

Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos*

Laura Perelman**

Patricia Vargas***

Resumen

En este artículo se analizan los cambios y continuidades en las condiciones de trabajo de los obreros siderúrgicos pertenecientes a la ex Somisa en relación a los modelos económicos que se fueron sucediendo a lo largo de la historia, desde su instalación hasta la actualidad. Comparamos centralmente tres períodos, el de la fundación en el marco del modelo de industrialización por sustitución de importaciones; el de la privatización, signado por la desregulación económica y la flexibilización laboral y por último, el actual, caracterizado por un mayor proteccionismo económico y una intervención más activa del Estado como regulador del mercado laboral. Específicamente mostramos cómo en el contexto actual a través de la continuidad en las prácticas de tercerización, las grandes empresas perpetúan la flexibilización de su fuerza de trabajo en condiciones muy similares a las instituidas durante el auge del modelo neoliberal. Al interior de la fábrica, este proceso se manifiesta en una fuerte segmentación laboral expresada en una división conflictiva entre “los propios” y los “de las compañías”.

Palabras clave: modelos de desarrollo; industria siderúrgica; tercerización; segmentación de la clase obrera.

Abstract

In this chapter, we analyze the ways in which different models of national development affected labor conditions in Argentina by focusing on the case of steelworkers in San Nicolás de los Arroyos. Through their case, we compare two different economic models: the first driven by economic de-regulation and measures aimed at creating a flexible labor market; the second one marked by a return to protectionism and State-led regulation of the labor market. By analyzing the common-sense perception of the steelworkers, we explore a significant difference between the generally assumed periodization of economic change in Argentina and the perception of workers regarding the critical moments in their labor history. The chapter aims at explaining an apparent contradiction in the goals of the new, post-neoliberal model launched in 2003 and the narratives of the workers, who trace more continuity than discontinuity between the neoliberal

* Una versión preliminar de este artículo fue presentada en la conferencia internacional “Models and their Effects on Development Paths: an Ethnographic and Comparative Approach”, Barcelona, 23-24 de febrero de 2012, con el título “Continuities and discontinuities in economic models and workers’ perception of model changes in Argentina”. Este trabajo forma parte de los resultados de una investigación internacional comparada sobre industria siderúrgica, realizada en el marco del Proyecto “Models and their Effects on Development paths: an Ethnographic and comparative Approach to knowledge transmission and livelihood strategies (MEDEA)” (2009-2012), coordinado por Victoria Goddard (Goldsmiths, University of London, U.K.) y Susana Narotzky (Universidad de Barcelona, España). En Argentina, el proyecto tuvo su sede en el Instituto de Desarrollo Económico y Social, en la Ciudad de Buenos Aires, bajo la coordinación de la Dra. Rosana Guber.

** Magíster en Ciencia Política por el Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín, Argentina. Investigadora del Instituto de Desarrollo Económico y Social. E-mail: lacperel@fibertel.com.ar

*** Doctora en Antropología Social, Universidad Iberoamericana, México. Investigadora del Instituto de Desarrollo Económico y Social. E-mail: patriciabeatrizvargas@gmail.com

phase and the present. Drawing on fieldwork data we conclude that large companies have managed to continue with their outsourcing practices as a means of perpetuating the flexibilization of their work force despite the new economic and political regulatory framework.

Keywords: development models; steel industry; outsourcing; working class segmentation.

Introducción

Desde los inicios del presente siglo, la Argentina vivió transformaciones profundas en términos de modelo de desarrollo, dejando atrás casi tres décadas de políticas de orientación neoliberal. Puntualmente, desde el año 2003, se inaugura un ciclo de fuerte crecimiento económico, acompañado de un proceso de sustitución de importaciones centralmente orientado al mercado interno. Este proceso tuvo un impacto positivo en los indicadores referidos a niveles de ocupación, calidad del empleo y salarios, que habían experimentado un fuerte deterioro producto del largo ciclo de recesión económica que culminó en la profunda crisis social a principios del siglo. Dichas mejoras fueron impulsadas por una mayor intervención del Estado en políticas redistributivas del ingreso y por el rol más activo de los sindicatos en la negociación colectiva.

Sin embargo, los cambios que trajo aparejado el giro en las políticas económicas y laborales a partir de 2003 no fueron referenciados como un punto de quiebre ni en las trayectorias laborales ni en las vidas cotidianas de la gran mayoría de los obreros siderúrgicos vinculados a Siderar (ex Somisa), la que fuera la más importante empresa productora de acero estatal, privatizada en 1992. De hecho, durante las conversaciones que mantuvimos con más de 100 trabajadores vinculados de modos diversos a la empresa entre los años 2010 y 2012, prácticamente no hicieron mención a cambios que hubieran afectado positivamente su vida laboral durante la última década¹.

