones y prácticas signadas por ambos elementos.

Consideraciones finales: de adaptaciones, resistencias y aceptaciones... prácticas obreras y estructuración de los procesos hegemónicos

A lo largo del artículo hemos mostrado la forma concreta en que se produjo la desestructuración/reestructuración de la cotidianeidad laboral de los "somiseros" en el período '89-'92, en el marco del proceso de privatización y reconversión productiva de



la empresa. El foco puesto en este proceso nos permite plantear dos tipos de consideraciones sobre las relaciones de hegemonía /subalternidad.

Ateniéndonos a las categorizaciones que emergen del trabajo de campo, las prácticas obreras durante el proceso pre-privatización pueden conceptualizarse como de *aceptación* de las estrategias empresarias. Esta aceptación entraña una dosis de 'consenso' en tanto aspecto fundamental en la estructuración de los procesos hegemónicos. Pero este consenso se funda menos en una adhesión activa ante los acontecimientos que se desarrollaban, que en la apropiación de ese estilo retórico 'salvacionista' que caracterizó a buena parte de los discursos políticos de la época: la dicotomización en clave de 'este plan' o el 'caos' (Soul, Palermo: 2008; Gournalusse, Rivero: 2007). En el caso de las empresas a privatizar, la dicotomía que vertebraba el discurso salvacionista, se volvía experiencia vivida a partir de la desarticulación de la cotidianeidad de las relaciones laborales; signficada a través de la apropiación de valoraciones y sentidos propios del proceso hegemónico reconfigurado. Esta desarticulación interpelaba al mismo entramado de reproducción de las relaciones de trabajo en las que las prácticas que constituían al *somisero* adquirían sentido (Rebel: 1989 a). Consideramos que en este punto, se revelan las relaciones que Anderson (1976) conceptualiza como de *coacción económica*, que son esas relaciones respecto de las cuales los trabajadores se sitúan como sujetos pasivos, limitando sus prácticas a las coordinadas impuestas por ellas. En una observación por demás de estimulante para lo que queremos proponer aquí, Gramsci (2003) explicita que el advenimiento de todo bloque histórico supone momentos de coacción necesarios. Se puede proponer que las políticas empresarias previas a los procesos de privatización, cumplieron, por una parte ese rol 'coactivo' (Soul: 2007) y por otro lado, sentaron las bases para el despliegue de un 'nuevo' sentido común.⁶

En relación con ello, buena parte de esas bases se sustenta en la inestabilidad laboral y la individualización de las relaciones; que se tornan dominantes en la cotidianeidad pos-privatización, concurriendo en la reconfiguración de las relaciones laborales. Hemos mostrado cómo estas representaciones se desarrollan a través de determinadas prácticas gerenciales y empresarias desplegadas a partir del período previo a la privatización. Esta característica las vuelve particularmente relevantes en la experiencia de los trabajadores, en detrimento de otros aspectos de las relaciones laborales que tensionan la percepción de la 'individualización', como por ejemplo la creciente colectivización de las tareas de control de productos, de procesos y de personas a través de medios informáticos; la desespecialización y consecuente socialización de las tareas y la continuidad de la organización sindical como referente en las relaciones obrero-patronales.

En síntesis, en el contexto de las políticas gerenciales tendientes a la privatización de SOMISA, se estructuraron las percepciones y prácticas que si en un primer momento eran categorizadas como 'extrañas' al colectivo y como respuestas a la desestructuración de la cotidianeidad laboral; pasado el período de la privatización persistieron y se tornaron dominantes en la consolidación de nuevas relaciones cotidianas en el espacio fabril concurriendo así en la configuración concreta de la dinámica socio-cultural mediante la cual se concretizan y despliegan los procesos hegemónicos, en este caso el llamado "neoliberal".

⁶ Función coactiva que implicó también la amenaza del uso de la fuerza militar en octubre de 1991.



Bibliografía

- ABONIZIO; BARBIERI; DE CASTRO; KOLDORF (1996): *El trabajo, sus representaciones. Estrategias laborales* en **Actas II Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural**. Pp. 205 - 222 Rosario.
- ANTUNES, RICARDO (1995): **Adiós al trabajo?** Editorial Antídoto. Buenos Aires. 1999.
- Os sentidos do trabalho**. Editorial Boi Tempo. Sao Paulo. 2000.
- ANDERSON PERRY (1976): *As antinomias de Gramsci* en **Afinidades Seletivas**. Ed. Boitempo. Sao Paulo. 2002.
- ASPIAZU, D.; BASUALDO, E, KHAVISSE, M. (1988): **El nuevo poder económico**. Hyspamérica. Buenos Aires.
- ASTARITA, R. (1999): **Sobre tendencias en el capitalismo contemporáneo** (mimeo).
- BASUALDO, E. (2006): **Estudios de Historia Económica Argentina**. Siglo XXI. FLACSO. Buenos Aires.
- BECCARIA, L.; QUINTAR, A. (1994): "Reconversión productiva y mercado de trabajo. Reflexiones a partir de la experiencia en SOMISA" en **Desarrollo Económico** N° 139.
- BERGER, P.; LUCKMANN T. (1967): **La construcción social de la realidad**. Amorrortu. Buenos Aires. 2005.
- FAGOTTI, E; GABINIZ, M; SOUL J. (2001): *Privatizaciones y reconversión productiva. Aproximación al caso SOMISA/Siderar*. Ponencia presentada en **Primeras Jornadas de Historia Regional**. San Lorenzo. Agosto 2001.
- FERNÁNDEZ, A. (comp.) (2005): **Estado y relaciones laborales**. Ed Prometeo. Buenos Aires.
- FUNDACIÓN FIEL (1986): Tomo VI: "Empresas dependientes del Ministerio de Defensa". "Gasto Público. Propuestas de Reforma del Sector Público Argentino".
- GINIGER, N; PALERMO, H. (2006): **Cadenas de oro negro**. Tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras. UBA.
- GOURNALOUSSE, J.; RIVERO, C. (2007): *Confusión organizada, arbitrariedad consciente. Imágenes en torno a la deslegitimación de las empresas del Estado*, en **Actas 9° Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural**. Rosario. Octubre (CD).
- GRAMSCI, A. (1929 - 1935): **Notas sobre Maquiavelo sobre la política y sobre el Estado moderno** Nueva Visión. Buenos Aires. 2003, (1970) **Antología**. Siglo XXI Eds. Madrid. 2004.
- HELLER, A. (1992): **Sociología de la Vida Cotidiana**. Ed Península. Barcelona.
- KOSIC, K. (1967): **Dialéctica de lo concreto**. Ed. Crítica, Grijalbo. Barcelona.
- LEITE LOPES, S. (1986): **A tecelagem dos conflitos de classe na "cidade das chaminés"** Tesis Doctoral. Museo Nacional. Universidad Nacional de Río de Janeiro. Río de Janeiro (mimeo).
- MCKENZIE, M. et al (2006): *All that is solid? Class, identity and the maintaince of a collective orientation amongst redundant steelworkers* en **Sociology** vol 40 N° 5. British Sociological Association. 833-852.
- MANZANO, VIRGINIA (2006): "Modalidades de Acción Sociopolítica y procesos de construcción identitaria. Etnografía de las organizaciones piqueteras del Gran Buenos Aires" en Wilde, Guillermo y Pablo Schamber (comp.): **Culturas, comunidades y procesos urbanos contemporáneos**. Buenos Aires: Editorial SB.



