

# **Las relaciones capital – trabajo en el sector siderúrgico ¿Expresión de una nueva legalidad industrial?**

## **RESUMEN**

Este artículo focaliza las continuidades y rupturas que presenta la relación capital - trabajo en un sector particular de la estructura industrial: la industria siderúrgica. Metodológicamente, el desarrollo se realiza a través de un estudio de caso situado en una empresa de origen estatal, privatizada en 1992. La hipótesis que guía el análisis indica que, al calor de los procesos de reestructuración productiva, tuvo lugar la emergencia de una *legalidad industrial* (Gramsci: 1981) cuya novedad consistiría en la transformación de los ‘compromisos’ existentes entre empresarios y sindicatos en lo que hace a las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo. Para mostrar este desarrollo, se describirá el despliegue de las relaciones sindicato – empresa a través de tres núcleos centrales en las políticas de uso y gestión de la fuerza de trabajo: las transformaciones en las tareas y procesos productivos, la composición salarial y la conformación del colectivo de trabajo a través de las políticas de tercerización y subcontratación. A través de esta aproximación, se establecerán elementos distintivos de la *legalidad industrial* contemporánea y su vinculación las caracterizaciones de la situación contemporánea de la clase trabajadora argentina.

## **Palabras Clave**

Industria siderúrgica – legalidad industrial – estrategias empresarias – estrategias sindicales

## **ABSTRACT**

This article focuses on continuities and ruptures that shapes capital - work relationship, in a particular sector of industrial structure: the steel industry. Methodological strategy is the case study, located in a national steel company, privatized in 1992. The hypothesis guiding the analysis indicates the emergence of new industrial legality (Gramsci 1981) through restructuring process. It consists on transformation of 'compromise' between employers and unions related to use patterns and management of the workforce. To show this, the article will describe the development of union - company relations through three issues: changes in tasks and production processes, wage composition and collective labor composition through outsourcing and subcontracting policies. Through this approach, we establish main features of contemporary industrial legality and its role in characterizations of contemporary situation of argentinian working class.

## **Keywords**

Steel industry – industrial legality – corporative strategies – unión strategies

## **Las relaciones capital – trabajo en el sector siderúrgico ¿Expresión de una nueva legalidad industrial?**

Las líneas de investigación planteadas se desarrollan en el marco del PICT-2010-0865 “*Hegemonía empresarial y estrategias de disciplinamiento laboral. Disputas dentro y fuera de las fábricas*” (2011 – 2013) y PIP 112-200801-00907 “*Prácticas hegemónicas corporativas y disciplinamiento laboral: saberes, prácticas y posiciones de los trabajadores en contextos de racionalización y fragmentación del trabajo*”, ambos dirigidos por la Dra. Claudia Figari. Versiones anteriores de este trabajo fueron debatidas en el Grupo de Trabajo N° 16 del 10° Congreso de la ASET (coordinado por Nicolás Iñigo Carrera y M Celia Cotarelo) y en el grupo de Estudios sobre la Clase Obrera del Instituto Gino Germani. La autora agradece los comentarios, aportes y críticas recibidos en ambas instancias.

Julia Soul

Investigadora CEIL – CONICET Taller de Estudios Laborales [juliasoul@hotmail.com](mailto:juliasoul@hotmail.com)

### **Introducción**

Los debates en torno de la clase trabajadora en la Argentina contemporánea presentan conclusiones y evaluaciones disímiles acerca de las rupturas y continuidades que operarían en su situación desde la salida de la crisis de la Convertibilidad en 2003, respecto de la década del '90. Los elementos analíticos puestos en juego para componer un cuadro de dicha situación se ordenan en dos dimensiones: de una parte, la institucional estatal, donde el peso está puesto en el dinamismo de la negociación colectiva, sus contenidos y alcances, así como en la articulación de políticas públicas tendientes a la distribución del ingreso. Asimismo, se destacan elementos propios de la dimensión socio económica – analizada fundamentalmente en términos de mercado de trabajo - como la dinámica del sector manufacturero, el aumento de la ocupación, la retracción del subempleo y el desempleo abierto, así como la evolución del salario real.

De otra parte, investigaciones centradas en los contenidos no salariales de la negociación colectiva y estudios en casos situados en empresas indagan tanto las formas de uso o consumo productivo de la fuerza de trabajo como los dispositivos de control y disciplinamiento vigentes en el espacio laboral. En el marco del proyecto colectivo en que se enmarca el presente trabajo y que se nutre de estudios referidos a empresas siderúrgicas, automotrices y de hidrocarburos, se han identificado elementos comunes, constitutivos de las políticas empresarias en relación con los trabajadores que configuran *sistemas corporativos*. Este

conjunto de estudios permiten indagar en características distintivas de la relación capital – trabajo que comenzaron a desarrollarse desde la década del '90 y que se consolidan en la actualidad.

Los registros que evidencia cada grupo de investigaciones demarcan un campo de interrogantes en torno de los niveles y los modos en que las relaciones capital – trabajo se despliegan mediante continuidades a través de las rupturas. En este artículo se presenta la dinámica que adquirieron estos elementos en un sector particular de la estructura industrial: la industria siderúrgica, a través de un estudio de caso situado en una empresa de origen estatal, privatizada en 1992. La hipótesis que vertebra el desarrollo del análisis indica que, al calor de los procesos de reestructuración productiva, tuvo lugar la emergencia de una *legalidad industrial* (Gramsci: 1981) cuya novedad consistiría en la transformación de los ‘compromisos’ existentes entre empresarios y sindicatos en lo que hace a las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo. De manera que, en primer término, se expondrán los elementos teóricos y empíricos que sostienen la construcción de la hipótesis de trabajo planteada.

Los aportes que un estudio de caso pueda realizar al debate contemporáneo se sitúan en dos niveles. Por un lado, dada la escala de análisis, es posible construir una exposición que articule elementos que hacen a la dinámica económica del sector con las políticas sindicales y las prácticas de los trabajadores, en una perspectiva que contempla la forma concreta en que se expresan ciertas tendencias identificadas por los estudios contemporáneos. De otra parte, permite evidenciar elementos de las relaciones de trabajo cuya expresión institucional – estatal o bien se difiere en el tiempo, o bien permanece circunscripta a los actores inmediatos de la producción – el sindicato y la empresa. Como se mostrará, estas posibilidades son particularmente relevantes en el caso del sector siderúrgico, dado que la dinámica de las relaciones capital – trabajo ancla en los procesos de reestructuración productiva que cristalizaron en la década del '90 y que involucran transformaciones tanto en la estructura y en las políticas desplegadas por el capital como en las posiciones sindicales frente a ellas<sup>1</sup>. Estas transformaciones se desarrollarán en el segundo apartado del texto. Finalmente, se describirá el despliegue de las relaciones sindicato – empresa a través de tres núcleos centrales en las políticas de uso y gestión de la fuerza de trabajo: las transformaciones en las tareas y procesos productivos, la composición salarial y la conformación del colectivo de

---

<sup>1</sup> En el desarrollo de esta línea de investigación se han combinado diversas estrategias metodológicas: un trabajo de corte etnográfico y en profundidad situado en UOM – SIDERAR de San Nicolás y la realización de entrevistas con delegados, dirigentes y militantes sindicales de otras dos seccionales metalúrgicas (Quilmes y Morón) y del Secretariado Nacional, así como el relevamiento de fuentes periodísticas (locales, regionales y nacionales), sindicales (actas de acuerdo, convenios colectivos) y empresarias (manuales de procedimiento, publicaciones institucionales, memorias y balances)

trabajo a través de las políticas de tercerización y subcontratación. A través de esta aproximación, se establecerán elementos distintivos de la *legalidad industrial* contemporánea y su vinculación las caracterizaciones de la situación contemporánea de la clase trabajadora argentina.

### **La construcción de la *legalidad Industrial* como hipótesis de trabajo**

Una revisión de las investigaciones en torno de la situación de la clase trabajadora en la Argentina contemporánea pone en evidencia dos grandes conjuntos de conclusiones<sup>2</sup>. De una parte, aquellas investigaciones que tienden a caracterizar la situación de la clase trabajadora a partir de las discontinuidades respecto del período previo a la crisis de 2001, que se recortan sobre dos coordenadas: las dimensiones institucionales de la relación capital – trabajo y las condiciones de venta de la fuerza de trabajo. En estos trabajos se enfatizan la mejoría en los indicadores del mercado de trabajo (aumento del empleo registrado, disminución de la tasa de desempleo y subempleo) y la revitalización de las instituciones laborales (como la negociación colectiva, el salario mínimo vital y móvil). La mejoría en el mercado de trabajo está traccionada por el crecimiento ininterrumpido de la actividad económica, especialmente del sector manufacturero<sup>3</sup>. Los elementos de discontinuidad que se ponderan en este conjunto de estudios indican el incremento de la negociación colectiva – cuyos contenidos son predominantemente salariales y en menor medida contractuales – un proceso de distribución progresiva del ingreso, con la mejoría en la participación de los asalariados en el producto y en términos generales, la extensión de las instituciones protectorias del empleo que redundan en la mejoría de la situación de la clase trabajadora en general<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Una revisión exhaustiva del conjunto de problemáticas y debates que atraviesan los estudios en torno de la clase trabajadora en Marticorena C: 2011

<sup>3</sup> Para una sistematización actualizada de información respecto de las variables ocupacionales y de negociación colectiva, así como de las asignaturas pendientes en materia de empleo ver Basualdo V: 2012

<sup>4</sup> Para una exposición de datos y análisis, ver Palomino y Trajtemberg: 2006; Neffa J: 2012. El rol de las organizaciones sindicales también es objeto de debate en términos de continuidades y discontinuidades. Ver, entre otros, Atzeni M y Ghigliani P 2008; Etchemendy S y Collier R: 2007 Senén Gonzáles C y Haidar V : 2010

En esta dirección de análisis, Palomino y Trajtemberg (2006) sostienen que desde 2003 puede establecerse la emergencia de un *nuevo régimen de empleo con protección social* caracterizado por la capacidad estatal de *sostener este esquema de coordinación de la discusión salarial, que ordena la puja distributiva* (p 60). En similares términos se plantean los análisis regulacionistas que ponderan el carácter predominante de la forma institucional Estado para explicar algunos de los cambios en la *relación salarial*, en tanto forma institucional inscrita en un *régimen de acumulación*, caracterizado como *post – convertibilidad* – en contraposición a lo acontecido durante la Convertibilidad, durante el cual la institución moneda y la inserción internacional habrían sido las formas institucionales que subordinaron al resto. A su vez, en este período la *relación salarial* toma tres formas, según evoluciones diferenciadas en las condiciones de venta de la fuerza de trabajo: la del empleo registrado, la del empleo no registrado y la del empleo público (Neffa: 2012).

Los análisis en torno del régimen de empleo y la relación salarial, remiten al contexto de crecimiento económico en que se desarrollan estos fenómenos. Este contexto de crecimiento interpela directamente al momento productivo del proceso de acumulación de capital. Sin embargo, antes que explorar las implicancias de las relaciones capital – trabajo en la configuración del ‘crecimiento económico’, los análisis que focalizan en la *relación salarial* o que identifican un nuevo *régimen de empleo* se recortan en el nivel institucional – estatal y en el de condiciones de venta de la fuerza de trabajo como elementos que operan en un contexto que les resulta externo. En un mecanismo similar cada una de las formas que asume la relación asalariada se analiza *en sí*, como una fracción de los asalariados sin profundizar en las implicancias que tiene esta existencia desde el punto de la determinación general del valor de la fuerza de trabajo<sup>5</sup>.