¹ El trabajo de campo fue realizado entre abril de 2010 y abril de 2012, en San Nicolás de los Arroyos, ciudad situada a 240 km al norte de la Ciudad de Buenos Aires, en el principal polo siderúrgico ubicado entre las provincias de Buenos Aires y Santa Fe. Cerca de esta ciudad, se encuentra la fábrica más importante de Ternium Siderar, empresa que pertenece al grupo Techint, que es actualmente el principal productor de acero en la Argentina. Durante nuestras múltiples visitas, conversamos con más de cien personas vinculadas de un modo u otro a la actividad siderúrgica de la fábrica: obreros de diferentes generaciones, supervisores, reclutadores de personal de las contratistas, gerentes fabriles, sindicalistas, educadores y estudiantes. Específicamente, con relación al presente artículo, basamos nuestro argumento en 29 entrevistas realizadas en diferentes escenarios laborales, de formación y de la vida doméstica y social, a trabajadores tercerizados así como en 25 entrevistas efectuadas a trabajadores de planta permanente. Complementamos el análisis con entrevistas grupales realizadas a trabajadores que asisten a

Es decir que, la periodización basada en el crecimiento económico y los cambios estructurales, no formó parte del modo en que los trabajadores nos hablaron de sus trayectorias laborales. En cambio, reiteradamente mencionaron a la privatización como un evento crítico que afectó sus vidas y las de sus familias. Cabe preguntarse, ¿por qué, a pesar del cambio en el paradigma económico, los trabajadores vinculados a la empresa Siderar (ex SOMISA) establecen más bien una continuidad entre el presente y la etapa neoliberal? Varias dimensiones pueden ayudarnos a responder este interrogante. Por un lado, la privatización de SOMISA (Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina) introdujo modos flexibles de gestión de la fuerza de trabajo. A través de la tercerización, la nueva empresa privada externalizó inicialmente la mayor parte de las tareas periféricas, para luego avanzar incluso sobre los puestos de trabajo del núcleo productivo. El capital, al tiempo que precarizó las condiciones laborales de prácticamente la mitad de la dotación de empleo, produjo una segmentación entre los trabajadores vinculados a la empresa, en base a la multiplicación de modos de contratación y retribución de la fuerza de trabajo.

Como veremos, estas condiciones persisten y continúan estructurando las relaciones cotidianas en la fábrica. Trabajadores estables y tercerizados resuelven de manera conflictiva la situación de profunda desigualdad en la que desarrollan sus actividades laborales. Mientras unos disfrutaban de privilegios relativos en términos de estabilidad y mejores salarios, mostrando poco interés por el destino de sus compañeros tercerizados, los más vulnerables parecen continuar acumulando desventajas en términos de precariedad y sobrexplotación.

A este respecto, el trabajo de campo nos reveló la existencia de dos grupos de trabajadores, con diferente vinculación contractual con la empresa madre y que según la posición ocupada, destacaron diferentes eventos como críticos. En el caso de los trabajadores permanentes de Siderar, y cuyo pasado se remonta a la época de la empresa estatal, los cambios más significativos fueron localizados en torno a la privatización, cuando se modificara sustantivamente el modo de organización y gestión en la empresa (Soul, 2002). En relación a quienes ingresaron a la planta posprivatización, el momento más relevante y que cambió sus condiciones de vida, fue sin lugar a dudas, su ingreso como trabajadores permanentes de Siderar. Por su parte, los trabajadores de las empresas contratistas o los empleados por las agencias de empleo eventual no

los cursos de capacitación del sindicato, y que en algún momento de sus trayectorias laborales estuvieron empleados en las empresas contratistas.

identificaron mejoras recientes, en tanto continuaban en una situación de empleo precario. Es decir que los únicos que referenciaron mejorías son aquellos que, en los últimos años, lograron ser promovidos desde alguna de las compañías hacia la planta permanente. En este sentido, el registro de un cambio positivo devino de la movilidad individual y no del contexto económico institucional.

Es por ello que, a pesar de los cambios estructurales, constatamos cómo en la práctica los mismos no alcanzan para desestructurar los dispositivos consolidados previamente por el capital. No resulta casual entonces que los trabajadores mencionen eventos como la privatización, y en particular, el modo que más los afectó a través de las políticas empresariales de flexibilización laboral, como la tercerización. Es por ello que en este artículo, nos centraremos en aquellos dispositivos que garantizan la reproducción de diferencias y divisiones entre los obreros, implementados durante el auge del neoliberalismo en la Argentina y con consecuencias que perduran hasta el presente.

Una teoría que resulta sumamente fértil para analizar los procesos de diferenciación al interior de la fábrica es la que proponen autores enrolados en los análisis de la segmentación del mercado laboral. Según estos análisis el capital históricamente propició la segmentación del mercado de trabajo, para contrarrestar la fuerza acumulada de una clase obrera que había alcanzado un alto grado de homogeneidad (Gordon, Edwards, Reich, 1986). Este enfoque pone de relieve cómo el capitalismo se reinventa para garantizar su reproducción y la tasa de ganancia. Mientras que en forma dominante se ha constatado que las divisiones producidas por el capital se anclaban y reforzaban en diferencias étnicas, de género y raciales, en nuestro estudio mostraremos cómo trascienden cualquier característica socio-demográfica o cultural. Tomando como eje a la ex SOMISA, proponemos un recorrido histórico que muestre el interjuego entre Estado, capital y trabajo en diferentes modelos de desarrollo y su expresión en la vida del obrero fabril siderúrgico.

1. La clase obrera homogénea² y el modelo de sustitución de importaciones: el caso de los somiseros

Ya en los años veinte se insinuaban los primeros síntomas de agotamiento del modelo agro-exportador, que posibilitó la incorporación de la Argentina al mercado mundial. Sin embargo, su final se precipitó como consecuencia de las restricciones al comercio internacional que impusieron la primera guerra mundial y la crisis del '30. Este contexto propició el surgimiento de un nuevo patrón de crecimiento organizado en torno a la industrialización por sustitución de importaciones y orientado centralmente al mercado interno. El Estado comenzó a jugar un rol crucial en este proceso, sobre todo a partir de los años cuarenta, no sólo a través de medidas de promoción directa, sino también a través de su intervención como productor de energía y de insumos básicos. Es en este período que la siderúrgica nacional recibe un fuerte impulso, al instalarse las principales empresas privadas y estatales.