----- (1996) "Quiénes son los obreros en tiempos de reconversión?" en **Actas I Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata**. Vol. VI, pp 140-146. Facultad de Humanidades y Artes. Rosario.

REBEL, H. (1989a): *Cultural Hegemony and Class experience: A critical Reading of recent ethonological – historical approaches (I)* en **American Ethnologist** Vol 16 N° 1. Febrero 1989. 117-136.

----- (1989b) *Cultural Hegemony and Class experience: A critical Reading of recent ethonological – historical approaches (II)* en **American Ethnologist** Vol 16 N° 2. Mayo 1989. 350-365.

RIVERO, C. (2008): **De la comunidad del acero a la comunidad de María. Avatares sociopolíticos de la ciudad de San Nicolás de los Arroyos**. Ed Antropofagia.

ROFMAN, A.; PEÑALVA, S. (1995): "La privatización de SOMISA y su impacto en la producción y el empleo en San Nicolás " **Ciclos** vol V N° 8. Buenos Aires. 55-88.

ROSEBERRY, W. (1994): *Hegemonía y el lenguaje de la contienda* en **Taller interactivo: prácticas y representaciones de la Nación. Estado y ciudadanía en Perú**. 2002.

SOUL, J. (2008): *Mirando al Sur... Concentración productiva y precarización del trabajo. Apuntes sobre los cambios en la estructura y el proceso de trabajo en la industria siderúrgica nacional* en **Realidad Económica** N° 239. Octubre-noviembre. IADE. Buenos Aires. 86-108.

----- (2007 b) *Recomposición de la rentabilidad y reconstitución de la dominación. Apuntes sobre la dinámica de la Reconversión Productiva en la siderúrgica* en **Revista Trabajo (tercera época)** N° 5. OIT – UAM. México.

----- (2007a) **Transformaciones en las estrategias gremiales en contextos de Reconversión productiva. Un estudio de caso en la industria siderúrgica argentina** en www.clacso.org – becas.

----- (2006) "Qué Colectivos reivindicativos enfrentan la reconversión productiva? Hacia una historización de las estrategias de organización gremial frente al proceso de privatización de la ex-SOMISA" en **Actas VII Congreso Argentino de Antropología Social**. Salta. Septiembre.

----- (2005) "Soberanía nacional, desarrollo industrial y armonía social. Representaciones acerca del desarrollo de la industria siderúrgica integrada en Argentina" en **Actas X Jornadas Interescuelas/ interdepartamentos de Historia** (CD). Rosario. Septiembre.

----- (2002) **Los unos y los otros. La fractura que persiste. Reconversión productiva e Identidades colectivas en la ex - SOMISA, actual Siderar**. Tesis de Licenciatura UNR (inéd).

SOUL, J., PALERMO, H. (2008): "Incertidumbre y consenso". *Las prácticas de construcción de hegemonía en el proceso privatizador de YPF y SOMISA* en **Revista de la Escuela de Antropología**, vol. XIV Rosario. 227-238.

SVAMPA, M; PEREYRA, S. (2003): **Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras**. Buenos Aires, Ed. Biblos.

THOMPSON, E. P. (1979): **Tradición, revuelta y conciencia de clase**. Crítica. Grijalbo. Barcelona.

VILAS, C. (1994): *Actores, sujetos, movimientos. Dónde quedaron las clases?* en Neufeld, Grimberg, Tiscornia, Wallace (comps) (1998) **Antropología Social y Política: hegemonía y poder. El mundo en movimiento**. EUDEBA. Buenos Aires.

Theomai 21
1er semestre
1st semester
2010



WALLACE, S. (1996): *Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del Trabajo* en Neufeld, Grimberg, Tiscornia, Wallace (comps) (1998) **Antropología Social y Política: hegemonía y poder. El mundo en movimiento.** EUDEBA. Buenos Aires.
WILLIAMS, R. (1977): **Marxismo y Literatura.** Ed Península. Madrid. 1980.