

Procesos hegemónicos y cotidianeidad. Prácticas obreras en la privatización de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina

Julia Soul*

RESUMEN

El artículo se centra en el análisis del proceso de privatizaciones desde la perspectiva del proceso de desestructuración de la cotidianeidad en los espacios laborales, considerando la vida cotidiana como instancia de concretización de los procesos hegemónicos y momento de una totalidad concreta. Se describe cómo la privatización de la empresa siderúrgica estatal (SOMISA) se desarrolla a través de procesos de desestructuración/reestructuración de la cotidianeidad en el espacio laboral. Se identifican los principales elementos que hacen a la experiencia de los trabajadores durante la crisis previa a la privatización y el período inmediatamente posterior: la inestabilidad laboral y la individualización de las relaciones de trabajo. El análisis se focaliza en el carácter dominante que adquieren estos elementos en los sentidos obreros, fundamentalmente en relación con la experiencia laboral anterior, categorizada como “experiencia del patrón ausente”, por el carácter estatal de la empresa.

Palabras clave: Privatizaciones, Vida cotidiana, Espacios laborales, Proceso hegemónico, Industria siderúrgica.

Hegemonical processes and Everyday life. Workers' practices during Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina's privatization

ABSTRACT

This article focuses on the analysis of the privatization process from the perspective of the disorganization of everyday life in working places, understanding everyday life as the

*Licenciada en Antropología. Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social. UNR. Becaria Doctoral CONICET. Dirección Electrónica: juliasoul@hotmail.com.

Fecha realización: noviembre 2008. Fecha de entrega: febrero 2009. Fecha de aprobación: xxxxxxx

instance of concretization of the hegemonical processes and as a moment of concrete totality. A description is made to show the way how the privatization of the national steel company (SOMISA) develops throughout processes of disorganization/organization of the everyday life in the working place. Main topics are identified in regards to workers experience during the crisis that arose before and immediately after the privatization: work instability and individualization of work relationships. The analysis emphasizes the importance of these topics in the workers' meanings, mainly in relation to their previous working experience, labeled as "non-boss experience", due to the statal quality of the company.

Keywords: Privatizations, Everyday life, Labouring places, Hegemonical process, Steel industry.

Processos hegemónicos e vida cotidiana. Práticas operárias durante o processo de privatização da Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina

RESUMO

O artigo enfoca a análise do processo de privatização a partir da perspectiva do processo de desestruturação da cotidianeidade nos espaços de trabalho, considerando a vida cotidiana como instância de concretização dos processos hegemônicos e momento de uma totalidade concreta. Descreve-se como a privatização da empresa siderúrgica estatal (SOMISA) se desenvolve através de processos de desestruturação/reestruturação da cotidianeidade no espaço de trabalho. Identificam-se os principais elementos que constituem a experiência dos trabalhadores durante a crise que precedeu a privatização e o período imediatamente posterior a esta: a instabilidade no emprego e a individualização das relações de trabalho. A análise focaliza o caráter dominante que adquirem esses elementos nos processos de produção de sentido dos operários, particularmente com relação à experiência laboral anterior, categorizada como 'experiência do patrão ausente', em virtude do caráter estatal da empresa.

Palavras-chave: Privatizações, Vida cotidiana, Espaços de trabalho, Processo hegemônico, Indústria siderúrgica.

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales vectores de intervención estatal en el proceso hegemónico denominado "neoliberal" fue la política de privatizaciones de numerosas empresas productoras de bienes y servicios públicos, así como de recursos natura-

les; profundizando en este aspecto la subsunción directa a la lógica del capital de esos servicios, recursos y sectores productivos. En su desarrollo, las políticas de privatizaciones sintetizan dos de las principales tendencias del mencionado proceso: la nueva fase de concentración y centralización capitalistas –que implica nuevas formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo– y las transformaciones en el Estado. A través del prisma ‘privatizador’ es posible la aprehensión de un proceso que se extiende a todas las instancias de la vida social, reconfigurando entramados de relaciones sociales consolidados en el seno de procesos hegemónicos previos (Hirsch, 2001; Bourdieu, 1999).

En este artículo nos ocuparemos de las transformaciones en las relaciones laborales –una de las principales dimensiones de la vida social que se desestructuran y reestructuran en el seno de procesos categorizados como de “reconversión productiva”– que comprenden las formas organizativas y tecnológicas de los procesos de trabajo, la división y asignación de tareas, las regulaciones y protecciones, el estatuto de la organización gremial. Estos procesos se despliegan a través de complejos entramados de coacción y 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” (Roseberry, 2002; Menéndez, 2002; Williams, 1980).