En 1947, se sancionó por ley el Plan Siderúrgico Nacional y se creó SOMISA, una planta integrada para la producción de arrabio, acero, productos semi-terminados y chapa laminada en caliente. El esquema propuesto era de complementariedad entre la producción estatal y la producción privada (Aspiazu, Basualdo y Schorr, 2005). Con la instalación de SOMISA, la ciudad de San Nicolás y localidades aledañas emergieron como un fuerte polo de atracción para migrantes provenientes de países limítrofes, que se incorporaron fundamentalmente en la industria de la construcción, y de otras provincias del norte y del litoral, que ingresaron a la planta siderúrgica (Soul, 2002; Perelman y Vargas, 2011).

A nivel nacional, durante el primer mandato de Perón (1946-1955), se fue consolidando una estructura sindical altamente centralizada que, junto con la fuerte cohesión política de la clase obrera (mayoritariamente peronista), dotaron de un fuerte poder de negociación a los sindicatos nacionales (Torre, 1983). Tal es así que, durante este período se incorporan a la legislación las principales protecciones y derechos asociados al empleo, extendiéndose su alcance prácticamente a todo el conjunto de los trabajadores asalariados. Aun cuando a partir de 1955 y hasta 1975, la vida institucional

² Se utiliza la idea de “clase obrera homogénea” para contrastar con las profundas diferenciaciones que se abrieron en el colectivo de trabajo, después de la privatización. A este respecto, queremos resaltar que estos obreros compartían las mismas condiciones de trabajo en términos de estabilidad, igual remuneración frente al mismo trabajo y niveles similares de representación sindical.

y económica del país fue sumamente inestable, y cíclicamente se recortaron derechos adquiridos, en términos generales se produjeron importantes avances en la seguridad social y en los beneficios regulados por los convenios colectivos que habitualmente se firmaban por rama de actividad.

En este largo período, los sindicatos, ya sea a través de la presión directa sobre el Estado o a través de las negociaciones colectivas, lograron mantener relativamente estable el salario real. En este esquema, los derechos sociales se vincularon con la inserción efectiva en el mercado de trabajo, lo cual comprendía a vastas franjas de la población, ya que las tasas de desempleo eran sumamente bajas y rozaban prácticamente el pleno empleo³. Los trabajadores siderúrgicos gozaban de una situación de privilegio relativo, en tanto percibían salarios elevados para el promedio de los trabajadores industriales (Perelman y Vargas, 2011). Y *los somiseros*, además del alto piso salarial que caracterizaba a la actividad, percibían importantes primas que habían sido negociadas por el sindicato con la empresa pública (Peñalva y Rofman, 1995).

Asimismo, estos trabajadores disfrutaban de un alto nivel de estabilidad, no sólo en términos de sus propias carreras laborales, sino también a nivel intergeneracional. Según una práctica consuetudinaria generalizada, los hijos de *los somiseros* tenían prioridad para sumarse a la planta estatal, y en caso de fallecimiento del padre, el ingreso era prácticamente automático (Perelman y Vargas, 2012). Además, algunos de los obreros contaban con la posibilidad de acceder a las viviendas del barrio Somisa (construido por la fábrica) a lo que se sumaba la provisión de bienes de uso colectivo (transporte, cooperativa de consumo, mantenimiento del hogar y cobertura de gastos en servicios públicos, entre otros) (Soul, 2010).

San Nicolás dependía fuertemente del consumo de estos trabajadores, ya que constituían el motor de la vida comercial de la ciudad (Soul, 2012). Por el sólo hecho de trabajar en la siderúrgica local, los trabajadores obtenían automáticamente créditos y financiamiento en los comercios con el único requisito de la presentación del carnet que certificaba que eran trabajadores de la empresa SOMISA. Este tratamiento era un reconocimiento del alto poder adquisitivo y estabilidad del que gozaban esta fracción de la clase obrera.

³ En 1975, previo a la crisis del ISI la tasa de desempleo era de 3.7% para el total de los aglomerados relevados por la Encuesta Permanente de Hogares.

Los trabajadores congregados en la empresa estatal fueron construyendo así un fuerte vínculo de pertenencia e identidad en torno a la figura del *somisero*, que en buena medida se definía en base a la dimensión de prestigio que esta condición generaba en el medio local (Soul, 2002; Perelman y Vargas, 2012; Soul, 2012). Los viejos trabajadores recuerdan con orgullo su pertenencia a la empresa estatal. Por un lado, eran conscientes de que trabajaban en un lugar estratégico para el desarrollo nacional, ya que era una de las pocas acerías integradas del país. Por otra parte, el trabajo en la siderurgia les había permitido una experiencia de movilidad social ascendente en sus trayectorias laborales y familiares.

Al interior de la planta, los trabajadores gozaban de un amplio control sobre los tiempos de trabajo y la distribución de las tareas, lo cual les permitía socializar con sus compañeros en la fábrica. La solidaridad y el compañerismo también encontraban canales externos de expresión, por ejemplo, adquiriendo predios compartidos para la recreación familiar, o colaborando en la construcción de la vivienda de algún compañero. Estar bajo la égida estatal, era sin duda un valor muy positivo para estos trabajadores, como lo demuestra la fuerte resistencia inicial que desataron los sucesivos proyectos de privatizar la empresa, y que culminaron con su ejecución en el año 1992.