De otra parte, algunas investigaciones de mediano plazo que incorporan tanto los contenidos no salariales de la negociación colectiva como las variables vinculadas con la distribución del ingreso, permiten identificar ciertos elementos que llaman la atención sobre las tendencias históricas que están en la base de los cambios y que remiten a procesos de crecimiento de la superpoblación relativa, de proletarización de sectores medios, de profundización de la subsunción del trabajo al capital, de incremento de la plusvalía en sus modos absoluto y relativo<sup>6</sup>. En relación con los contenidos no salariales de la negociación colectiva, un informe del Observatorio de Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos sostiene que

---

<sup>5</sup> La noción de un contexto que mantiene relaciones de exterioridad con el fenómeno o las relaciones que se focalizan en la investigación a menudo obtura el análisis de las diferentes determinaciones que operan en los procesos sociales que se pretenden explicar. Respecto del modo de conceptualización de la realidad social como totalidad orgánica que configura sus partes, al tiempo que se realiza a través de ellas ver Astarita R : 2006 y Kosik K: 1967. Para análisis contemporáneos que retoman estas críticas ver Bonnet A (comp) 2011.

<sup>6</sup> Respecto del modo concreto en que operan estas tendencias en las últimas dos décadas, ver entre otros Bonnet A: 2008, Astarita R: 2001.

“... los temas negociados (excluyendo la cuestión salarial) no han experimentado una modificación sustancial y los actores sociales continúan implementando similares conceptos que en la década del ‘90” (Ambruso et al: 2007 2). Así, en la comparación entre ambas décadas, destacan la continuidad de cláusulas de flexibilidad de jornada (op. cit: 26 ss) y de organización del trabajo (op. cit: 33 ss). En relación con la participación de los asalariados en el producto total, diversas investigaciones dan cuenta de que la década del ‘90 se inicia con un momento de ‘derrumbe’ - en 1989 esta variable alcanza un piso histórico de 28.6%. Durante la primera mitad de la década la participación se recupera hasta alcanzar el 45.6% y comienza a retrotraerse nuevamente después de la Crisis del Tequila hasta llegar a un nuevo momento de ‘derrumbe’ por debajo del 30% en 2002/3 (Lindemboim, Kennedy y Graña: 2011, Basualdo: 2012). Idéntica tendencia puede identificarse en la evolución del salario real, donde los momentos de recuperación se alejan también del máximo histórico conquistado en el momento inmediatamente anterior a la Dictadura Militar (Graña y Kennedy: 2008)<sup>7</sup>.

Por otro lado, un conjunto de estudios de caso situados en grandes empresas de sectores estratégicos, permiten identificar el surgimiento y la consolidación de *sistemas corporativos* como expresión de relaciones de hegemonía en los espacios fabriles que trascienden – aunque se ven especificados por – el sistema institucional nacional. Es a través de los *sistemas corporativos* que se vehiculiza “... la apuesta empresarial por consolidar un nuevo orden corporativo... que... se alinea con la dinámica de transformación producida en el contexto del capitalismo global. Los sistemas corporativos impulsados en los contextos locales reenvían (...) a las reglas de juego imperantes en la casa matriz” (Figari: 2011: 23) La eficacia de dichos sistemas se ve condicionada por su capacidad de adoptar especificaciones relativas al contexto local. En síntesis, dichos sistemas corporativos integran los elementos de organización del proceso de trabajo en dispositivos de disciplinamiento y control empresarios, y se expresan en la cotidianeidad laboral a través de mini – grupos, islas de trabajo, círculos de calidad y una batería de recursos comunicacionales y organizativos tendientes a establecer una *nueva cultura organizacional*<sup>8</sup> portadora de valores y prácticas impulsados por las gerencias a escala global. Estas tendencias expresan las dimensiones ideológicas y culturales que establecen y normativizan los sentidos en torno del proceso productivo y del colectivo obrero. Lo que resulta relevante desde la perspectiva de este trabajo, es que en el conjunto de

---

<sup>7</sup> El índice de evolución del salario real no permite cuantificar la evolución de los salarios en relación con las ganancias capitalistas – es decir no permite establecer la relación entre el total del valor generado por parte de los asalariados y el valor de la fuerza de trabajo. Esta distinción está en la base de la diferenciación entre *salario real* y *salario relativo* que establece Marx en *Trabajo asalariado y capital*. Para una crítica en relación con las mediciones contemporáneas, ver Astarita R: 2012

<sup>8</sup> El surgimiento, consolidación y despliegue de los *sistemas corporativos* es el principal tema de investigación del equipo coordinado por la Dra Claudia Figari en el marco del Programa de Estudios Críticos del Movimiento Obrero (PECMO) del CEIL. Las diferentes problemáticas implicadas en su análisis pueden revisarse en Figari C Alves G (orgs):2009 y en Figari C, Lenguita P y Montes Cató J (comps) :2010

empresas abordadas, se expresa la continuidad y consolidación de los soportes organizacionales y del contenido de los *sistemas corporativos*. Esto quiere decir que las discontinuidades identificadas en el nivel institucional – estatal no significaron cambios en las formas de consumo productivo y gestión de la fuerza de trabajo.

Ante esta aparente paradoja entre dimensiones diferentes de análisis, adquiere sentido la hipótesis que sitúa la emergencia de una nueva *legalidad industrial* en la década del ‘90 (Gramsci: 1981). Se considera que el uso que Antonio Gramsci realiza de la categoría *legalidad industrial* opera en un nivel descriptivo de las relaciones capital/trabajo y apunta a la consideración de los compromisos – siempre transitorios y en referencia a la correlación de fuerzas – entre empresarios y sindicatos en lo que hace a las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo. Para Gramsci, la implantación de la *legalidad industrial* es una conquista de las organizaciones sindicales, que obligan al empresario a “... *aceptar una legalidad en sus relaciones con el obrero, legalidad que está condicionada por la confianza que el empresario tiene en la solvencia del sindicato (...) para obtener el respeto a las obligaciones contraídas por parte de las masas obreras*” (1981: 113). Estos compromisos tienen a la organización sindical como actor representativo del trabajo y a los empresarios y sus organizaciones como actores representativos del capital. La organización sindical asume la función de administración concentrada de la mercancía fuerza de trabajo, tanto en lo relativo a sus condiciones de venta como en su uso, limitando la arbitrariedad propia del capital. En este sentido, se considera que la *legalidad industrial* se forja en el terreno de la producción, siendo expresada y encauzada mediante las posiciones intervenciones estatales – que a su vez operan en el disciplinamiento hacia la misma del conjunto de las organizaciones sindicales y empresarias<sup>9</sup>. En este sentido, es posible inscribir los rasgos dominantes de la legalidad industrial contemporánea en el desarrollo de un *régimen fabril* (Burawoy: 1983)<sup>10</sup> que emerge de las relaciones económicas y políticas propias del proceso de acumulación capitalista. En este enfoque, el Estado concurre en la configuración del régimen fabril a través de dos tipos de intervenciones que contribuyen a modelarlo, aunque en su consideración histórica, las determinaciones del régimen fabril emergen de las relaciones de producción y del desarrollo

---

<sup>9</sup> Es preciso señalar que la noción gramsciana de *legalidad industrial* se distancia de las nociones regulacionistas de las relaciones capital – trabajo, dado que remite su establecimiento y su contenido al grado de consolidación que alcanzan las organizaciones sindicales y a su capacidad de sostener los compromisos. En Nash (1989) se relatan las experiencias de confrontación de las que surgen relaciones laborales burocratizadas, concebidas como una conquista por los trabajadores, en los años de la Gran Depresión estadounidense.

<sup>10</sup> En la noción de Burawoy, la identificación de los *regímenes fabriles* contempla los aparatos políticos en virtud de los cuales se realizan las disputas en torno del proceso de trabajo. Burawoy desarrolla una periodización del capitalismo en función de dichos regímenes, con lo que la categoría opera en un nivel de generalización mayor que el que alcanza la categoría de *legalidad industrial*. El régimen fabril contemporáneo estaría determinado por la vulnerabilidad del obrero colectivo frente a la capacidad de movilización del capital (nacional e internacional) (op. cit: 590), un fenómeno que Nash (1989) documenta como constitutivo de las relaciones obrero – empresarias en una gran empresa estadounidense.

capitalista (op. cit. 597). En términos gramscianos, la *legalidad industrial* puede ser analizada como un momento de la correlación de fuerzas sociales en su nivel económico – corporativo. De modo que en este trabajo el análisis se orientará a la identificación de un conjunto de elementos que configuran este compromiso relativamente duradero entre el capital y las organizaciones sindicales, en lo que hace a las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo.

### **Las transformaciones en la industria siderúrgica**

La producción de acero – en rigor, el autoabastecimiento – constituyó el objetivo explícito del Plan Siderúrgico Argentino (promulgado como ley en 1947) y resultaba fundamental para la conformación de espacios de acumulación de capitales industriales de la rama siderometalúrgica como se evidencia con la integración productiva de Acindar (1978) y Siderca (1979)<sup>11</sup> y los procesos de concentración y centralización que ellas protagonizaron posteriormente. Las características de una industria cuyos procesos productivos requerían importantes magnitudes de capital fijo y fuerza de trabajo especializada – que comenzaba a formarse en empresas contratistas – contribuyeron a configurar un mercado de trabajo estable, con relativamente bajos niveles de rotación y en creciente expansión.

Los procesos de integración y de concentración y centralización se sustentaron en un cambio en los medios de trabajo – específicamente en las etapas de reducción y aceración – y en el inicio de un proceso de informatización que, en articulación con políticas estatales específicas, les permitió a los capitales privados afrontar el recrudecimiento de la competencia externa que se desplegó desde la década del ‘80 e inaugurar los intentos de reorganización de los procesos de trabajo en el nivel de plantas<sup>12</sup>. Las políticas aperturistas habían empujado a los capitales siderúrgicos a ámbitos internacionales de realización del valor. Es así que promediando la década del ‘80, el sector busca consolidarse vía exportaciones. Éstas experimentan una tendencia ascendente desde 1985, con picos en 1989 - 1990 y 2001 – 2002 (Schvarzer y Papa: 2005: 16). La exposición de los capitales locales a la competencia

---

<sup>11</sup> La integración de una planta supone que en ella tienen lugar el conjunto de los procesos de producción siderúrgica: reducción, aceración y laminación o trefilado. Hasta 1978 la planta de SOMISA reunía estas características, bajo la secuencia Alto Horno (reducción) – Siemens Martin (aceración) – laminación. La integración de Acindar y Siderca se produce con otra base técnica (reducción directa – acería LD – colada continua) que posibilita la flexibilización de procesos y productos.

<sup>12</sup> Un análisis detallado de este proceso en Soul J (2011; 2008) Giacalone 2004, Aspiazú, Basualdo, Kulfas: 2007



internacional es parte de la explicación de la ofensiva empresaria sobre los trabajadores, especialmente la coyuntura de finales de la década del '80.