Nos centraremos en el desarrollo de este entramado a través de las desestructuraciones y reestructuraciones del contenido de la cotidianeidad de los trabajadores de una empresa industrial privatizada: la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina (en adelante SOMISA), profundizando aproximaciones preliminares (Soul y Palermo, 2008). La categorización emergente del trabajo de campo sitúa al proceso de privatización como un *histo histórico*¹ en las trayectorias de los trabajadores que habían atravesado por diversas experiencias sociales y laborales. Quienes permanecieron trabajando en la planta siderúrgica, identifican este proceso con el advenimiento de transformaciones fundamentales en la cotidianeidad laboral² que se resuelven en dos elementos fundantes: la individualización de las relaciones de trabajo y la inestabilidad laboral. A través de la descripción de la forma en que estas transformaciones emergen durante la crisis pre-privatización y se vuelven constitutivas de la experiencia del orden fabril posterior entre los que permanecieron empleados en la planta, pretendemos avanzar en una antigua pregunta en las ciencias sociales: ¿cómo conceptualizar las prácticas mediante las cuales los dominados participan de su dominación?

El núcleo de las políticas de privatización se desarrolla a partir de la transición entre el gobierno de Alfonsín y el de Menem (en 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”. Este proceso venía siendo impulsado, desde mediados de la década del '80, por sectores empresarios en el agrupamiento llamado “Capitanes de la Industria”, integrado entre otros por los ejecutivos de Techint y de Acindar, a la sazón, los grupos económicos más importantes con inversiones en la industria siderúrgica. La privatización de SOMISA –y de plantas menores– y medidas económicas que sostuvieran la competitividad del sector eran las principales demandas de estas empresas (Ostiguy, 1990).

La industria siderúrgica experimentaba un fuerte proceso de reconversión y relocalización productiva desde mediados de la década del '70, caracterizado por la difusión de una base técnica que implicaba menor velocidad de rotación de capitales y mayor flexibilidad productiva; junto con cambios en las formas de utilización de la fuerza de trabajo. En esta dinámica, el fortalecimiento de los capitales siderúrgicos locales y regionales –mediante la integración de sus plantas a fines de la década del '70– sustentó el interés de los mismos en la privatización de las plantas siderúrgicas estatales latinoamericanas y los procesos de reconversión productiva en las empresas privadas –que en la Argentina se dan principalmente entre 1989 y 1991, aunque se pueden rastrear diferentes tentativas desde 1985– (Soul, 2008).

En abril de 1986, los “somiseros” y la “comunidad nicoleña” a través del Consejo Regional para la Defensa de SOMISA y el Patrimonio Nacional expresaban su oposición al proyecto de privatización de la empresa que había esbozado el gobierno de Raúl Alfonsín.³ En noviembre de 1992 se producía el traspaso de SOMISA a manos de Aceros Paraná. 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 la privatización y la “modernización” de la empresa como procesos inevitables y necesarios, a través de un movimiento de desarticulación de las relaciones socialmente vividas. Desarticulación que interpelaba no sólo a las formas de no-subordinación, resistencia o consenso de los *somiseros*, sino incluso al mismo entramado de reproducción de las relaciones de trabajo en las que dichas prácticas adquirirían sentido (Rebel, 1989a).

Cuando comenzamos nuestro trabajo de campo, dimos cuenta de una multiplicidad de trayectorias posprivatización: quienes permanecieron trabajando en la planta; quienes se retiraron y se jubilaron o no lograron reingresar al mercado de trabajo formal; quienes se retiraron, pero continuaban trabajando en la planta a través de empresas tercerizadas o contratistas... Esta multiplicidad de trayectorias posprivatización sustentaba reconstrucciones heterogéneas sobre ese proceso; aunque todas se reverenciaban en el núcleo común del *colectivo somisero*, que sufre una importante ruptura en el lapso '89 - '92; durante el cual se destruyen las relaciones que sustentaban a ese colectivo. El período '89 - '92 como de desestructuración de las relaciones es una percepción contundente en los *somiseros* cualquiera haya sido el sector de trabajo o la jerarquía que ocupaban. Es una premisa epistemológica básica la noción de que, en las relaciones sociales, no hay desarticulación sin rearticulación, toda vez que la experiencia se estructura en un continuum significativo, anclado en la cotidianeidad, en que se configuran novedosos elementos constitutivos del sentido común. Metodológicamente y en consonancia con los abordajes clásicos (Berger y Luckmann, 1967; Heller, 1992; Kosik, 1967), la *vida cotidiana* puede ser considerada como instancia clave de producción de sentidos y relaciones sociales, en cuya dinámica se concretizan procesos y tendencias estructurales. Esto implica dar cuenta de su devenir en clave de totalidad compleja, al mismo tiempo constitutiva y constituyente de la generalidad. En esta perspectiva, el abordaje de la cotidianeidad nos permite inscribirnos en una línea de debate clásica de la Antropología Política y de la Historia Social: el análisis y la complejización de las problemáticas abiertas por la relación hegemonía cultural/experiencia de clase (Roseberry, 2002; Menéndez, 2002; Rebel, 1989a).