2. Neoliberalismo y privatización: el desembarco de los colonizadores

Las políticas económicas implementadas por la dictadura que se instaura en 1976, precipitaron la crisis del modelo de industrialización por sustitución de importaciones. Como señala Canitrot (1980), uno de los objetivos del régimen dictatorial había sido desestructurar las bases del modelo que había dotado de una gran fuerza política y reivindicativa a la clase trabajadora. La liberalización económica tuvo un impacto muy negativo sobre la industria, a la vez que las reformas financieras se orientaron a dar un predominio a la valorización financiera sobre la productiva. En el plano institucional, se instaló el terrorismo de Estado que combatió toda forma de organización y resistencia social. Los primeros intentos privatizadores se remontan a este período pero chocaron con la propia concepción nacionalista que sustentaron los militares que conducían la empresa estatal.

Aun cuando en 1983, se produce un cambio en el régimen político con el retorno a la democracia, y la asunción como presidente del Dr. Raúl Alfonsín, los intentos de

privatización continuaron en la agenda gubernamental. Esta línea de acción se comprendía en el marco de las políticas de estabilización y ajuste que dominaron su gobierno. Pero esta política generó una rápida respuesta de los trabajadores y sus representantes sindicales, que se movilizaron para rechazar esta medida (Soul, 2002). Fue entonces en el marco de un plan integral de reforma económica y del Estado, promovido durante el gobierno de Menem, que finalmente fue concretada la privatización de SOMISA. El argumento de la ineficiencia estatal y la eficiencia de la gestión privada fue utilizado para lograr consenso social en la opinión pública respecto de la necesidad de privatizar las empresas estatales (Gasulla, 2010).

Según los relatos de nuestros entrevistados, los momentos previos a la privatización estuvieron caracterizados por la *desinversión* y el *desabastecimiento* de la planta. Este proceso provocó un *desgaste* entre los trabajadores, quienes temían que se produjera el cierre de su fuente de trabajo. Ante esta situación muchos trabajadores optaron por *tomar los retiros voluntarios*⁴ (Soul, 2002; Perelman y Vargas, 2011). Una primera escisión entre estos trabajadores, se produjo entonces entre quienes sobrevivieron a los embates de la racionalización y permanecieron en la planta y entre quienes fueron desvinculados y nunca más consiguieron trabajo como obreros siderúrgicos. Ningún *somisero* podía imaginar que el hito de la privatización marcaría una discontinuidad inédita en sus vidas: trabajadores cuya historia laboral fue conformada a partir de una continuada y sustantiva estabilidad no podían concebir un futuro de inestabilidad e incertidumbre en el mundo del trabajo⁵.

Con el proceso privatizador se redujo prácticamente a la mitad la mano de obra empleada de manera directa a la vez que se incrementó la intensidad del trabajo. Según el relato de antiguos trabajadores, esta presión para intensificar la productividad sumada a la pérdida del control sobre la duración y la distribución de las tareas a lo largo de la jornada laboral, fue experimentada en términos de oposición entre *somiseros* y *colonizadores* (Perelman y Vargas, 2012). A su vez, para compensar parte de los puestos eliminados, la empresa privada recurrió a la tercerización de las áreas de

⁴ El retiro voluntario fue un resarcimiento económico que recibieron los trabajadores que aceptaron retirarse de la empresa en el momento en el que se produjo la reducción de personal, entre los años 1991 y 1992. El monto del dinero varió de acuerdo a la antigüedad, la categoría y el plan de retiro voluntario en el cual se inscribieron. Testimonios similares para el caso de la empresa Propulsora Siderúrgica son expuestos en Sponda, M. A., s/f. :105

⁵ Al momento de la privatización la tasa de desempleo era de algo más del 6%. (Encuesta Permanente de Hogares, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, <http://www.indec.gov.ar/>).

servicios, mantenimiento e incluso producción. Dado que ambos procesos, *privatización* y *terciarización*⁶, concurren en forma simultánea, los obreros utilizan estos términos de forma indistinta en sus relatos del período en el cual irrumpe la empresa privada en la acería.

A partir de esta estrategia se fue estructurando un sistema de empresas subcontratistas organizadas como anillos concéntricos alrededor de Siderar, que proveen servicios y mano de obra. Este sistema, fue profundizándose en la medida en que la estrategia de la empresa era reducir cada vez más los puestos de trabajo de planta permanente. Aun cuando las condiciones cambiaron durante la última década, la empresa no ha enfrentado mayores obstáculos para consolidar el *outsourcing* y la utilización del empleo eventual o temporario con el objeto de satisfacer requerimientos de mano de obra habitual.

3. La privatización como terciarización⁷

Actualmente Siderar emplea en la planta General Savio, en forma directa, aproximadamente a unos 3500 trabajadores que se desempeñan fundamentalmente como operarios de producción, y se adscriben y son reconocidos por el resto de los obreros siderúrgicos como *los propios*. En las compañías contratistas que ofrecen sus servicios en la planta, una cantidad similar son contratados tanto en forma permanente como eventual y son usualmente nombrados como *los de las compañías*.

Esta segmentación introducida por el capital se expresa en diferenciaciones en los niveles salariales y de estabilidad laboral. Respecto de la primera dimensión, *los propios* cuentan con un salario más alto y un porcentaje mayor en el reparto de premios por productividad que el percibido por *los de las compañías*, aun cuando éstos muchas veces realizan las mismas tareas. Esta diferenciación es percibida como injusta y provoca un profundo malestar entre los trabajadores por peor pagos. En segundo término, el puesto de trabajo de *los contratados* suele estar expuesto a las fluctuaciones de la

⁶ Cuando en el texto se menciona la *terciarización* se está utilizando el término nativo para referir a la tercerización.