En términos generales, el aumento en la composición orgánica de capital tuvo dos previsibles consecuencias. De una parte, provocó la disminución relativa y absoluta del número de trabajadores del sector, que pasó de contar con casi 50000 trabajadores en 1975 a una media de 15000 trabajadores en las últimas dos décadas. Resulta relevante puntualizar que, si bien 1975 inaugura una tendencia descendente en cuanto a la dotación de personal del sector, el momento de mayor expulsión de fuerza de trabajo se da entre 1989 y 1993. Desde entonces la dotación se mantiene en niveles que oscilan entre los quince y los veinte mil trabajadores (Soul: 2007; Basualdo, Aspiazu, Kulfas: 2007). En el caso de la empresa analizada en este trabajo, el ejercicio inmediatamente posterior a su privatización – es decir, después del proceso de “racionalización administrativa” - arroja una dotación de 6441 trabajadores. Esta dotación continúa disminuyendo hasta 2004, en que alcanza un piso de 4729 trabajadores. a partir de allí se incrementa hasta 5712 en 2008, cuando vuelve a disminuir a 5300 trabajadores aproximadamente. De modo que, respecto de la dotación de personal, la tendencia que se puede identificar en el sector tendencia asume un desarrollo similar a nivel de empresa.

La otra consecuencia derivada del incremento de la composición orgánica del capital es el aumento de la productividad, que pasó de 95 tn/h anuales en 1975 a 721 en 2004. En este aspecto, un crecimiento sostenido de la productividad hasta 1998, se ve interrumpido durante 1999 y 2000, en que se retoma la tendencia ascendente y se da un salto importante entre 2002 y 2004 (Basualdo, Aspiazu, Kulfas: 2007).

Desde el punto de vista de las estrategias sindicales, la década del '80 merece una atención más pormenorizada que la que podemos desarrollar aquí. Los datos relevados hasta el momento permiten hipotetizar, que esa década fue un período de *resistencia* a los intentos de reestructuración de los procesos de trabajo que se ven finalmente acelerados desde los '90, con las tendencias que describimos arriba. Huelgas de varios días en Siderca y Propulsora Siderúrgica, procesos de resistencia a la implementación de ‘operarios volantes’ en Acindar (Jabbaz: 1998, Esponda: 2006) y la movilización en contra de la privatización de SOMISA en 1986 (Soul: 2002) son indicadores de una estrategia sindical orientada a la resistencia de las transformaciones en la ocupación de los puestos y de las tareas.

Estos conflictos se dan en el marco de una ofensiva impostergable desde el punto de vista empresario: la reducción de los trabajadores empleados y la reorganización de los procesos de trabajo para optimizar la competitividad de sus empresas en vistas de la profundización de su inserción internacional (Soul: 2008). A su vez, esta reorganización aparece como condición

para la profundización del proceso de concentración de capitales, que Acindar había dinamizado durante los '80 y Techint encara a escala nacional durante los '90 y a escala regional – específicamente en Latinoamérica - durante los 2000<sup>13</sup>. La privatización de SOMISA encuentra en este proceso de reestructuración sectorial una de sus principales determinaciones, en tanto la otra emerge de las transformaciones en la estructura estatal<sup>14</sup>.

En Argentina a partir de 1995, el grupo Techint a través de Aceros Paraná conforma Siderar, empresa que comprende ocho plantas centrada en la elaboración de productos siderúrgicos planos y en la generación de servicios siderúrgicos– destinados fundamentalmente a la industria automotriz y de línea blanca. El establecimiento central – tanto por su magnitud como por los procesos que allí se desarrollan - es el Centro Siderúrgico General Savio en San Nicolás<sup>15</sup>.

### **Ante la centralización empresaria... nuevas condiciones para las organizaciones sindicales**

Los cambios en la estructura empresaria que se describieron, son un primer elemento que plantea modificaciones a los compromisos que configuraban la *legalidad industrial*, especialmente en referencia a las prácticas de los actores de la misma. En primer término, es relevante enunciar el carácter regresivo para los trabajadores de la correlación de fuerzas en el seno de la cual se desarrollaron los 'compromisos' propios de la *legalidad industrial* y, por ende, la posición defensiva a la que se ven confinadas las organizaciones sindicales<sup>16</sup>.

Es evidente que en virtud de las múltiples plantas que conforman la empresa, la negociación colectiva vincula a distintas seccionales sindicales, en una relación en la cual la seccional<sup>17</sup> que encuadra al principal establecimiento (San Nicolás) posee un peso central. Desde la

---

<sup>13</sup> En 1997 Techint, a través de Aceros Paraná, participa del Consorcio Amazonia que es el principal adquirente de la privatizada Siderúrgica Venezolana. En 2005 cuando conforma Ternium y 2007 adquiere las empresas mexicanas Hylsamex y el Grupo Imsa, que además de sus plantas en México, también controlaban plantas en Guatemala y Estados Unidos. Ternium

<sup>14</sup> “En nuestro análisis del proceso de Reforma del Estado en Argentina, consideraremos al Estado como un momento de la totalidad de las relaciones sociales capitalistas, determinado tanto por la lucha de clases como por las tendencias objetivas de acumulación y reproducción del capital. En este sentido, ligaremos el proceso de privatizaciones - en tanto una de los aspectos a través de los cuales se despliega el proceso de Reforma del Estado - a una particular estrategia de reconstrucción de la dominación capitalista, en cuyo núcleo se encuentra la reformulación del modo de explotación del trabajo.” (Soul J: 2002:51)

<sup>15</sup> Mientras el Centro Siderúrgico General Savio concentra aproximadamente 3500 trabajadores “efectivos” y otros tanto tercerizados o subcontratados; la segunda planta más importante de la empresa (la ex – Propulsora Siderúrgica) apenas alcanza los 1000 trabajadores (sumando ambos contingentes). Las dotaciones de las plantas de Florencio Varela y Canning son de aproximadamente 400 trabajadores y Rosario y Haedo ocupan entre 150 y 200. Finalmente en San Luis se consignan menos de 100 trabajadores. [http://www.ternium.com.ar/sites/www.terniumsiderar.com/files/ternium\\_plantas\\_argentina\\_02\\_0.pdf](http://www.ternium.com.ar/sites/www.terniumsiderar.com/files/ternium_plantas_argentina_02_0.pdf)

<sup>16</sup> Se invierte así, el carácter de *conquista sindical* que Grasmci atribuía a los compromisos propios de la *legalidad industrial*, lo que remite a la *reversibilidad* de la acción sindical postulada por Perry Anderson en *Alcances y limitaciones de la acción sindical*. Cuadernos de Pasado y Presente Mº 44

<sup>17</sup> Adicionalmente y como se describirá más adelante, la seccional San Nicolás de la UOM accede a un puesto en el Directorio de la empresa, en virtud de la administración de las acciones del Programa de Propiedad Participada.

perspectiva de la gestión, se conforman unidades administrativas que comprenden varias plantas, con lo que la gestión y administración cotidiana de las plantas se *deslocaliza*, con las consecuentes tensiones con las comisiones internas y cuerpos de delegados que siguen teniendo un anclaje local<sup>18</sup>. Adicionalmente, la internacionalización de la firma involucra en un proceso de valorización común a trabajadores y organizaciones sindicales inscriptos en diferentes formaciones institucionales y estatales.

En relación con estos cambios, un elemento común a las diferentes seccionales de la UOM es la defensa del funcionamiento de las instancias fabriles de organización (delegados de sector, cuerpos de delegados, comisiones internas). En cada seccional se han establecido acuerdos variables en relación con la cantidad de delegados y con las formas y frecuencia de las elecciones fabriles. Esta continuidad en la organización de planta es un elemento de fundamental importancia tanto para la delimitación de la *legalidad industrial* como para su cuestionamiento y redefinición. La dinámica de las instancias organizativas ‘de base’ muestra un importante e intenso accionar en las negociaciones plasmado en la firma de actas de acuerdo a ese nivel. Estos acuerdos evidencian que las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados devienen instancias de negociación de modificaciones, de procesamiento de las tensiones e incluso de resistencia a la aplicación de estas estrategias empresarias en el nivel de las plantas. Esta dinámica se expresa en una configuración heterogénea de modalidades operativas, composiciones salariales o encuadramientos sindicales entre las diferentes plantas. En otra dimensión, las Comisiones Internas, los Cuerpos de Delegados y las conducciones seccionales evidencian las relaciones – no siempre ni necesariamente armónicas - entre las tradiciones políticas y organizativas diversas, tanto relativas a la construcción sindical como a las relaciones con la empresa.

## **La reconfiguración de las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo**

### **Transformaciones en los medios de trabajo, en los procesos productivos...**

En el ‘Centro Siderúrgico General Savio’ – ex SOMISA - las transformaciones en las tareas y en los procesos productivos continúan las tendencias que habían comenzado a desarrollarse en las empresas privadas del sector durante la década del ‘80 y permitieron triplicar los niveles

---

<sup>18</sup> En el relato de un dirigente sindical de la Seccional Quilmes: “(...) desde que se privatiza están los problemas mucho mas claros por que... y mucho mas identificados y mucho mas duro para conseguir las cosas, por que primero quieren su planta allá que tienen cinco mil trabajadores, que le prestan mucha atención y que su estructura administrativa no es la misma, antes tenían una estructura administrativa que se dedicaba solamente a Florencio Varela y lo diario vos lo veías en Florencio Varela y hoy tienen una estructura que le dicen la administración del sur, entonces la misma gente tiene Haedo, tiene Canning, tiene Varela y tiene Ensenada, los mismos... el mismo director para las cuatro plantas...”

de productividad en seis años, de 12 horas - hombre que se empleaban en la producción de una tonelada de acero en 1992 se baja a 3.9 horas en 1998<sup>19</sup>.

A través de los relatos de trabajadores y de fuentes empresarias se registran importantes innovaciones relativas al capital constante, fundamentalmente centradas en la informatización y automatización de procesos y en la optimización de la capacidad instalada. Haciendo por ahora abstracción de las diferencias en la dinámica de los cambios entre los procesos de operaciones y de mantenimiento<sup>20</sup>, podemos identificar una primera consecuencia de estos cambios en los medios de trabajo: se desplazan las formas de control manuales y/o mecánicas - que requieren mayor pericia y experticia de los operadores - por formas de control a través de terminales informáticas que registran diferentes variables que el operador debe identificar y decodificar antes de actuar. Una consecuencia de este cambio es que cada trabajador operativo controla ahora un número mayor de variables del proceso. Correlativo con el incremento de este tipo de medios de trabajo, crece el *trabajo indirecto* - propio de estos procesos - en la industria.

Una segunda consecuencia de estos cambios es la de la *intensificación del trabajo* que en el área de Operaciones, se da a través de la adición de tareas conexas en forma colectiva. El dispositivo organizacional para esta adición de tareas serían las *islas de trabajo*<sup>21</sup>. Otra variable mediante la que se opera la intensificación del trabajo es la disminución en el número de ocupantes del puesto - que hace que un solo trabajador desempeñe el trabajo que antiguamente realizaban dos - o por el aumento en el ritmo de producción - que disminuye los 'poros' de descanso entre tarea y tarea<sup>22</sup>. En Mantenimiento, si bien se mantiene la base de

---

<sup>19</sup> Ver Considerar Gestión (publicación institucional mensual) N° 1. Noviembre 1998. Desde entonces, la productividad continuó incrementándose aunque a menor ritmo.