En primer lugar, desarrollaremos una breve descripción de la experiencia del "colectivo somisero". Posteriormente analizaremos el período del proceso de privatización, describiendo los dispositivos y las prácticas desplegadas por los diferentes actores en el "suelo de fábrica". Para finalizar, mostraremos cómo en la desestructuración de las relaciones cotidianas emergen los elementos que caracterizarán a la experiencia laboral posprivatización, abonando en la importancia de analizar la cotidianeidad como elemento explicativo de la estructuración de los procesos hegemónicos.

SOMISA Y LOS “SOMISEROS”. LA EXPERIENCIA DEL “PATRÓN AUSENTE”

La Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina (SOMISA) 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; ligado a la construcción de la *nación* en virtud del carácter estratégico otorgado a la industria pesada en el contexto de la inmediata posguerra (Soul, 2005).⁴ El carácter especializado de muchas tareas, el peligro y las condiciones de insalubridad como elementos fundamentales de identificación de los *somiseros* –que pueden generalizarse a todos los trabajadores de la industria siderúrgica (McKenzie et al, 2006)–, que se articula con el carácter estratégico de la siderúrgica para configurar un particular “*orgullo de profesión*”, se expresa en los trabajadores vinculado con significaciones positivas acerca del grado de especialización alcanzado por el colectivo de trabajo, del progreso económico personal logrado a lo largo de su trayectoria laboral en la planta y por la percepción del aporte directo que, con sus tareas cotidianas, realizaban al desarrollo nacional.

El proceso de puesta en marcha de la planta exigía el reclutamiento de técnicos, profesionales y obreros calificados especializados; mientras que la construcción y el montaje demandaban masivamente trabajadores sin calificaciones. La inscripción de la empresa en la experiencia de cada uno de estos grupos es diferente: mientras los primeros tenían garantizada la vivienda en el barrio de la empresa, cercano a la planta y distante unos kilómetros del casco urbano, los segundos –fundamentalmente migrantes internos– llegaban a la ciudad de San Nicolás y engrosaban villas miseria y, posteriormente, barrios obreros. En el barrio que construyó la empresa, se localizaban las instituciones educativas y recreativas que la distinguían y a las que accedían fundamentalmente las familias de los habitantes del barrio; mientras que los trabajadores que habitaban en San Nicolás se integraban a asociaciones vecinales y clubes barriales. Se fueron configurando así espacios de sociabilidad que replicaban las jerarquías propias del proceso productivo.

Con el tiempo, la empresa fue implementando algunos servicios sociales de mayor alcance (cooperativa de consumo, fondo compensador, servicios de salud), que se complementaban con una serie de servicios sociales sindicales para abarcar al conjunto de los *somiseros*. En las representaciones actuales, la prestación de beneficios sociales y los mayores salarios son dos atributos que singularizan a los *somiseros* respecto de otros colectivos obreros de la ciudad.

Un aspecto fundamental en la configuración de las identificaciones *somiseras* es el carácter estatal de la planta, una de las dimensiones distintivas de la *experiencia del patrón ausente* (Soul, 2002). Esta experiencia es el sustento –como anticipamos– de representaciones acerca de las propias tareas. Al “no tener dueño”, en las significaciones de los *somiseros* el rol de la empresa se descentra del lucro y la ganancia; para proyectarse hacia el desarrollo nacional; garantía del bienestar común. Pero también, por no tener dueños, la falta de control generalizada atentaba contra la pujanza de la misma empresa.