⁷ En un sinnúmero de oportunidades los entrevistados se refirieron de manera indistinta a ambos procesos, como si se tratara de sinónimos. Si bien al principio de la investigación se consideró que se trataba de una equivocación, a medida que transcurrió el trabajo de campo, la tercerización (el término nativo utilizado fue “terciarización” y no “tercerización”) fue tomando su carácter relevante para los trabajadores, en tanto resultó la consecuencia más flagrante de la privatización y el evento que más afecta sus vidas cotidianas hasta el presente.

producción, mientras que *los propios* gozan de un horizonte de alta estabilidad. Debido a estas condiciones disímiles, ingresar a la planta como *propio* es una aspiración común entre los jóvenes que se emplean en las contratistas. Pero, dada la política crecientemente restrictiva de la empresa en materia de reclutamiento de personal permanente, cada vez resulta más difícil que este objetivo finalmente se cumpla.

En la vida cotidiana de la fábrica esta situación asume ribetes conflictivos que atañen al trato entre pares, la adjudicación y realización de tareas y la eficacia de la representación sindical. *Los de las compañías* sostienen a través de numerosas anécdotas que son objeto de maltratos y humillaciones. Las imputaciones más frecuentes refieren a que *los propios* establecen arbitrariamente los tiempos y modos en el uso de los servicios y las instalaciones de la empresa. Desde el agua caliente para el mate, el baño y el comedor, hasta las herramientas de trabajo, suelen ser los territorios de disputa en los cuales se dirime las diferencias de poder efectivo vinculadas al estatus entre ambos grupos de trabajadores. Pero además, cuando algo se rompe o se pierde un objeto, *los de las compañías* suelen ser acusados como responsables del hecho, ya que se asocia su inestabilidad y el vínculo contractual laxo con la empresa con la falta de confiabilidad y compromiso con el equipamiento fabril. *Los propios* espetan diciendo que ellos no establecen diferencias en el trato, pero reconocen haber escuchado de la existencia de tratos discriminatorios en otros sectores de la fábrica.

Respecto de la adjudicación de tareas, la diferenciación genera condiciones propicias para que *los propios* usufructúen en su beneficio la vulnerabilidad de sus compañeros contratados. Amparándose en el estatus diferencial que les brinda su carácter de trabajadores de Siderar, suelen descargar las tareas más pesadas, peligrosas e insalubres en *los de las compañías*. Esta situación es posible por la anuencia del sindicato. Aun cuando todos los trabajadores están igualmente sindicalizados y representados por la Unión Obrera Metalúrgica, la calidad de la representación reproduce las diferencias introducidas por el capital en el estatus laboral. Mientras *los propios* cuentan con el apoyo de los delegados para no realizar trabajos riesgosos, *los de las compañías* aseguran que no pueden invocar un trato igualitario.

Estos tres aspectos ponen en evidencia las formas en que se expresa la diferenciación entre los trabajadores. Sin embargo, mientras la diferencia salarial y contractual se impone como parte de la política del capital, el modo en que encarna en

las relaciones al interior de la clase obrera, expresa una fuerte fragmentación. Barrington Moore en su ya clásico estudio sobre los sentimientos de injusticia en la clase obrera alemana precisamente registró que una de las situaciones que genera mayor agravio moral y violencia la constituye el hecho de percibir menor salario ante igual trabajo (Moore, 1969). Este autor, con base en su reconstrucción histórica, advierte que este sentimiento reviste un potencial para la organización y la rebelión obreras. Estableciendo un paralelismo, nos preguntamos, siendo que se trata de un malestar tan profundo y compartido por los 3500 obreros que trabajan en las compañías⁸, ¿cómo se explica que no se organicen para realizar una demanda colectiva?

4. Obstáculos a la organización obrera en la era post-neoliberal

En la última década en la Argentina, el abandono de las políticas neoliberales generó un contexto sustancialmente más favorable para el conjunto de la clase trabajadora. Por un lado, desde la perspectiva de la regulación laboral se dejaron sin efecto normas que alentaban las formas de contratación temporal a través de la extensión del período de prueba⁹, mecanismo que había sido utilizado en forma abusiva por parte de muchas empresas. También se restablece la preminencia de los convenios de actividad por sobre los de empresa, a excepción de que estos sean más favorables. Además, se produce una revitalización de la negociación colectiva, como el espacio privilegiado donde se dirimen salarios y condiciones de trabajo, en un contexto que se va a caracterizar por un progresivo descenso de la tasa de desempleo, que de alcanzar un pico del 20% en el año 2002, se reduce a algo menos del 7% en 2011. La mejora en los indicadores laborales, se dio en un contexto de elevadas tasas de crecimiento del PBI y un proceso de sustitución de importaciones. Este proceso se basó inicialmente en la

⁸ Este potencial para la rebelión aplica principalmente para el caso de los trabajadores tercerizados, que comparten situaciones de precariedad, inestabilidad, premios monetarios diferentes respecto de los trabajadores de planta permanente, además de un trato humillante por parte de los 'propios'. Asimismo, los trabajadores permanentes también se ven afectados por esta situación, toda vez que intentan ubicar a sus hijos como trabajadores de planta. El compartir una situación de injusticia podría fungir como base (potencialmente y/o teóricamente) para la acción de una demanda colectiva. A continuación pretendemos mostrar las limitaciones teóricas y empíricas de esta interpretación respecto del caso analizado.