<sup>20</sup> Estas diferencias responden al carácter diferenciado de los procesos de trabajo en ambos sectores. Entendemos al proceso de trabajo como aquel que se configura a partir de la relación entre el grupo que trabaja según un objetivo o una finalidad determinada de antemano, los 'objetos de trabajo' es decir, aquellos materiales que se van a ir transformando en el curso del proceso de trabajo; y los medios de trabajo, esto es las máquinas, herramientas, fuentes de energía e instalaciones a través de las cuales se realiza ese proceso. Desde este punto de vista, es posible considerar como diferentes los procesos de trabajo que tienen como resultado el arrabio y los laminados, por ejemplo. Mayores diferencias hallamos entre los procesos 'de operaciones' (cuyo objeto de trabajo es el material siderúrgico) y los procesos de 'mantenimiento' cuyo objeto de trabajo lo constituyen los equipos que son, a su vez, medios de trabajo para los de operaciones.

<sup>21</sup> Respecto de este modo de adición de tareas, es importante dimensionar los procesos de construcción de saber obrero, tanto relativos al propio puesto de trabajo como al proceso en su conjunto, además de vehicular la flexibilidad horaria y de jornada. Según un mando medio del Departamento de Relaciones Laborales: "*Entonces, lo que tratamos de armar es una isla de trabajo, que es decir: 'Bueno, señores, ustedes, ahora, se tratan de cubrir y tienen que aprender a hacer el trabajo que hace éste, que hace éste y que hace éste de acá... eh? (...). Cada ocho puestos de trabajo le pusimos una persona más. Pero yo, cada vez que voy a la línea, tengo que ver a ocho trabajando, porque una tiene que estar de vacaciones, sí? Entonces, para mí son siempre ocho. Yo la foto, cuando voy a la línea y veo ahí, hay ocho tipos trabajando... Cuando viene este, el otro sale de vacaciones. Y de esa forma, homogeneizamos las vacaciones, bajamos las horas extras y se hacen homogéneas durante todo el año.'*" (Entrevista mayo 2001. Gerencia de Relaciones Laborales)

<sup>22</sup> En relación con el Alto Horno, en virtud de la informatización y la automatización se resuelve en la fusión de puestos. El relato de un Operador de Alto Horno que se retiró en 2006 es elocuente en torno de este proceso: "*El operador de proceso ahora es estufero, operador de proceso, carrero... porque controla las computadoras...*"

oficio, se ha tendido a desespecializarlos y a concentrar el trabajo de los trabajadores ‘de planta’ en la gestión de los procesos preventivos y predictivos. Los trabajadores, agrupados en diversas instancias organizacionales se encargan de la planificación de sus propias tareas, con todo lo que ello implica: garantizar la provisión de repuestos e insumos, garantizar los tiempos de parada, ocuparse de la preparación y adquisición de los repuestos<sup>23</sup>. Las tareas vinculadas con la gestión y administración de sectores particulares, se descentralizan. En relación con la pirámide jerárquica, el objetivo de disminución del trabajo improductivo ‘en sí’<sup>24</sup> que ha sido llamado *achatamiento de las estructuras*. El resultado es la disminución en la cantidad de puestos de trabajo por línea – o por sector o unidad de producción – según una lógica que indica la desespecialización de tareas y la homogeneización de las mismas, a través de su conversión en procesos de control casi desprovistos de tareas de manipulación.

Como consecuencia, arribamos al incremento del tiempo de plustrabajo: a través de la materialización de una masa mayor de fuerza de trabajo en menos tiempo absoluto de trabajo. La disminución del tiempo absoluto de trabajo se da tanto por la contracción de puestos de trabajo como por la disminución de la realización de horas extraordinarias – que pasaron de ser ‘normales’ a ser un recurso esporádico (Soul: 2002 y 2010)

---

*Controla que todo vaya bien. Porque las computadoras hacen todo... cuando no hacen algo, salta una cosa que te está llamando 'Eh, uh!' y ahí hay que ir a ver. En cambio la máquina, una vez que se le puso lo que tiene que ir [hace señas con los dedos como apretando teclas], salvo que lo haya puesto mal, pero si lo puso bien, quiere eso y si no le sale... pide menos y así... bueno, es completa...El que carga los datos es el operador. El que carga los datos por ahí se equivoca, pero generalmente si hay un error, que hay un error por ahí de un kilo, dos kilos por ahí, que lo puso mal... Veinte kilos más de algo 'pipipipi está seguro de que quiere cargar eso?', entonces, no (...) Lo que pasa es que tienen, ahora igual tienen dos operadores de proceso porque como están los dos hornos y están en... hay una sola sala de control, este... bueno, están ahí. Salen a veces cuando hay algún problema en campo, a ver si ellos ven y lo pueden arreglar, porque a veces es una pavada que ellos lo arreglan, si no, llaman a mantenimiento. Que los de mantenimiento también tienen problemas porque cada vez son menos, los de mantenimiento están en alto horno” (Entrevista septiembre 2005. Operador de Proceso)*

<sup>23</sup>Las tareas que se descentralizan son aquellas tareas administrativas que antes eran realizadas por personal específico: control de costos, atención de proveedores, etc. En términos de un dirigente sindical de los supervisores metalúrgicos: *“Hoy yo tengo que intervenir sobre el repuesto, pedirle rebajas al proveedor, este eh, hasta controlar la calidad del repuesto. (...) al definir como función tuya como una descripción de objetivos te hacen intervenir en cosas que vos antes no intervenías, por ejemplo, si vos necesitabas un repuesto tener que ir a hablar vos personalmente con el proveedor cosa que ante se hacía en equipos muy específicos y cuando había muchos problemas sino yo, supervisor de mantenimiento, necesitaba un repuesto iba al almacén ...repuesto y lo cambiaba. Hoy yo tengo que intervenir sobre el repuesto, pedirle rebajas al proveedor, este eh, hasta controlar la calidad del repuesto.”* (Entrevista marzo 2001. Secretario de Organización ASIMRA )

<sup>24</sup> Braverman (1984) ubica este debate en términos del *cambio en la forma social del trabajo improductivo*. Según Marx que, en el proceso de división del trabajo que se despliega junto con la expansión de las relaciones capitalistas de producción, muchas funciones que, de por sí, son improductivas - pero necesarias para el proceso de reproducción - se particularizan y pasan de ser ‘ocupaciones accesorias de muchos’ a ‘ocupaciones exclusivas de unos pocos’. En este sentido, exponía que, en la medida en que disminuyen los costos de circulación del capital, alejándolo del límite negativo de su valorización, el empleo de fuerza de trabajo en estas tareas implica una ganancia positiva para el capital (Marx: 1993: II: 154 y ss). Este planteo puede hacerse extensivo a las tareas de administración, coordinación, registro y control de hombres mercancías y procesos al interior de la fábrica. El movimiento que se observa en la organización de la empresa implica, junto con la centralización del control y de las principales tareas de coordinación y administración, la descentralización e incorporación en diferentes puestos, de tareas de registro, gestión y compra de insumos y repuestos o herramientas, vinculadas con las tareas inmediatas de ese puesto (Soul: 2002)

En términos conceptuales, la configuración de la organización del trabajo en la empresa remite al tipo de jerarquización de la fuerza de trabajo surgido de la manufactura moderna que se prolonga y complejiza con el desarrollo de la gran industria: equipos de trabajo comprendidos por los *obreros principales* – ocupados de la operación de las máquinas y equipos que implican un cierto grado de especialización – y los *peones* o ayudantes (Marx K, 1993 t I v II: 512; Coriat: 1982) en general encargados de tareas auxiliares<sup>25</sup>. De conjunto y a través de dispositivos informáticos y organizacionales se profundizan los procesos de cooperación entre trabajadores – base de todo proceso de producción industrial – que deben asumir tareas de coordinación y control que anteriormente asumían otros actores del proceso productivo (como inspectores o supervisores). A su vez, otra fracción del *trabajo improductivo socialmente necesario* se vehiculiza a través de dispositivos propios de las nuevas estrategias de gestión, como los círculos de calidad o los grupos de mejora continua. Estos dispositivos son elementos nodales del *sistema corporativo* en tanto se convierten en espacios de generación de consentimiento y transmisión de valores propios de la *nueva cultura organizacional*

### **...y en el sistema de categorías socioprofesionales**

Este conjunto de transformaciones se expresó en la creación de un nuevo sistema de clasificación de puestos que dio como resultado una nueva escala de categorías profesionales. Este sistema de clasificación de puestos se generó en un proceso de negociación en la planta de San Nicolás, que tuvo lugar a lo largo de la década del ‘90. En la perspectiva de la legalidad industrial, el sistema de categorías y de clasificación de puestos es un elemento nodal, puesto que pone en relación jerarquizada los atributos de la fuerza de trabajo ponderados por el capital con las funciones a cumplir en el proceso productivo y con el salario a percibir. A su vez, los sistemas de categorías expresan procesos de división del trabajo, determinadas relaciones entre el trabajo vivo (encarnado en los trabajadores) y el trabajo muerto (encarnado en los medios de trabajo) y las jerarquías fabriles inherentes al carácter dual, a la vez técnico y político, del dominio del capital sobre el trabajo (Marx: 1993). Estudios referidos a diferentes ramas manufactureras consignan que la redefinición de categorías socioprofesionales opera a partir del cambio en los criterios de delimitación – de tareas a procesos, objetivos o funciones (Marticorena: 2011: 242 ss, Soul: 2002, Naville: 1997 I: 374ss)

---

<sup>25</sup> En esta hipótesis las *islas de trabajo* serían conjuntos de obreros principales, necesarios para garantizar la operación de los equipos. Las tareas de mantenimiento y vigilancia del proceso son llevadas adelante por obreros auxiliares, que también actúan corrigiendo imprevistos en el transcurso del proceso de que se trate. A su vez, los procesos de mantenimiento también comprenden una cantidad de obreros principales y otros auxiliares

En el caso que nos ocupa, las particularidades propias de la industria siderúrgica se expresan en un conjunto de categorías especiales delimitadas en la Rama 21 del Convenio Colectivo N° 260/75<sup>26</sup>, en la que se halla encuadrada la mayor parte de trabajadores de la empresa objeto de este artículo. Los procesos de concentración y centralización implicaron la incorporación de otros conjuntos de trabajadores a este régimen de categorías (rama 21). Brevemente, el esquema de categorías para la Rama 21 incorpora una serie de categorías específicas para Operarios de Producción que expresan las particularidades de los procesos productivos y remiten a la Operación de *“los equipos principales calificados como de gran complejidad y de fundamental incidencia sobre el ritmo y calidad de producción que elabora”*. Variables como la *“responsabilidad y capacidad para definir situaciones”* (CCT N° 260/75: Rama 21: art 8°) se utilizaron ya en ese momento para delimitar categorías. Los equipos principales comprometen los sectores estratégicos de la producción siderúrgica: el Alto Horno, los equipos de colada continua y aceración, los laminadores, etc.

Las estrategias empresarias de transformación y cambio en los procesos productivos dieron lugar a un intenso proceso negocial en la planta central de la empresa (el Centro Siderúrgico General Savio) en el que se conformó una Comisión Paritaria de Reevaluación de Puestos. La conformación de una comisión paritaria de reevaluación y reclasificación es una primera *respuesta sindical a nivel de planta* que tuvo como resultado un Manual de Evaluación. El mismo especifica los parámetros a partir de los que se reclasificaron todos los puestos del Centro Siderúrgico General Savio, en función de cuatro variables o campos de evaluación graduados en un continuum: capacidad, demanda de esfuerzos, responsabilidades, condiciones de trabajo. A cada puesto se le asigna un puntaje por cada una de las variables consideradas y su clasificación surge de la sumatoria total.