Estas últimas representaciones, características de los trabajadores (fundamentalmente operarios y mandos inferiores) que *permanecieron trabajando en la planta*, denotan los procesos de apropiación/aceptación de las prácticas y significaciones distintivas del proceso hegemónico que analizamos aquí y se resuelven en una valoración *predominantemente negativa* de la propiedad estatal. En este grupo de trabajadores, la experiencia del patrón ausente se reconstruye a partir de un vector predominante: *la falta de control*, en clara contraposición con su experiencia laboral posterior. Falta de control que se convierte en causa de la debacle que la empresa conoce durante el período previo a la privatización; y que se expresaba en ausentismo, en prácticas “clandestinas”, en pequeños hurtos y grandes robos, en el derroche de insumos y materias primas. Sin embargo, ante su propia situación de permanencia en la empresa, los saberes construidos y acumulados por el colectivo *somisero* se convierten en una clara reivindicación del propio rol en el proceso productivo y otorgan un matiz de valoración positiva a las épocas de gestión estatal de la empresa. Entre tanto, quienes se retiraron vinculan el carácter estatal de la empresa con el despliegue de su *rol social* –en el impulso al desarrollo de la industria nacional, el nivel de bienestar que garantizaba para la región, su colaboración con escuelas, comisiones vecinales y otras instituciones– como elementos elocuentes acerca del carácter progresivo y positivo de ese tipo de propiedad. En cuanto a las relaciones laborales, se reconstruyen como básicamente armónicas y libres de conflictos. Este grupo de trabajadores es portador de la *memoria hegemónica* (Leite Lopes, 1986) de los *somiseros* que recupera buena parte de su experiencia: una empresa estratégica para el desarrollo nacional que garantizaba vivienda, educación y recreación para los trabajadores y sus familias.

La mirada de este grupo de trabajadores evoca un tipo de relaciones que pueden ser conceptualizadas como *paternalistas*, que han sido identificadas por diversos autores en formaciones industriales diversas y particularmente para nuestro interés en la Compañía Siderúrgica Nacional (CSN)⁵ (Dinius, 2006; Moraes Morel, 1989). Las trayectorias disímiles que enunciamos y un conjunto de docu-

mentos empresarios que dan cuenta de la estructura organizativa de la misma, tensionan esta categorización. Si atendemos a las reconstrucciones de los trabajadores “de línea”, notamos una evocación más importante de los elementos propios de la camaradería y solidaridad “entre pares”, frente al carácter burocrático y “vertical” de las formas de organización empresarial. En ellos, las distancias con los mandos medios y superiores, tanto en el ámbito de la planta como fuera de ella, el “ser sólo un número”, son evocaciones que expresan el carácter despersonalizante como un aspecto de las relaciones de trabajo en SOMISA. En las experiencias de este grupo de trabajadores, la organización sindical es un actor relevante como referente en la representación del *colectivo de trabajo* frente a la empresa y como prestador de servicios sociales (Soul, 2007a). Las instancias de representatividad sindical estaban en la base del carácter *colectivo* de la relación trabajadores/empresa, que se transformó sustancialmente con posterioridad a la privatización.

Estas experiencias heterogéneas, de acuerdo con las jerarquías ocupadas en la empresa y con las trayectorias posteriores a su privatización, tienen como punto común la noción del *patrón ausente*. En su valoración positiva, relativiza el objetivo del lucro y la ganancia en pos de un rol social. En su valoración negativa, explica la falta de control y la desidia que culminaron en la crisis previa a la privatización; y sostiene la categorización del nuevo orden empresarial en clave de *la irrupción del patrón*. El período que medió entre la desestructuración de un orden y la consolidación de otro es el que reconocemos como *crisis de la privatización*.

LA CONSTRUCCIÓN DE LA “NECESIDAD” Y LO VOLUNTARIO DE LOS RETIROS VOLUNTARIOS

En las reconstrucciones que los trabajadores realizan del proceso de privatización de la planta, a partir de 1989 comienzan a percibirse prácticas y acciones entendidas como “irracionales” o “ilógicas” a diferentes niveles de decisión y en los diferentes sectores de la planta (Fagotti, Gabiniz y Soul, 2001). Según recuerdan mandos superiores y medios, la composición de los Directorios va a cambiar, acentuándose la presencia de funcionarios “de paso” y la promoción de “viejos cuadros técnicos” para la elaboración de los Planes de Modernización. Como faceta “pública” de este proceso, la empresa comienza a presentar “balances deficitarios” desde 1989, una de las principales armas de argumentación de la necesidad de modernización/privatización por parte de funcionarios y políticos.

Los trabajadores de línea y mandos inferiores comienzan a percibir problemas en sus sectores: planes de mantenimiento que no se llevaban adelante, almacenes desprovistos de insumos y repuestos, falta de pago a proveedores; un conjunto de síntomas que culminan con el anuncio de “Planes de Modernización” a partir de 1989.