⁹ Previamente en el año 1998 se habían eliminado modalidades promovidas de empleo temporario, instituidas en el año 1991. Si bien se eliminó la normativa laboral que habilitaba la utilización de contratos temporales para cubrir puestos de trabajo permanente (Perelman, 2001), no ocurrió lo mismo con las reformas a la ley de contrato de trabajo introducidas durante la dictadura. Esta reforma favoreció la tercerización de actividades normales y específicas de la empresa, desestimando que el empleador fuera el usuario directo de la fuerza laboral. Además, eliminó la responsabilidad solidaria de la principal cuando la subcontratación recaía sobre una actividad accesorio.

utilización de los amplios márgenes de capacidad ociosa como correlato de la desindustrialización, producto de las políticas de liberalización comercial y atraso cambiario vigentes en la década de 1990. Pese a las mejoras en las condiciones generales del mercado laboral y a la generación de algo más de 5 millones de puestos de trabajo, todavía persisten bolsones de empleo precario. Como vimos, uno de los espacios sociales donde la precariedad se consolidó de la mano de la tercerización, son las empresas contratistas que utilizan contratos temporarios y mal pagos para satisfacer la demanda de trabajos que exige la acería. La tercerización habilita dispositivos de control y disciplinamiento que obstaculizan que *los propios* y sus pares contratados puedan efectuar demandas comunes (al sindicato y concomitantemente, frente a la empresa) que los unifiquen en tanto trabajadores siderúrgicos y que pudieran servir para contrarrestar las actuales condiciones desfavorables que sufren *los de las compañías*.

Uno de los obstáculos para visualizarse como colectivo con intereses comunes, lo constituye por un lado, la heterogeneidad de vínculos que los trabajadores establecen con las compañías y por otro, la dispersión de la patronal en las múltiples empresas contratadas por Siderar. Pese a esta situación, tanto los trabajadores que son personal propio de las diferentes compañías como los trabajadores eventuales y temporarios se definen a sí mismos como *no propios*. Esto nos indica claramente que la relación que realmente importa a la hora de actualizar su identidad como obreros siderúrgicos es la que los une a Siderar. Sin embargo, aun cuando esta identidad compartida objetiva la situación de mayor precariedad respecto de los propios no alcanza a decantar en acciones de resistencia y lucha obrera.

Una de las cuestiones que atentan a la unificación de demandas, es el sistema de promoción entre compañías implementado por Siderar, que alienta la competencia individual entre los trabajadores. En los hechos, sólo unos pocos trabajadores de las compañías llegarán a formar parte del núcleo privilegiado de la planta permanente. Para ello deberán cumplir con una serie de requisitos formales e informales: contar con el secundario completo, participar de una red de recomendación que articula familias, jefatura y sindicato, y pasar satisfactoriamente las evaluaciones implementadas por parte de las compañías y monitoreadas por Siderar. Aun cuando el número de plazas anuales es mínimo (alrededor de 20 respecto de 400 candidatos, según nos mencionara uno de los gerentes de la empresa), la gran mayoría de los contratados tienen la

expectativa de ser promovidos hacia el núcleo protegido. Esta expectativa desalienta cualquier intención de denunciar las diferenciaciones arbitrarias que padecen. Para el caso de los trabajadores temporarios, además se suma el temor a no ser recontratados y a ganarse una mancha indeleble en sus legajos como obreros. Incluso los líderes sindicales aconsejan, a quienes dudan entre denunciar un agravio o resignarse guardando para sus adentros la rabia y la impotencia, mejor no hacerlo. De hecho, el sindicato les advierte que si quieren protestar, ellos los apoyan pero que efectivamente, corren el riesgo de que la empresa no los recontrate en el futuro.

Usualmente este tipo de divisiones ha sido vinculado en la literatura sociológica y antropológica con algún indicador de carácter socio-demográfico, etno-nacional, racial o religioso (Gordon, Edwards, Reich, 1986; Vargas, 2005; Bourgois, 2001; Wallman, 2000; Parry, 2004; Buzalka, 2012). En este sentido, sería de esperar que hubiese alguna correlación entre puestos de trabajo, tipos de contratación y beneficios con alguno o algunos de estos atributos, que operarían como refuerzos de la fragmentación impulsada por las políticas del capital. En el caso que nos ocupa, la diversificación de contrataciones no encuentra ningún anclaje en los indicadores señalados. Es decir, para el caso que aquí analizamos, los trabajadores comparten atributos sociales homogéneos¹⁰ y sin embargo, unos disfrutan de una situación privilegiada y otros sufren por la inseguridad y la desigualdad.

Esta división que se funda sólo en las formas de contratación, opera en los hechos entonces como un lugar de profundización de prácticas de oposición (y hasta usufructo de unos respecto de los otros) entre trabajadores que comparten un mismo espacio laboral y muchas veces, efectúan las mismas tareas, aunque no en las mismas condiciones. Además, la fragmentación y competitividad individual ante la expectativa de llegar a formar parte del núcleo estable de trabajadores de Siderar, se sobrepone por encima de las experiencias y sentimientos de injusticia compartidos en torno a la

¹⁰ Los trabajadores propios y de las compañías compartían atributos similares respecto del nivel educativo (secundario completo, e incluso en el caso de quienes no lo poseían, estaban cursando el polimodal en el centro de capacitación del sindicato); y de la posición intergeneracional respecto de una tradición obrera familiar (la gran mayoría eran segunda o tercera generación de siderúrgicos, o bien contaban con antecedentes de padres o abuelos como obreros industriales textiles, automotrices, etc.). Tomamos estos atributos por ser los más importantes tanto para la empresa como para el sindicato, a la hora de decidir la empleabilidad de un candidato, tanto para su incorporación en una contratista como para su promoción como parte del plantel permanente de la fábrica.

condición de “contratados”, entre quienes más sufren la materialización cotidiana de los dispositivos de flexibilización laboral que aún perduran.