A partir de la reclasificación de puestos se generó una nueva escala de categorías, que se sobreimprime a la escala de categorías vigente (el CCT N° 260/75 está ultraactivo), con una lógica que ‘abre’ las distintas categorías incluyendo subcategorías<sup>27</sup>. Se genera así una escala salarial en la cual la ‘clasificación interna’ otorgada a cada puesto pasa a convertirse en un componente salarial o *vos interna*, exclusiva para los trabajadores de planta, que explica una parte importante de la diferenciación salarial respecto de los tercerizados. En síntesis, entre

---

<sup>26</sup> La incorporación de la Rama 21 en el CCT N° 260/75 refleja la dinámica del conflicto y la negociación por parte de direcciones sindicales expresivas de fracciones de la clase obrera inscriptas en sectores estratégicos de la estructura productiva y se inscribió en un proceso de disputa por la representatividad sindical de los trabajadores de SOMISA liderado por el STSA – que finalmente nunca obtuvo su personería gremial - (Soul: 2011)

<sup>27</sup> Los puestos de operaciones del Alto Horno eran 16, distribuidos de la siguiente forma: 2 puestos de cat. Operador A, 5 puestos de Operario Especializado y medio oficial, 5 puestos de Operario Calificado y 4 puestos de cat. Oficial B. Estos puestos son reclasificados en dos: líder de Alto Horno (que es un puesto de rama técnica) y operador de Alto Horno, clasificado como uno de los tres tipos de Operador A (29B) instituidos. Por supuesto que cambian profundamente las características de las tareas y la carga laboral de estos puestos (ver nota 21). Acta de Reevaluación de Puestos Alto Horno (1997)

los argumentos sindicales favorables a la escala de categorías confeccionada durante los '90 se esgrimen principalmente dos: la institucionalizar nuevos contenidos y formas de organización del trabajo y la generación de adicionales salariales. Quienes se oponen a la extensión de la escala, se apoyan en dos argumentos fundamentalmente: de una parte, con el nuevo método para clasificar los puestos, se obstaculiza que los trabajadores de las plantas de menor complejidad técnica alcancen las categorías más altas y, por otro lado, se segmentan definitivamente las escalas de categorías (y salariales) vigentes para trabajadores tercerizados y efectivos. En este sentido, *'el Manual'* y el sistema de categorías que comporta son importantes indicadores acerca de los cambios en la *legalidad industrial*, por cuanto tenderían a consolidar las divisiones existentes en los colectivos obreros tanto en relación con la clasificación de puestos como con los niveles salariales – cuyas características se describen en lo que sigue.

Además, el proceso de elaboración y aplicación de las nuevas categorías y su extensión da cuenta del carácter contradictorio que sustenta la configuración de la nueva *legalidad industrial*. El Manual es producto de un intenso proceso negocial alrededor de los contenidos y la forma de organización del trabajo en la planta principal de la empresa. Los actores de ese proceso (la seccional sindical y la empresa) intentan extender la implementación del mismo en un proceso que daría como resultado la homogeneización de las clasificaciones en las distintas plantas. Esta política es resistida por algunas seccionales y adoptada por otras, teniendo como resultado que una estrategia de reclasificación global se convirtió en una política localizada, circunscripta a la diferenciación salarial. La necesidad de reclasificación de puestos y homogeneización de categorías no es menor desde el punto de vista de la empresa. Ya en el clásico Tratado de Sociología del Trabajo (publicado en 1961) Pierre Naville indicaba, respecto de las estructuras organizacionales de las grandes empresas, que “...ese todo ‘descentralizado’ implica una serie de elementos integradores; entre los que conciernen a la mano de obra, la dirección destaca “el uso de una terminología común, de un lenguaje común para la clasificación del trabajo, la definición de los puestos y la descripción de la estructura de la empresa” (Naville: 1997: I: 370). Esta demora en la imposición del ‘lenguaje común’ indica el carácter analíticamente diferenciado de los dispositivos jurídicos e institucionales en que la *legalidad industrial* tiende a expresarse y el propio desarrollo de la misma. A su vez, revela el carácter procesual y contradictorio que supone su configuración y expansión.

**Las políticas de subcontratación, la heterogeneización del colectivo de trabajo...**



Desde la década del '90, la subcontratación adquirió carácter dominante en la organización productiva. En términos generales, consiste en la transferencia de ciertas actividades y o procesos desde la empresa principal a empresas subsidiarias o contratistas y, en este sentido, es sinónimo de tercerización o descentralización<sup>28</sup>. Resulta relevante vincular las formas que asume el proceso de subcontratación en el sector objeto de análisis.

En términos generales, la producción siderúrgica requiere la sincronización de numerosos procesos de trabajo. Adicionalmente, los medios de trabajo y sus componentes requieren de un tipo de mantenimiento especializado, que ha dado lugar a divisiones específicas de ingeniería y mantenimiento – e incluso a procesos de investigación y desarrollo puntuales -. Una parte de la estrategia tercerización responde a estas divisiones.

La empresa principal transfiere a otras empresas la realización procesos de trabajo puntuales, cuya relación con el proceso principal es heterogénea. Se establece aquí una clasificación rápida: una parte de los procesos de trabajo que se subcontratan se integran a la producción de acero en el momento en que transcurre; por lo que los trabajadores de las empresas contratistas y los de la principal comparten el espacio de trabajo. Entre éstos se consignan los de movimiento de materias primas, logística, limpieza industrial, empaque y embalaje, mantenimiento eléctrico, electrónico y electromecánico. Asimismo, hay empresas encargadas de realizar y mantener aspectos puntuales de los equipos, como las redes de fibra óptica o los dispositivos informáticos, así como a la programación de sistemas. Otro conjunto de tareas que se subcontratan refieren a las tareas de transporte, mensajería, limpieza de oficinas y maestranza y vigilancia. Entre los procesos de mantenimiento y de sistemas, hay actividades que se pueden llevar a cabo fuera de la empresa. Finalmente, otro conjunto de procesos subcontratados refiere a servicios de ingeniería, diseño, programación, instalación y montaje de equipos específicos.

El arco de empresas contratistas también es heterogéneo y abarca desde empresas multinacionales, que operan como proveedoras de insumos – que eran parte de la estructura de la empresa antes de la privatización – hasta trabajadores autónomos, pasando por empresas de quinientos a seiscientos trabajadores. Es común que las empresas más importantes operen en varias plantas de la empresa. Un tipo particular de empresas contratistas son las categorizadas como *emprendimientos*. Los emprendimientos surgen a partir de numerosos ex- – trabajadores de las plantas siderúrgicas que se acogieron a los regímenes de retiros

---

<sup>28</sup> A los fines de este artículo, se asume la definición general de subcontratación. Una descripción general de los alcances y las formas que adquiere el fenómeno en la Argentina contemporánea puede encontrarse en el artículo citado de Victoria Basualdo. Las especificidades jurídicas y las implicancias para el derecho laboral se exponen en Uriarte O y Colotuzzo N: 2009. La centralidad del proceso de subcontratación es analizada por Benjamín Coriat (1992) que enunciaba la importancia de las *rentas relacionales* como fuente de competitividad emanada del modelo toyotista de organización de la producción.

voluntarios, y se convirtieron en socios o propietarios de pequeñas, transmitiendo así sus saberes en el contexto del proceso de trabajo cotidiano. Adicionalmente, estos antiguos trabajadores asalariados incorporan la lógica de la competencia, la optimización de recursos, en un proceso que no resultó del todo exitoso para muchos ex - trabajadores. Esta estrategia se replica en la ex – SOMISA y en Propulsora Siderúrgica (Esponda: 2006). En general estas empresas son totalmente dependientes de su vínculo con la empresa principal y, a la vez, se encuentran periódicamente sometidas a procesos de competencia para la prestación de esos servicios. En ellas, la presión para ‘bajar costos’ es constante, so pena de que su único ‘cliente’ las elimine en el proceso licitatorio. En este conjunto de contratistas se identifican las condiciones de trabajo más inestables y precarias.

En síntesis, los últimos datos disponibles para el año 2010, consignan un total de 5620 trabajadores tercerizados<sup>29</sup>, casi 1200 más que el año anterior. En todos los casos, los trabajadores de estas empresas están bajo la supervisión y/o coordinación de trabajadores o mandos medios de la empresa principal, que son quienes organizan el proceso general y distribuyen las tareas en función del mismo<sup>30</sup>.

En una política que no es uniforme, la empresa también ha tendido a la dispersión sindical, a través del encuadramiento de estos trabajadores en el sindicato que agrupa a los trabajadores de la industria de la construcción (UOCRA) para el caso de montaje, el de trabajadores de maestranza para los de limpieza, gastronómicos o comercio para los trabajadores de los comedores o ‘cantinas’ de las diferentes plantas. En esta dispersión, el sindicato que tiene mayor peso es la UOCRA, dado que encuadra a los trabajadores que realizan las tareas de montaje de obra desde el período de gestión estatal de la empresa.

La configuración de un colectivo de trabajo caracterizado por las heterogeneidades descriptas es otro de los rasgos distintivos de la *legalidad industrial* contemporánea. Esta heterogeneidad se expresa en los empleadores, en las condiciones de trabajo y contratación, en los niveles salariales y – en menor medida – en el encuadramiento sindical. Esta configuración de los colectivos de trabajo otorga una característica más a la *legalidad*

---

<sup>29</sup> Ver Romero Carlos *La mitad del personal de Siderar en condiciones precarias* en Revista Veintitrés (12 – 05 – 2001) <http://veintitres.infonews.com/nota-2742-politica-Rocca-explota.html> En la página web institucional, la empresa consigna 5340 empleados (incluyendo personal jerárquico y gerentes). Esto significa que el 50% de la dotación de fuerza de trabajo de Siderar está tercerizada bajo diferentes formas de subcontratación. <http://www.siderar.com.ar/acercade/enumeros>

<sup>30</sup> Las grandes empresas que operan determinados servicios de la planta principal, subcontratan a su vez, a las empresas medianas o pequeñas para la realización de determinadas tareas. Esto genera superposición de roles y funciones de mando y coordinación con los consiguientes conflictos cotidianos. Un trabajador de una empresa contratista refiere: *[Trabajamos en] el centro de cómputos más grande que tiene acá en Argentina (...) que lo maneja HP, porque Siderar lo subcontrató.... Encima tienen un lío entre ellos! Porque el de Siderar cuando tiene que... que montar un equipo nuevo, le tiene que avisar al de HP y se pelean entre ellos! Hay unos líos! Yo tengo... a veces me vienen de a dos a decirme las cosas a mí! (...) tengo que lidiar con dos jefes que se tienen bronca entre ellos! (...) a veces hay errores y hay roces, roces... y me dice una cosa uno, me dice una cosa otro* (Entrevista febrero 2011. Empresa contratista de informática)

*industrial*. Un seguimiento de la dotación de personal de la empresa objeto de este estudio, permite suponer que las principales oscilaciones en el nivel de empleo se producen en el universo de las empresas tercerizadas, que muestran mayor dinamismo en su dotación, antes que en el ámbito del personal propio. Es decir que, por una parte, el incremento del empleo se produce principalmente en empresas con menores niveles salariales y por la otra, en momentos de crisis son esas empresas las que primero disminuyen su dotación de personal. Como se describe a continuación, las organizaciones sindicales desarrollan una política activa al respecto.