Estos Planes de Modernización contemplaron dos aspectos: la optimización de capital fijo y la racionalización de personal (Soul, 2002). En el primer sentido, el Directorio había emprendido la discontinuación de sectores considerados “obsoletos” como Acerías Siemens Martin –que habían sido reemplazados por el proceso LD en los centros productores y en las acerías instaladas en las plantas integradas nacionales desde mediados de los ’70– con la consiguiente reubicación de los miles de trabajadores que desempeñaban sus tareas en esa área. Los planes de racionalización de personal comienzan a anunciarse desde 1989, y su implementación llevaría tres años, durante los cuales 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.

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 alcance mayor virulencia, la empresa recurrirá a telegramas de suspensión indefinidos.

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. 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.

Adicionalmente, en los relatos de los trabajadores, la oferta de abultadas sumas de dinero (que iban decreciendo con cada nuevo Plan) constituía otro estímulo –fundamental en muchos casos– para la aceptación del Retiro. Esto permite categorizarlos como *voluntarios*, en el sentido claro de opcionales a través de metáforas del estilo “a nadie le pusieron un revólver en la cabeza para que se fuera”.

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*. Pero, y a través de la noción del *plan privatizador*, 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.

Una revisión de las fuentes periodísticas y estadísticas permite inferir que el Retiro Voluntario no fue ni tan primera ni tan opción para los *somiseros*. 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 4.500 que la empresa pretende. Ante esta situación, y como la manifestación más abierta de la agresividad creciente con que la intervención desplegaba las políticas de racionalización, se informa que de no haber 4.500 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 apoyo a la racionalización a través de Retiros Voluntarios, asesoran a los trabajadores y renegocian las fechas de cierre de los registros.

Julio de 1991 es un punto de inflexión en las estrategias empresarias y en las políticas sindicales. El caos en el proceso productivo se profundiza y se advierte sobre la posibilidad de paralización de la planta por falta de insumos. La tensión es creciente y culmina con el intento de apagado del Alto Horno N° 1 en octubre de ese año, y la posterior tanda de casi 3.000 Retiros Voluntarios entre noviembre y diciembre, con la que se dio por finalizado el proceso de

“racionalización de personal”, para diciembre de 1991. El conflicto abierto y las dudas acerca de la continuidad operativa del Alto Horno N° 1 fueron el “shock” necesario para empujar a los trabajadores a la aceptación del retiro (Gournalousse y Rivero, 2007; Soul, 2006; 2007a). En un año –y según fuentes sindicales– la dotación de personal de SOMISA pasó de 12.000 a 5.500 trabajadores.

Hemos intentado mostrar cómo la desestructuración de las relaciones de trabajo cotidianas se transforma en un importante elemento de explicación de las prácticas obreras en el contexto de la privatización de SOMISA. Y hemos conceptualizado a estas prácticas como de *aceptación* del proceso de privatización y racionalización productiva, toda vez que se concebían como *necesarios* ante esa misma cotidianeidad en crisis. 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: 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 este acto culmina el proceso de reconversión del sector: la estructura productiva en el país y el mercado del sector siderúrgico quedan en manos de los capitales concentrados que, al mismo tiempo, dividen los mix de productos de modo de evitar la competencia mutua. El grupo Techint tiene participación –aunque minoritaria– en procesos de fusión y concentración en Brasil; y mayoritaria en el proceso de privatización de la venezolana Sidor. Esta especialización del grupo en productos planos y tubos produce la discontinuación de las líneas de producción de aceros no planos existentes en la ex SOMISA, con la consecuente “nueva” oleada de retiros voluntarios y reubicaciones, que llevan a la dotación de personal a 3.500 trabajadores hacia 1998. En este contexto, avanzan estrategias empresarias relativas al uso y gestión del trabajo, caracterizadas 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 (Soul, 2002; 2007b). En relación con las tareas, éstas se desespecializan, a partir de la informatización de un importante número de operaciones. La tendencia a la reducción de personal continúa y las incorporaciones son esporádicas hasta 2003. No obstante, esas pocas incorporaciones se realizan bajo formas de contratación eventual –para la realización de tareas permanentes– y la tercerización. Estas nuevas características que asume la organización del trabajo se encuentran asociadas en la experiencia de los trabajadores a la “aparición” del patrón y del “interés por la ganancia” ausente durante su trayectoria laboral anterior.

En el “afuera” de la fábrica, la experiencia de la desocupación y la precarización de los ex compañeros de trabajo resultaba un elemento demasiado evidente de la nueva realidad social. De los aproximadamente 6.500 “retirados” sólo alrededor del 38 por ciento habría conseguido reinsertarse en el mercado laboral, en general en condiciones más precarias, y el 46 por ciento queda en condiciones de desocupación abierta o subocupación. (Rofman y Peñalva, 1995). Estos datos son ilustrativos de la dinámica social de pérdida y precarización de puestos de trabajo que se había desatado en la región desde el momento de la privatización. 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 (1979:268) 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 extraproductiva de los procesos hegemónicos.