Reflexiones finales

En el marco del modelo de desarrollo basado en la industrialización por sustitución de importaciones, los *somiseros* se fueron constituyendo en un segmento de la clase obrera relativamente homogénea en lo atinente a salarios para los mismos puestos de trabajo, potencial de progreso en sus trayectorias laborales, estabilidad y continuidad intergeneracional con base consuetudinaria a partir del principio de filiación. Respecto a obreros de otros sectores industriales, constituían un sector privilegiado en términos de salarios y beneficios. La privatización de la empresa en los inicios de la década del 1990, a través del mecanismo de la tercerización, cambió radicalmente las condiciones laborales de los trabajadores, provocando fuertes divisiones entre ellos.

A partir del nuevo esquema de crecimiento que se inicia en 2003, se reduce fuertemente el volumen de fuerza de trabajo disponible, tal como lo indica la caída de la tasa de desempleo. Además, se reestablece un marco legal e institucional más propicio a la organización e intervención sindical. En este contexto hubiera sido esperable que el Estado y las organizaciones de los trabajadores, instrumentaran medidas que pusieran un coto a los modos de gestión flexibles que adoptaron muchas empresas en el período de auge neoliberal. Sin embargo, el caso que nos ocupa pone más bien en relieve que lejos de reducirse, estas prácticas incluso continuaron expandiéndose.

Dicho de otro modo, si bien las condiciones macroeconómicas e institucionales cambiaron, empresas como Siderar continúan eludiendo sus responsabilidades directas sobre la fuerza laboral. Esta estrategia se afirma en torno a la deseabilidad que inspira entre los trabajadores, el hecho de llegar a formar parte de la planta permanente y gozar de los beneficios y privilegios relativos que esta condición acarrea. Por estas razones, la expectativa de ser promovido al corazón de la fábrica, opera como un dispositivo disciplinador que desactiva cualquier intento por parte de los trabajadores de combatir las condiciones de precariedad impuestas por las contratistas y avaladas por la empresa.

Contrataciones temporales y flexibles que conviven con empleos de carácter permanentes en áreas y puestos de trabajos similares, son experimentadas en términos

de diferenciación y oposición entre los obreros. En la práctica cotidiana esta fragmentación se actualiza como una división entre ‘los propios’ y ‘los de las compañías’. Ser *propio* objetiva la posición social de privilegio de pertenecer como trabajador permanente a la empresa madre. Ser *de las compañías* unifica en la denominación algo que está fragmentado pero que, hasta el momento, no se ha traducido en una reivindicación colectiva. Esta diferenciación es experimentada como desigualdad toda vez que las prácticas cotidianas les recuerdan el lugar que cada uno ocupa como obrero fabril que contribuye con su trabajo al beneficio del capital pero que a la vez, percibe salarios y premios más bajos y tratos humillantes.

El discurso empresarial meritocrático es violentado por la arbitrariedad que posibilita que los propios intenten sacar provecho de su situación de estabilidad, reafirmando su posición de privilegio. Cada vez que marcan su jerarquía al hacer esperar a los obreros de las compañías para saludarlos, autorizar o no permitir el uso de ciertos enseres y espacios, se vuelve evidente la discrecionalidad en torno a la relación que une a cada quien con Siderar. Los *no propios* se encuentran en un estado de mayor indefensión y vulnerabilidad que se traduce en actitudes ambivalentes, de quejas soterradas y sospechas acerca de la legitimidad de *los propios* a la hora de ocupar puestos de mayor calidad. Esta división promovida por el capital termina reproduciendo una profunda fragmentación entre los obreros sumamente funcional a sus fines y neutralizando el malestar en tanto factor potencialmente organizativo de la unidad de los trabajadores.

El mayor contraste en términos de modelos de desarrollo y uso de la fuerza laboral se visualiza no entre el actual modelo y el correspondiente a la década de 1990, signada por políticas neoliberales, sino entre dicha década y el pasado. Procesos como la privatización y la flexibilización laboral han dejado una impronta difícil de remontar. En tanto la siderurgia bajo el halo estatal era proveedora de grandes volúmenes de empleo estable y protegido, hoy nos encontramos con una ruptura del colectivo laboral en un amplio abanico de empresas y formas de contratación que se moldearon al calor de la privatización y la terciarización. Esta continuidad entre los 90’s y el presente llama nuestra atención en lo que parece ser un proceso de aprendizaje, reinención y construcción de hegemonía, por parte de los grandes corporativos, con efectos multiplicativos hacia el resto de las empresas que integran la trama siderúrgica.