### **...y la continuidad de la representación sindical**

Se ha mencionado la persistencia de las instancias organizativas de base como una característica de la organización sindical de los metalúrgicos. Pues bien, esta presencia se hace extensiva a un conjunto amplio de trabajadores tercerizados, en lo que constituye una práctica sindical común al conjunto de las seccionales relevadas hasta el momento<sup>31</sup>. Esto significa que los trabajadores de las empresas tercerizadas tienen sus propias estructuras organizativas internas. En algunos casos, han surgido de ellas cuadros sindicales que se integran a las instancias directivas y de conducción seccional. Esta práctica puede interpretarse como una respuesta en términos organizativo – institucionales por parte de la organización sindical a las fracturas generadas por la organización empresaria en los colectivos obreros a través de la tercerización y la subcontratación.

Si bien se trata de un elemento común a todas las seccionales, lo que permite plantearlo como una estrategia emanada de las direcciones, el registro de procesos de organización gremial como resultado de la movilización de los trabajadores tercerizados surgidos en el espacio de trabajo demanda una hipótesis más compleja que remite al conflicto como momento de expresión de otro aspecto de la *legalidad industrial*: su contribución en la delimitación de un horizonte reivindicativo. En los tres conflictos registrados, los trabajadores de las empresas contratistas se encontraban sindicalizados, pero no poseían estructuras de base propias. En uno de ellos, en la planta de Haedo, los trabajadores se hallaban encuadrados en el Sindicato de Obreros de Maestranza y tras un proceso de organización y movilización junto a delegados de planta, lograron ser encuadrados en UOM<sup>32</sup>. La empresa pudo revertir esta situación

---

<sup>31</sup> También la seccional de Villa Constitución organiza a los trabajadores de tercerizadas y contratistas de Acindar (empresa siderúrgica perteneciente al grupo Arcelor – Mittal) (Giniger: 2011)

<sup>32</sup> Ver Romero Carlos *La mitad del personal de Siderar en condiciones precarias* en Revista Veintitrés (12 – 05 – 2001) <http://veintitres.infonews.com/nota-2742-politica-Rocca-explota.html>

mediante el recurso de la licitación del contrato, que significó el despido de los delegados y activistas ‘por cambio de firma’ y la revisión del encuadramiento, regresándolo a maestranza. Entre tanto, en la seccional de San Nicolás, si bien el encuadramiento en UOM es el dominante, trabajadores de empresas tercerizadas plantearon reivindicaciones y medidas gremiales frente a problemáticas puntuales (despidos arbitrarios, accidentes o riesgos de trabajo). La organización sindical vehiculizó tales reivindicaciones, pero además promovió en un caso y en otro accedió a, la elección de delegados entre esos trabajadores<sup>33</sup>.

La extendida presencia sindical en los espacios de trabajo es un elemento distintivo de la dinámica de las relaciones entre empresa y organización sindical y es fundamental para explicar la configuración de las relaciones entre los trabajadores y la empresa y sus particularidades *locales* o a nivel de planta. La integración organizativa de los trabajadores tercerizados o de contratistas como continuidad de esa presencia, es un elemento constitutivo de la *legalidad industrial*. A su vez, esta integración permitió desplegar una estrategia ante la coyuntura de crisis 2008 – 2009, cuando la empresa madre intentó imponer políticas de reducción de costos que implicaban despidos entre las empresas tercerizadas y suspensiones entre el personal propio<sup>34</sup>. En algunas plantas, el accionar gremial logró que se aplicaran suspensiones al conjunto del personal – aunque el porcentaje de salario que percibían los tercerizados era menor al que percibían los efectivos. En este contexto, el encuadramiento en una única organización sindical, al igual que la presencia de las instancias de base de la organización sindical, se convierten en objeto de reivindicación y demanda.

### **Políticas salariales y de ingresos. De la flexibilización...**

La composición salarial es uno de los elementos en que se evidencian y articulan las transformaciones que se detallaron hasta aquí. Una característica de la industria siderúrgica – junto a otras ramas como automotrices o aluminio - ha sido la de tener salarios relativamente

---

<sup>33</sup> Un trabajador de una contratista relata el proceso de organización que condujo a la organización gremial de esa empresa. “Reclamábamos con los delegados de UOM (...) No nos tenían mucha... igual ya estábamos agremiados te cobraban todo... teníamos la obra social y bueno... nos defendían ahí... a medias... Empezábamos cada vez más, cada vez más, cada vez más hasta que empezamos... por lo menos empezaron a venir al taller a (...) enfrentarse con nuestras cosas. Y les contábamos las cosas, les llevábamos los recibos de sueldo, ‘esto es así, mirá, nos están jodiendo con estas cosas’. Y empezamos a lograr, horas extras en blanco, premio de presentismo... ya nos defienden en cobrar... eh... los que van a cada sector cobran... eh... cuando hay polvillo y humo... (...) Insalubridad, calorías, todo eso... nada! No figuraba nada eh?... vos te ibas a las dos de la tarde no? porque si eras insalubre, era de ocho a dos. Vos te ibas, sí, pero no figuraba nada... nos jodían mal... Y bueno, me mandan a sistemas... yo vivo... bueno, sistemas... pero bueno, mis compañeros siguieron esa guerra... (...) entraron chicos nuevos y... y nosotros les explicamos. (...) Y bueno, reclaman y se le plantan... unas cuantas veces le hemos hecho paro por no pagar a término...” (Entrevista febrero 2011. Empresa contratista de mantenimiento)

<sup>34</sup> El mecanismo de las suspensiones supone que se suspende al personal de sus tareas a través de diferentes modalidades (reducción de la jornada diaria, suspensiones semanales, etc). Durante ese período, el personal suspendido percibe un porcentaje de su salario nominal en forma de suma no remunerativa, lo que implica la reducción salarial tanto en sus componentes directo como indirectos.

más altos que el resto de las ramas de la industria metalúrgica. Este nivel salarial más elevado se expresó históricamente en composiciones diferenciadas.

Históricamente, los salarios de los trabajadores siderúrgicos contemplaron, además de los básicos establecidos por Convenio Colectivo un conjunto de *adicionales*, en virtud de las particulares condiciones de trabajo. Así, el salario de los trabajadores de SOMISA se conformaba a partir del básico de categoría y sumaba adicionales en los rubros “título o idioma”, “asignaciones y subsidios familiares” y por las “condiciones particulares de las tareas”<sup>35</sup>. Asimismo, el CCT establece los porcentajes que deben sumarse al salario en virtud de la antigüedad de la relación de dependencia y del trabajo en horas extraordinarias<sup>36</sup>. A la vez, se pueden identificar diferentes adicionales establecidos en negociaciones particulares de cada planta. En el lenguaje empresario, los componentes salariales han pasado a llamarse ‘voses’ y resulta relevante comprobar que éstas adquieren diferentes cualidades según las empresas en las que se negocian. Entre los más extendidos se pueden mencionar el premio por presentismo y el plus por trabajo en turnos<sup>37</sup>. Sin embargo, la incorporación de otros establecimientos en la estructura empresaria pone en composiciones salariales parcialmente diferenciadas entre las plantas, producto de las negociaciones particulares que las instancias sindicales de base habían llevado adelante históricamente. De manera que en la actualidad persisten composiciones salariales diferenciadas entre las distintas plantas que conforman la empresa.

La composición actual del salario en la planta de San Nicolás se elabora a partir de cuatro voses principales – además de las establecidas por convenio: básico, clasificación interna, turnicidad y presentismo. Un cambio relevante respecto del período de gestión estatal de la planta, es que adicionales que se calculaban porcentualmente, comienzan a establecerse como sumas fijas. Este cambio fue impulsado desde la empresa y tiene como consecuencia la desvinculación entre los adicionales y los aumentos salariales producto de la negociación colectiva a nivel nacional, abriendo una nueva materia de negociación salarial. En el caso del componente *turnicidad* y al igual que la nueva grilla de categorías, este cambio es discutido por la organización sindical en otras plantas de la empresa<sup>38</sup>. También sucede que algunas

---

<sup>35</sup> Arts. 53 al 66 CCT N° 260/75.

<sup>36</sup> Arts. 26 y 27. CCT N° 260/75

<sup>37</sup> El adicional por presentismo llamado “premio por asistencia” o el adicional ‘de planta’ eran privativos de los trabajadores de SOMISA y se establecían en negociaciones internas a ese nivel. El “premio por asistencia” se estableció a inicios de la década del ’70 ante repetidos reclamos sindicales de aumento salarial (Soul: 2011).

<sup>38</sup> En el relato de un dirigente sindical de la Seccional de San Nicolás: “*En la época de SOMISA la turnicidad era cinco por ciento para el de dos turnos, diez por ciento para el que estaba en tres turnos y... quince por ciento para el que estaba en cuatro turnos. En... en la época de Siderar lo pasó a valores fijos. Al... pasarlo a valores fijos qué es lo que se hizo? Se trató de que se siga con el cinco, diez y quince (...). Pero siderar lo abona como suma fija, no como porcentaje...*” (Entrevista febrero 2011. Comisión Directiva UOM San Nicolás) Sin embargo, la seccional Quilmes resistió el cambio en la forma de establecer el adicional. “*No, nosotros en un principio, en un principio, trabajábamos de lunes a viernes, de dos turnos, y ellos le iban, querían producir mas,*

comisiones internas rechazan propuestas empresarias de modificación de la composición salarial en virtud de consultas con las bases<sup>39</sup>

Resulta relevante el peso que tiene en el salario el componente *clasificación interna* - asociado con las transformaciones en la definición de las tareas y en el uso de la fuerza de trabajo. Según cálculos de los dirigentes sindicales encargados de la negociación salarial, el incremento por categoría de clasificación interna alcanza al 10% entre cada una sobre el básico de convenio y tiene repercusión en el resto de los componentes del salario. Acorde con la resistencia a la adopción de la nueva escala de categorías, este componente salarial no se replica en todas las plantas de la empresa. Las seccionales que han rechazado esta modalidad de evaluar y clasificar tareas y puestos mantienen la escala de categorías tradicionales y procuran establecer incrementos salariales a través de otras *voses*.

A la diferenciación en la composición salarial de los trabajadores efectivos entre las diferentes plantas se suma la diferenciación en la composición y en los montos salariales entre los efectivos y los tercerizados. Nuevamente aquí la situación se complejiza dado que, como se adelantó, la situación del conjunto de los tercerizados y/o subcontratados es heterogénea. Formalmente, cada empresa establece su propia composición salarial, aunque existen variables que interpelan a la empresa principal. En principio, en el salario de las empresas contratistas no están contemplados los componentes derivados de la clasificación interna o el premio por presentismo, lo que plantea una brecha importante respecto de los efectivos. A su vez, la recomposición de los adicionales establecidos como valores fijos en el CCT (título por ejemplo) suelen retrasarse respecto de los negociados para la empresa principal.