La perspectiva de la desocupación y la marginalidad se vuelve experiencia vivida en base a una percepción emergente del proceso de privatización: *la inestabilidad laboral*. 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” o “(...) desde el año noventa y uno, vos no sabías si venías y tenías la tarjeta acá”.

Pero la dislocación de las perspectivas de continuidad laboral –y de proyección futura de trayectorias familiares y personales– no es la única dimensión de la percepción de la inestabilidad: ésta era una construcción cotidiana de las gerencias a través de los clásicos agentes del disciplinamiento fabril: los “tomatiempos”, que detectarían “trabajadores sobrantes” en equipos y sectores; la multiplicación y relativa indefinición de las tareas o las prácticas relacionadas con la “mejora continua”; frente a las antiguas regulaciones que establecían claramente los límites de cada puesto; y finalmente –y avanzada la década del ’90– la competencia de los jóvenes trabajadores contratados de forma eventual que se encuentran más familiarizados con los medios de trabajo informáticos, aceptan menores salarios y que asumen plenamente las nuevas pautas de trabajo, ante la expectativa de un puesto permanente o efectivo, transgrediendo códigos y saberes contruidos al calor de la experiencia del patrón ausente.⁶

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*. Adaptación que está ligada con el criterio de *utilidad*. La continuidad laboral es indicación de una *adaptación exitosa*. 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*. Los relatos de esta situación por parte de los *somiseros* entrevistados –en actividad o recientemente jubilados– son elocuentes acerca de una premisa, de un vector en las prácticas de adaptación: mantener el puesto de trabajo, validado y legitimado por el conjunto de saberes del que son portadores los *somiseros*, pero tanto la adaptación como el mantenimiento del puesto de trabajo se relatan como procesos personales. Esta reconstrucción en términos personales no es sino otro aspecto del carácter *individualizante* de las nuevas relaciones en el espacio laboral. Esta individualización se despliega bajo el imperativo de la “fábrica horizontal”, cuyas manifestaciones más concretas son 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, a partir de la comunicación fluida con los mandos medios y superiores ante diversos inconvenientes, demandas o consultas. Esta comunicación fluida, posibilitada por la informatización de los medios de comunicación, se contrapone con la distancia existente con los mandos medios y superiores *somiseros*. Para quienes habían firmado el traspaso de SOMISA a Aceros Paraná, las negociaciones para obtención de ascensos, categorías, mejoras en los ingresos (en el contexto de congelamiento salarial propio de la década del ’90) se configu-

raron en clave individual. En determinadas posiciones el trabajador percibe que, en el marco de ciertos límites, puede negociar su propia carrera laboral al interior de la empresa, sin las antiguas trabas burocráticas (sindicales o empresarias). La exacerbación de la competencia que se produce en este contexto y la intensificación de los ritmos que diluye los espacios de construcción de las relaciones de camaradería y compañerismo sustentan la percepción de individualización de las relaciones de trabajo como un rasgo distintivo de las nuevas formas de *vivir* el trabajo; y la competencia —contrapuesta al compañerismo— como un rasgo central de la nueva forma de *ser* trabajador. Cada vez más es la actitud o decisión personal del trabajador la que aparece como determinante de sus propias posibilidades, contribuyendo así a la materialización de las relaciones individualizantes.

Esta percepción se ve reforzada en la dimensión simbólica por dispositivos empresarios, como el concurso del *obrero modelo* realizado en la planta de Usiminas (Considerar N° 1) que consagra al trabajador *proactivo*, que *detecta oportunidades de mejora*, que *participa de los grupos de voluntarios en seguridad* como el trabajador “ideal” del grupo empresario. El desarrollo de esas cualidades por parte de los *somiseros* implica el cambio y el “abandono” de las prácticas que materializaban la socialización de saberes, las relaciones con los jerárquicos y la adhesión a las regulaciones colectivas de tareas y cargas laborales.

CONSIDERACIONES FINALES: DE ADAPTACIONES, RESISTENCIAS Y ACEPTACIONES... PRÁCTICAS OBRERAS Y PROCESOS HEGEMÓNICOS

En el artículo hemos focalizado la descripción del proceso de privatización de la ex SOMISA, en su carácter de momento constitutivo del proceso hegemónico denominado “neoliberal”, mostrando cómo se inscribió, al mismo tiempo, en el proceso de reforma del Estado y en el de reconversión productiva propio de la industria siderúrgica a nivel regional.

Para ello, asumimos las categorizaciones que los trabajadores que atraviesan ese proceso como trabajadores de SOMISA y posteriormente de Siderar habían construido a lo largo de nuestro trabajo de campo: la privatización como un hito histórico en su experiencia laboral y social; y la emergencia de transformaciones fundamentales durante este proceso, que persistirán y se tornarán dominantes en su experiencia laboral posterior: la individualización de las relaciones y la inestabilidad.⁷

El centro de nuestro artículo es mostrar cómo estos aspectos de la experiencia, en su doble dimensión de socialmente estructurados y subjetivamente experimentados, emergen como características de las prácticas posibles durante el período de crisis pre-privatización, asociados a momentos de profunda “desorientación” y justificados y explicados en el marco del “Plan Privatizador” –por lo tanto, con connotaciones fuertemente negativas– y se consolidan, tornándose dominantes, en la experiencia productiva posterior. En este primer momento, la desestructuración de la cotidianeidad laboral sustenta la noción de la *necesidad* de la privatización por parte de los *somiseros*. En el desarrollo de ese proceso, se transforman las relaciones y se suspenden los códigos que sostenían al colectivo *somisero*, de manera que prácticas que habrían sido valoradas negativamente, cuestionadas y hasta sancionadas en el seno del *colectivo somisero*, pueden volverse insumos fundamentales del nuevo orden empresario.

Esta reconstrucción de la experiencia es importante respecto de cómo conceptualizar las prácticas obreras en clave de esa vieja –irresuelta– cuestión: ¿cómo, por qué y con qué límites los dominados participan de su propia dominación? Si nos atenemos a las categorizaciones que emergen del trabajo de campo, las prácticas obreras durante el proceso de pre-privatización pueden conceptualizarse como de *aceptación* –ni resistencia, ni consenso– de las estrategias empresarias, fundada en la desarticulación de la cotidianeidad de las relaciones laborales y en la apropiación de valoraciones y sentidos propios de las reconfiguraciones generales. En este punto, se revelan las relaciones que Anderson (1976) conceptualiza como de *coacción económica*, que no involucran los mecanismos coactivos previstos en los desarrollos clásicos del concepto de hegemonía, pero sí son parte de las relaciones respecto de las cuales los trabajadores se sitúan limitando sus prácticas a las coordinadas impuestas por ellas.

NOTAS

¹ La noción de *hito histórico* (Aceves, 1993) denota el carácter de construcciones actuales, organizadoras del pasado y de las trayectorias de los sujetos que poseen determinadas experiencias. En el caso que analizamos aquí, este carácter terminó de evidenciarse para nosotros 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*”. Esta misma noción es parte de relatos de trabajadores de diversas jerarquías, y sin militancia gremial o política.

² Nuestra investigación se centra en la conformación de los *somiseros* como un grupo obrero particular. En este marco, hemos desarrollado varias etapas de trabajo de campo (2000 - 2001; 2003 y 2006 - 2008), fundamentalmente a través de entrevistas a trabajadores de diferentes jerarquías y sectores y observaciones sin participación de sectores de trabajo, comidas e instancias de sociabilidad, festejos, etc. La primera etapa del trabajo de campo fue realizada colectivamente, junto a dos compañeros (uno de ellos hijo de un somisero). Las vías de entrada siempre fueron “de somiseros a somiseros”, muchas veces realizando el recorrido jerárquico desde el supervisor hacia los operarios o viceversa y replicando en la geografía nicoleña trayectos entre los barrios que agrupan a los diferentes conjuntos de *somiseros*. Comenzar el trabajo de campo diez años después de la privatización implicó un importante esfuerzo de triangulación de datos para lograr ponderar la importancia que la experiencia posprivatización adquiría en las reconstrucciones de la experiencia *somisera*. A causa de nuestra vía de entrada, a menudo se nos adjudicaban una suerte de saberes y códigos implícitos que, además de las repreguntas, obligaban a volver con malos entendidos y dudas a trabajadores con los que teníamos relaciones más cercanas. Por último, el relato de las implicancias de la inestabilidad se construía así, teniendo como referencia nuestras propias trayectorias, en contraposición a lo que posibilitaba el trabajo en SOMISA. El conjunto de estas condiciones fue objeto de diferentes procedimientos de “vigilancia epistemológica”, a fin de evitar producir un relato autocentrado (Soul, 2002).