Por último, el trabajo de campo nos brindó varias claves para comprender por qué los obreros siderúrgicos vinculados a la acería privatizada en 1992, no registran cambios positivos en lo que respecta a su vida laboral en la última década. Focalizamos nuestra atención en este interrogante, dado que existen numerosos indicadores económicos y laborales que marcan una fuerte discontinuidad entre el modelo neoliberal y el actual modelo de crecimiento económico. Como vimos, esta aparente contradicción, no es tal si nos centramos en la perspectiva de los trabajadores industriales cuyo horizonte de inserción ocupacional se centra fundamentalmente en torno a la demanda de Siderar y sus contratistas. Esta situación, los hace sumamente dependientes de los vaivenes de la producción de la acería y de los modos de gestión laboral que ésta despliega. Esto es así en la actualidad, y lo fue también bajo la égida estatal. El hito de la privatización se convirtió en un evento crítico indeleble, en la medida que marcó el ingreso del modelo de gestión laboral flexible en la vida de estos trabajadores. La fragmentación a que dio lugar la tercerización, no sólo se cristalizó en los modos de contratación y los disimiles beneficios asociados, sino que encarnó en las prácticas cotidianas en la fábrica. Desde la perspectiva de los trabajadores, se comprende que éstos marquen como un evento crítico a la privatización, y no perciban cambios en su horizonte laboral, salvo aquél que podrían motorizar en forma individual.

Cabe preguntarse si la persistencia de los procesos de segmentación laboral que aún hoy se reproducen, incluso en nuestro caso en forma ampliada, son indicadores de que en el modelo actual conviven rasgos que han sido estructurados en el período neoliberal, y que no logran ser reformulados, combatidos o removidos, aun cuando entren en contradicción con las directrices del nuevo modelo. La tercerización laboral, el empleo “en negro”, la inestabilidad laboral, son algunos de los fenómenos que siguen afectando a numeroso trabajadores en la Argentina. Sin duda constituyen algunas de las cuentas pendientes que existen para poder afirmar que hemos ingresado de lleno en un nuevo paradigma económico y social.

Bibliografía

AZPIAZU, Daniel, BASUALDO, Eduardo y SCHORR, Martín (2005): *La industria siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*, Fetia, Buenos Aires.

- BOURGOIS, Philippe (1989): *Ethnicity at Work: Divided Labor on a Central American Banana Plantation*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore & London.
- BUZALKA, Juraj y FERENCOVÁ, Michaela (2012): “Workers and Populism in Slovakia”, Presentado en Barcelona MEDEA conference, 23 - 24 February.
- CANITROT, Adolfo (1980): “La disciplina como objetivo de la política económica. Un ensayo sobre el programa económico del gobierno argentino desde 1976”, en *Desarrollo Económico*, N° 76, Vol. 19, enero-marzo, Buenos Aires.
- ESPONDA, María Alejandra (2011): “La reestructuración productiva de los 90 en Propulsora Siderúrgica: debates, formas de organización y disputas de poder”. En: BASUALDO, Victoria (Coord.): *La Clase trabajadora argentina en el siglo XX: experiencias de lucha y organización*, Editorial Atuel / Cara o Ceca, Buenos Aires.
- GASULLA, Luis (2010): *Relaciones incestuosas. Los grandes medios y las privatizaciones de Alfonsín a Menem*, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- GORDON, David, EDWARDS, Richard y REICH, Michael (1986): *Trabajo Segmentado, Trabajadores Divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MOORE, Barrington (1989): *La Injusticia: bases sociales de la obediencia y la rebelión*, Universidad Autónoma de México, México Distrito Federal.
- PARRY, Jonathan (2009): “‘Sociological Marxism’ in central India: Polanyi, Gramsci, and the case of the unions”. En: HANN, C. y HART, K. (Eds.): *Market and society: the great transformation today*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PEÑALVA, Susana y ROFMAN, Alejandro (1995): “La privatización de SOMISA y su impacto en la producción y el empleo en San Nicolás”, en *Ciclos*, Vol. V, N° 8, Buenos Aires.
- PERELMAN, Laura (2001): “El empleo no permanente en la Argentina”, en *Desarrollo Económico*, N° 161, Vol. 41, abril-junio, Buenos Aires.
- PERELMAN, Laura y VARGAS, Patricia (2012): “Continuities and discontinuities in economic models and workers’ perception of model changes in Argentina”, presentada en la conferencia internacional “Models and their Effects on Development Paths: an Ethnographic and Comparative Approach”, realizada en Barcelona, 23-24 February 2012.
- (2011): “The view of the others: youth on trial. The case of post neoliberalism in Argentina”, presentado en la reunión anual de la American Anthropological Association, Noviembre de 2011, Montreal, Canadá.
- SOUL, Julia (2002): “Los unos y los otros. La fractura que persiste. Reconversión productiva e identidades colectivas en la ex – somisa, actual siderar”. Tesis de Licenciatura en Antropología, Escuela de Antropología, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario, Santa Fe, Argentina.
- (2010) “Las relaciones de clase y la construcción de una comunidad de fábrica en la ex Somisa”- Tesis Doctoral, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario, Santa Fe, Argentina.
- (2012): “Las instituciones locales en los procesos hegemónicos. Una mirada sobre las relaciones entre industria y comunidad en el caso de San Nicolás de los Arroyos”, en *Estudios en Antropología Social - CAS/IDES*, Vol. 2 N° 1, Buenos Aires http://cas.ides.org.ar/files/2012/05/03_eas_v2_n1_sou.pdf
- TORRE, Juan Carlos (1983): *Los sindicatos en el gobierno. 1973 – 1976*. CEAL / Biblioteca Política Argentina N° 30, Buenos Aires.

Laura Perelman y Patricia Vargas. Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos.
Papeles de Trabajo, Año 7, N° 12, 2° semestre de 2013, pp. 84-101.

VARGAS, Patricia (2005): *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Colección Serie Etnográfica, Editorial Antropofagia y CAS/IDES, Buenos Aires.
WALLMAN, Sandra (Ed.) (1979): *Ethnicity at Work*, The Macmillan Press LTD, London.

Recibido: 01/08/13. Aceptado 25/10/13.