Finalmente, durante la década del '90 se establecieron componentes del salario sujetos a los resultados de la empresa. El llamado "Premio por Resultados Positivos" (PRP) consiste en la redistribución entre los trabajadores de una fracción de las utilidades anuales de la empresa. Nuevamente se evidencia la fragmentación, porque no todos los trabajadores perciben el mismo monto, siendo los trabajadores subcontratados quienes menor participación tienen en ese premio. Como se mostrará, la fijación y la distribución del PRP ha sido una de las materias de conflicto y reivindicación en los últimos años. Por último, los antiguos *somiseros*

---

*entonces en el marco de la producción de mas, nosotros no nos movíamos de los dos turnos y ellos tenían que ir ofreciendo para poder cambiar esa voluntad de la gente, y cambiar, eso fue para siempre, y en esas actas nosotros la hicimos como pacto, con cláusula gatillo de UOM, bueno, y eso los vuelve... los enferma"* (Entrevista mayo 2001. Comisión Directiva UOM Quilmes)

<sup>39</sup> En el relato del dirigente nicoleño "Y Siderar incluso en todas las plantas no tiene premio por presentismo, porque eh... hace poquito quisieron poner el presentismo en la planta de... de... de Ensenada (...) la que era Propulsora y la gente no lo aceptó...(...) la representación gremial hizo una consulta con la gente y la gente dijo que no. No aceptaron la vos presentismo, ellos nunca tuvieron la vos presentismo entonces no lo aceptaron". Subyace el supuesto de que la incorporación del presentismo se ofrecía ante reivindicaciones salariales.

que participaron del Programa de Propiedad Participada (PPP)<sup>40</sup>, éste implica el retorno de dividendos una vez al año, con lo que se completan los ingresos en el segundo semestre – aunque sólo para una fracción de los trabajadores del Centro Siderúrgico General Savio.

### **... a la complejización de las negociaciones salariales**

Frente a la clara política empresaria tendiente, por una parte, a flexibilizar los componentes salariales y por la otra, a homogeneizar la composición salarial entre las diferentes planta se evidencian diferentes niveles de resistencia y negociación. En el sector siderúrgico, existen tres niveles de negociación salarial. El que anualmente se realiza en el marco de las negociaciones paritarias de la UOM (centralizado y a escala nacional), que adquirió particular dinamismo en el último lustro; el que se establece a nivel de rama (que involucra a la UOM y a la cámara de la industria) y el que se desarrolla a nivel local, en función de la situación específica de cada planta. Es en ese nivel, con la participación de las Comisiones Internas y las gerencias locales, en el que se dirimen finalmente, las formas y las vías por las cuáles se van a concretar los aumentos, el reajuste de los adicionales, etc

Las diferencias en la composición salarial entre las plantas tienen varias fuentes: una parte se inscribe en la resistencia a adoptar el nuevo procedimiento para la clasificación de puestos, otra proviene de las composiciones previas a la centralización empresaria y otra proviene de la resistencia a la incorporación de nuevos componentes (por ejemplo, la vos ‘presentismo’ en la seccional Ensenada). La persistencia de esta heterogeneidad expresa el estado y la dinámica de negociación salarial previa a la centralización empresaria, en la cual las instancias organizativas de planta, negociaban componentes salariales específicos. Ante la tendencia a la homogeneización planteadas desde la planta central, las seccionales y comisiones internas responden reivindicando los ‘beneficios’ y componentes obtenidos históricamente. No obstante, los delegados y dirigentes de las plantas más pequeñas dan cuenta del carácter determinante de la negociación en la planta San Nicolás<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> A raíz del Programa de Propiedad Participada se conformó Inversora Siderurgia Argentina, que administra el conjunto accionario de los trabajadores. Dirigida y dinamizada por la UOM local, esta empresa – que a partir de la conformación de Siderar concentra el 4% de las acciones – tiene un Director, con lo que participa directamente de los procesos de toma de decisiones y programación empresarios.

<sup>41</sup> Un dirigente de la seccional Quilmes sitúa este carácter en las políticas empresarias respecto de la organización sindical. “(...) nosotros hemos conseguido muchas conquistas dentro de lo que era, primero la Serviacero, Sidercolor las mayores conquistas las conseguimos por ahí, con este grupo, lo que es Ternium Siderar, todo esta la base y en la movida que pase en San Nicolás y en esa movida nos quieren meter a todos, nos quieren meter a todos. (...) ¿cual es la teoría? Es que si con cuatrocientos trabajadores yo te... vos me ganas el diez por ciento mas, yo... eso se trasmite, ... y se me trasmite a cinco mil, entonces tengo que tener o igual, o menos a esos cuatrocientos ¿no? esa es la teoría, que yo pienso que es... no que es así, que la realidad nos lleva a discutir siempre de esa manera (...)” (Entrevista mayo 2011. Comisión Directiva UOM Quilmes)

La centralidad de la seccional San Nicolás también se expresa en la distribución del PRP, dado que los trabajadores del resto de las plantas reciben una porción de monto que reciben los trabajadores del Centro Siderúrgico General Savio. Esto no es sino una forma de expresión de la tensión constitutiva entre el peso específico que adquiere la seccional San Nicolás y las estrategias propias de las seccionales más pequeñas, que tienden a ser desplazadas de los procesos de negociación centrales.

Respecto de las diferencias salariales entre trabajadores de planta y tercerizados, están atravesadas por la misma heterogeneidad que revisten las empresas. Mientras algunas fuentes consignan que el salario de un trabajador tercerizado alcanza el 85% del de un trabajador de planta, otras plantean que el salario de los trabajadores tercerizados no alcanza el 50% del de uno de planta. Es posible que ambas cifras se aproximen a la realidad de conjuntos particulares de trabajadores tercerizados. La magnitud de las empresas, los procesos productivos en los que están involucradas y la organización en la que están sindicalizados los trabajadores son los elementos que explican las heterogeneidades salariales. Además, hay que tener en cuenta que en las empresas más pequeñas suelen utilizarse diversos mecanismos para abaratar los salarios, por lo que el cálculo de adicionales y horas extras suele estar por debajo de lo establecido por el CCT<sup>42</sup>.

Existe una práctica sindical, correlativa con la extensión de la organización sindical a los trabajadores tercerizados, que consiste en incorporar a los representantes gremiales de esas plantas en procesos de negociación salarial sectoriales. De esta forma, se tiende a vincular la discusión de salarial o de condiciones de trabajo de la empresa principal con la de las tercerizadas. En términos generales, el horizonte no es la igualación de salarios a través de la igualación de la composición salarial, sino mantener o evitar que se ensanche la brecha salarial entre ‘tercerizados’ – encuadrados en UOM - y ‘propios’,<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> En el relato del delegado de una pequeña empresa contratista: [después de obtener el delegado en 2008] “...ahí sí conseguimos que nos paguen las horas extras y nos actualicen las partes del sueldo que nos correspondía. Porque Siderar te da un... Siderar a las empresas les reconoce el aumento de las paritarias a nivel nacional que arregla la UOM según en la rama que pertenecemos... y después el aumento... el aumento interno digamos, por estar trabajando en Siderar. Y bueno, a nosotros nos faltaba que nos pagaran eso... que nos pagaran bien a medias, digamos, porque en realidad sigue estando mal pago el valor de la hora extra (...) porque no tienen en cuenta el cien por ciento de los adicionales (...)te la calculan usando... si vos tenés cinco adicionales te la calculan usando la mitad, digamos, o un poco menos” (Entrevista mayo 2011. Delegado empresa tercerizada)

<sup>43</sup>En el relato del Secretario de Prensa y Propaganda de UOM San Nicolás, que proviene de una empresa contratista, esta incorporación en la negociación permitió mejorar las condiciones de los trabajadores tercerizados y negociar sus condiciones directamente con Siderar: “(...) trabajando más de lleno con esto de lo salarial lo he comprobado desde adentro digamos, que se pelean muchísimo por el contratista, cosa que después yo he tratado un poco de publicarlo con los trabajadores de contratistas, decir “acá hay un grupo de trabajo que trabaja no solamente para el de SIDERAR sino que trabaja también para el contratista y que pelean muchísimo por el contratista”. Porque muchas veces SIDERAR como que quiere desvincular la negociación, ellos dicen no, negociemos respecto de lo salarial, respecto de cuestiones de seguridad, cuestiones de... que se yo, hasta de infraestructura digamos, de empresa, nosotros tenemos nuestro personal y cada empresa que discuta lo suyo. Pero se ha logrado que a través de SIDERAR se homogeneice todo eso. Que tengamos el mismo



En referencia a la dinámica salarial, se evidencian diferentes niveles de negociación y tensión entre seccionales, que remiten tanto a la composición salarial previa a la centralización empresaria como a evitar la profundización de las diferencias salariales entre la planta central y el resto. Al mismo tiempo, se replica esta tensión frente a las empresas tercerizadas, que intenta morigerarse mediante procesos de negociación conjunta, aunque la posibilidad de que esta política arroje resultados positivos para los trabajadores depende de la situación coyuntural.

En síntesis, una mirada al conjunto del colectivo obrero de la empresa permite identificar la configuración de niveles y composiciones salariales diferenciadas no sólo entre trabajadores efectivos y tercerizados, sino también entre las diferentes plantas de la empresa. Respecto del primer aspecto de diferenciación (entre efectivos y tercerizados) se ponen en evidencia mecanismos de abaratamiento de una fracción importante de la fuerza de trabajo, vía su desvinculación formal de la empresa madre. Respecto del segundo aspecto de diferenciación (entre las distintas plantas), están contenidas condiciones previas al momento de la centralización empresaria, cuya modificación es resistida por las conducciones sindicales locales. En este contexto no es menor que una de las modificaciones resistidas sea la clasificación común de los puestos y la escala de categorías que deviene de la misma.

### **La situación de la clase trabajadora en la perspectiva de la legalidad industrial contemporánea. A modo de conclusión.**

A lo largo del artículo se describieron algunas transformaciones en las relaciones capital – trabajo en la industria siderúrgica, que permiten sistematizar los elementos fundamentales de la *legalidad industrial* contemporánea. En este sentido se estableció que, desde la década del '80 las empresas siderúrgicas desarrollaron políticas activas tendientes a modificar las formas de consumo productivo de la fuerza de trabajo. A inicios de la década del '90 y en un contexto de derrotas sindicales, estas políticas se profundizan y dinamizan las características de las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo que sostienen los procesos productivos en la contemporaneidad. Sintéticamente, los cambios en los medios de trabajo se expresan en la transformación de los criterios que rigen la delimitación de las categorías socioprofesionales. Si anteriormente las categorías se delimitaban a partir de una serie de atributos discretos – la posesión de determinados conocimientos, la capacidad de operar determinados equipos, etc. – en la nueva escala la delimitación de categorías se realiza en función de la gradación de variables continuas, como la responsabilidad, la demanda de

---

*trato, que podamos hasta ocupar el mismo baño, el mismo comedor... tener en lo posible las mismas condiciones”* (Entrevista septiembre 2010)

esfuerzo mental, la capacidad de generar/resolver problemas. Esta nueva delimitación se vincula claramente con la posibilidad de reunir tareas antiguamente dispersas en puestos únicos – recategorizando a sus ocupantes – y se vincula con la implementación de dispositivos organizacionales como las islas de trabajo. De conjunto se verifica el incremento en la producción de plusvalor absoluto – en tanto se produce el relleno de los poros de tiempo muerto - y relativo – en tanto disminuye la cantidad de tiempo de trabajo destinado a la reproducción de la fuerza de trabajo, en virtud del aumento en la productividad del trabajo.