³ Este proyecto se fundamentaba en las conclusiones provistas por un exhaustivo estudio acerca del gasto público realizado por la Fundación FIEL –de reconocida orientación liberal y vinculación con el grupo de “Capitanes de la Industria”– en 1985 y publicado al año siguiente. Gasto Público. Propuestas de Reforma del Sector Público Argentino. Tomo VI: “Empresas dependientes del Ministerio de Defensa”. Fundación FIEL, noviembre 1986.

⁴ La planta de SOMISA, primera siderúrgica integrada de la Argentina, estaba destinada a la producción de “semiterminados” para abastecer a empresas metalmecánicas; era el establecimiento productivo más grande del sector y fue durante dos décadas –junto con YPF– la primera empresa industrial del país.

⁵ Siderúrgica estatal brasileña privatizada en 1992.

⁶ Este aspecto de las relaciones laborales es ampliamente desarrollado en las secciones *Decadencias* y *El fin de un mundo*, en Bourdieu, P. (dir) (1999). La Miseria del Mundo. FCE.

⁷ En este proceso hegemónico, la inscripción individualizante se replica para el conjunto de los trabajadores asalariados, en relación con la prestación de los servicios sociales y como parte de la “reforma del estado”: regulados colectivamente en el período previo, el

modo en que se diseña su prestación supone la individualización de los “beneficiarios” y su inscripción como sujetos de consumo mercantil antes que como miembros de un colectivo sujeto de protecciones sociales.

BIBLIOGRAFIA

- Aceves, J. (1993). (comp.) *Historia Oral*. México: UAM.
- Anderson, Perry [1976] (2002). As antinomias de Gramsci. *Afinidades Seletivas*. Sao Paulo: Ed. Boitempo.
- Basualdo, E. (2006). *Estudios de Historia Económica Argentina*. FLACSO. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Berger, P. y Luckmann, T. [1967] (2005). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bourdieu, Pierre (1999). *La Miseria del Mundo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Dinius, Oliver (2006). *Glory days no more. Labor relations and catholic paternalism in Brazil's 'City of steel'*. Mimeo
- Gournalousse, J. y Rivero, C. (2007). Confusión organizada, arbitrariedad consciente. Imágenes en torno a la deslegitimación de las empresas del Estado. *Actas 9º Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural*. Rosario. Octubre (CD).
- Gramsci, A. (2003). *Notas sobre Maquiavelo sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Gramsci, A. [1970] (2004) *Antología*. Madrid: Siglo XXI Eds.
- Heller, A. (1992). *Sociología de la Vida Cotidiana*. Barcelona: Ed. Península.
- Hirsch, J. [1995] (2001). *El Estado Nacional de Competencia*. México: Universidad Autónoma de México.
- Kosic, K. (1967). *Dialéctica de lo concreto*. Barcelona: Ed. Crítica - Grijalbo.
- McKenzie, M., et al (2006). All that is solid? Class, identity and the maintenance of a collective orientation amongst redundant steelworkers. *Sociology*. 40, 5, 833-852.

Moraes Morel, Regina (1989). *A ferro e fogo. Construção e crise da "família siderúrgica" o caso de Volta Redonda (1941 - 1968)*. Tesis de Doctorado. Universidad de Sao Paulo.

Ostiguy, P. (1990). *Los Capitanes de la Industria*. Buenos Aires: Ed Legasa.

Rebel, H. (1989a). Cultural Hegemony and Class experience: A critical Reading of recent ethonological - historical approaches (I). *American Ethnologist*. 16, 1, 117-136.

Rebel, H. (1989b) Cultural Hegemony and Class experience: A critical Reading of recent ethonological - historical approaches (II). *American Ethnologist*. 16, 2, 350-365.

Rofman, A. y Peñalva, S. (1995). La privatización de SOMISA y su impacto en la producción y el empleo en San Nicolás. *Ciclos*. V, 8, 55-88.

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

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. *Realidad Económica*. 239, 86-108.

Soul, J. (2007b) Recomposición de la rentabilidad y reconstitución de la dominación: la dinámica de la Reconversión Productiva en la siderúrgica argentina. *Revista Trabajo (tercera época)*. 5, 109-132.

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

Soul, J. (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. *Actas VII Congreso Argentino de Antropología Social*. Salta. Septiembre.

Soul, J. (2005) Soberanía nacional, desarrollo industrial y armonía social. Representaciones acerca del desarrollo de la industria siderúrgica integrada en Argentina. *Actas X Jornadas Interescuelas/interdepartamentos de Historia* (CD) ISBN N° 950-673-479-3. Rosario. Septiembre.

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

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

Williams, R. [1977] (1980). *Marxismo y Literatura*. Madrid: Ed. Península.