En segundo término, la *legalidad industrial* se caracteriza por la configuración de colectivos de trabajo fragmentados contractual y salarialmente, pero estrechamente vinculados en el proceso productivo. Al focalizar la mirada en el desarrollo de este colectivo de trabajo, se evidencia la configuración de un núcleo relativamente estable de trabajadores que dependen directamente de la empresa madre y un conjunto heterogéneo de trabajadores tercerizados, que expresa las variaciones más importantes en su magnitud a lo largo del tiempo. Es decir que, en la principal empresa siderúrgica del país, los puestos de trabajo creados durante la fase de crecimiento económico, se concentran en las empresas subcontratistas. Resulta relevante constatar que la mayor parte de estos empleos revisten las características del empleo formal, sin embargo al situarlos en relación con los trabajadores de planta y con los procesos productivos en los cuales están inscriptos, se evidencian los menores niveles salariales y de beneficios (salario indirecto). Asimismo, este contingente de trabajadores es el más vulnerable en los períodos de crisis.

Un tercer aspecto de las transformaciones habidas en la *legalidad industrial* radica en la composición salarial. Se han especificado las principales características que adquiere la composición salarial desde la década del '90: proporciones crecientes del salario sujetas a disposiciones internas de la empresa – como la nueva grilla de categorías - la desvinculación del incremento del salario básico y los adicionales al convertir a éstos en sumas fijas y sujeción del nivel salarial al desempeño empresario a través del Premio por Resultados Positivos. Sin embargo, se ha mostrado cómo las diferentes seccionales sindicales traccionan y particularizan las políticas empresarias tendientes a la homogeneización en función de posiciones y relaciones particulares. Del mismo modo respecto de los trabajadores tercerizados se han mostrado diversos mecanismos mediante los cuales – sin cuestionar la clara delimitación de los contingentes de 'propios' y 'contratados' – se procura morigerar y encauzar las distancias salariales y contractuales, sin avanzar en la evaluación de su eficacia.

Las organizaciones sindicales han participado activamente de la discusión e implementación de las transformaciones. Se registran comisiones paritarias de reclasificación de puestos actuando durante la década del '90, comisiones de discusión salarial que integran a propios y

tercerizados y políticas activas de organización y representación de los mismos. Este caso invita a complejizar una visión muy extendida que reza que las organizaciones sindicales durante la década del '90 perdieron capacidad de acción en el terreno productivo. Del mismo modo, se registran procesos conflictivos de organización y agremiación de trabajadores tercerizados. Un rasgo de estos procesos es que mediante la organización gremial los trabajadores tercerizados logran una suerte de interlocución con la empresa madre, de modo que viabilizan sus reivindicaciones en una doble dirección: hacia su empleador directo y hacia la empresa que lo contrata.

En síntesis, la descripción realizada en este trabajo permite avanzar en la inscripción en el largo plazo de las tendencias que se evidencian en la situación actual de la clase trabajadora. En este sentido, es posible sostener que la mejoría en los indicadores en el mercado de trabajo y en lo que hace a la negociación colectiva opera a través de las importantes transformaciones regresivas que se desplegaron profundamente desde la década del '90 y que supusieron el aumento en la producción de plusvalor y la intensificación del trabajo como sus procesos nodales.

## **Bibliografía**

- Ambruso M, Campos L, Campos J, Castello F, Gianibelli G, Izaguirre J, Meguira H y Quinteros V (2007) *La negociación colectiva 2003 – 2007. Un estudio comparativo con el período 1991 -1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo.* Observatorio del Derecho Social. Central de Trabajadores Argentinos. Buenos Aires. Disponible [http://www.obderechosocial.org.ar/docs/nc\\_it\\_nrg\\_col\\_no\\_salarial\\_2003\\_2007.pdf](http://www.obderechosocial.org.ar/docs/nc_it_nrg_col_no_salarial_2003_2007.pdf)
- Astarita R (2001) “Crisis y estrategia de acumulación en Argentina” en *Suplemento de la Universidad Popular Madres de Plaza de Mayo*. Página/12. Abril.
- (2006) *Valor, mercado mundial y globalización* Kaicron. Buenos Aires

- (2012) *Marxismo y medición de la pobreza* Disponible en [www.rolandoastarita.wordpress.com](http://www.rolandoastarita.wordpress.com)
- Atzeni M y Ghigliani P (2008) “Nature and limits of trade unions’ mobilisations in contemporary Argentine” en *Labor Again Publications*. Disponible en [www.iisg.nl/labouragain/.../atzeni-ghigliani.pdf](http://www.iisg.nl/labouragain/.../atzeni-ghigliani.pdf)
- Basualdo E, Aspiazu D, Kulfas M (2007) *La Industria siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*- FETIA – CTA. Buenos Aires.
- Basualdo Victoria (2012) *Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la pos - convertibilidad 2003 - 2010* en Informe 2012. Centro de Estudios Legales y Sociales. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires
- Bonnet A (2008) *La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en la Argentina 1989 – 2001*) Editorial Prometeo Buenos Aires
- (comp) (2011) *La Argentina invisible*. Ed Peña Lillo. Buenos Aires
- Braverman H (1984) *Trabajo y Capital monopolista*. Editorial Nuestro Tiempo. México
- Burawoy M (1983) “Between the labor process and the State: the changing face of factory regimes under advanced capitalism” en *American Sociological Review* vol 48 N° 5.
- Coriat B 1982 *El taller y el cronómetro*. Editorial Siglo XXI. Madrid
- 1992 *Pensar al revés*. Editorial Siglo XXI. Madrid
- Esponda A (2006) *La carpeta negra de Mamá Propulsora*. Tesis de Licenciatura en Antropología. UNAM (inéd).
- Etchemendy S y Collier R *Down but not out: Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003 – 2007)* en *Politics and Society*; 2007
- Figari C (2011) “Procesos de formación, gestión por competencias y nuevas configuraciones profesionales” en Figari C, Spinosa M y Testa J (comps) *Trabajo y Formación en Debate*. Editorial Ciccus. Buenos Aires
- Figari C, Lenguita P y Montes Cató J (comps) (2010) *El movimiento obrero en disputa*. CEIL – CICCUS. Buenos Aires
- Figari C Alves G (orgs) (2009) *La precarización del trabajo en América Latina*. Ed Praxis. Buenos Aires
- Giacalone Rita (2004) *La regionalización de la Siderurgia*. Editorial Biblos. Buenos Aires.
- Gramsci A: (1981) *Escritos Políticos*. Editorial Pasado y Presente. México
- Giniger N (2011) *Así se templó el acero’. Estrategias de control laboral y respuestas sindicales en el emplazamiento siderometalúrgico de Villa Constitución. Implicancias dentro y fuera de la fábrica*. Tesis de Doctorado. FFyL. UBA (inéd)

- Graña J y Kennedy D (2008) *Salario real, costo laboral y productividad argentina 1947 – 2006. Análisis de la información y metodología de estimación*. Documentos de Trabajo CEPED N° 12. FECN UBA. Disponible en <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones/dts/DT%2012%20-%20Grana%20Kennedy.pdf>
- Jabbaz M (1998) *Nuevas reglas de juego en la organización y nuevas formas de organización del trabajo. Estrategias patronales y sindicales frente a la reconversión siderúrgica*. Documento de Trabajo N° 36. CLACSO. Disponible en
- Kosik K (1967) *Dialéctica de lo concreto* Ed Crítica Barcelona
- Lindemboim J, Kennedy D y Graña J (2011) *Distribución Funcional y demanda agregada en Argentina. Sesenta años en perspectiva internacional*. Documentos de Trabajo CEPED N° 16. FCEN UBA. Disponible en <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones/dts/DT%2016%20-%20Lindenboim%20Kennedy%20Grana.pdf>
- Marticorena C (2011) *Trabajo asalariado y negociación colectiva durante la convertibilidad y posconvertibilidad en la industria manufacturera argentina (1991 – 2007)* Tesis Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Marx K (1993) *El Capital t I v II*. Siglos XXI Editores. México
- (1849) *Trabajo Asalariado y Capital*. Disponible en <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>
- Nash J (1989) *From tank town to high tech. The clash of community and Industrial cycles* Suny Press. Nueva York
- Naville Pierre (1997) “División del Trabajo y Distribución de las Tareas” en *Tratado de Sociología del Trabajo (tomo I)*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Neffa J (2012) “La evolución de la relación salarial durante la post convertibilidad en *Revue de la régulation* N° 11, 1er semestre. Consultada 31 – 05 - 2012. Disponible en <http://regulation.revues.org/9695>.
- Palomino H y Trajtemberg D (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina” en *Revista de Trabajo, año 2 N° 3*. MTESS Julio – Diciembre
- Santella A (2008) *Trabajadores, sindicatos y conflictos en la industria automotriz argentina. Un estudio de caso* Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. UBA (iné)
- Schvarzer J y Papa J (2005) *La producción y la capacidad instalada en la industria siderúrgica y del aluminio. Un balance de los cambios empresarios, tecnológicos y de mercado durante las últimas dos décadas*- Documento de Trabajo N° 7 CESP. UBA.

Disponible en [http://www.jorgeschvarzer.com.ar/info/pdf\\_web/2005/documento-de-trabajo-n.-7-industria-siderurgica-y-del-aluminio-cespa.pdf](http://www.jorgeschvarzer.com.ar/info/pdf_web/2005/documento-de-trabajo-n.-7-industria-siderurgica-y-del-aluminio-cespa.pdf)

- Schvarzer J (1997) "Problemas actuales de la estructura productiva argentina. Elementos para un diagnóstico" en *Realidad Económica N° 151*. Buenos Aires, IADE
- Senén Gonzáles C y Haidar V (2010) "Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en la Argentina" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Segunda época. N° 22
- Soul J (2002) *Los unos y los otros, la fractura que persiste. Reversión productiva e identidades colectivas en la ex – SOMISA, actual Siderar*. Tesis de Licenciatura en Antropología, UNR (inéd)
- (2007) *Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reversión productiva. Un estudio de caso en la industria siderúrgica argentina*. CLACSO – ASDI. Disponible en <http://www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/soul.pdf>
- (2008) "Mirando al sur... precarización del trabajo y concentración productiva Apuntes sobre los cambios en la estructura y el proceso de trabajo en la industria siderúrgica regional" en *Revista Realidad Económica N° 239*. Buenos Aires. IADE
- (2009) "Procesos hegemónicos y cotidianeidad. Prácticas obreras en la privatización de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina" en *Cuadernos de Antropología N° 29*. Departamento de Antropología. Facultad de Filosofía y Letras. UBA.
- (2010) *Relaciones de clase y construcción de una comunidad de fábrica en la ex – SOMISA*. Tesis de Doctorado en Humanidades, mención Antropología. UNR (inéd)
- (2011) "La estructuración de una estrategia gremial dominante en SOMISA (1960 – 1976). Los procesos sindicales y las relaciones de hegemonía – subalternidad" en Simonassi S y Dicosimo D (comps) *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX. Indagaciones desde la historia social* Editorial Prohistoria. Rosario
- Uriarte Oscar y Colotuzzo Natalia (2009) *Descentralización, tercerización, subcontratación*. OIT. Disponible en: [http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/publicaciones/documentos/estudio\\_descentralizacion\\_tercerizacion\\_subcontratacio](http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacio).