

Grupo 16: Historia Social del Trabajo y de los trabajadores

Políticas empresarias y estrategias sindicales en la industria siderúrgica ¿Expresión de una nueva legalidad industrial?

Julia Soul

CEIL – PIETTE Conicet – NET – UNR

juliasoul@hotmail.com, jsoul@ceilpiette-conicet.gov.ar,

Introducción

Esta ponencia resulta una primera aproximación al análisis de las posiciones que las organizaciones sindicales – en sus distintos niveles de representación - han sostenido respecto de las estrategias empresarias en las últimas décadas. Esta aproximación se inscribe en el abordaje en profundidad de un caso concreto, que consideramos expresivo de un conjunto de características contemporáneas de dicha relación. El caso en cuestión es la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), específicamente las seccionales en las que se emplazan las diferentes plantas de Siderar, principal productora de aceros planos del país. Al tratarse de una primera aproximación, centraremos la exposición en 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.

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)

El propósito de esta presentación radica en aportar elementos que permitan otorgar visibilidad y ponderar líneas de continuidad en el accionar sindical, específicamente desde la década del '90, durante la cuál - a partir de la consolidación de un proyecto de acumulación sustentado en la internacionalización de capitales - se consolida un proceso hegemónico relativamente

duradero, con consecuencias claramente regresivas para la clase trabajadora. Posteriormente, la crisis y recomposición del régimen político y del proceso de acumulación que tuvo lugar entre fines de la década del '90 y el primer quinquenio de los 2000, significó la dinamización de las instituciones sindicales y laborales en la vida política nacional, y la mejoría relativa de algunos indicadores de la situación de los trabajadores (especialmente en relación con los niveles de empleo y de empleo registrado). A lo largo de estas décadas cristalizaron procesos de cambio en las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo que impactaron indudablemente en la actividad sindical y en las formas de construir representatividad. En ambos momentos, las organizaciones sindicales jugaron un rol fundamental en el proceso hegemónico, tanto en su consolidación como en la resistencia y oposición al mismo.

En esta ponencia pretendemos desarrollar la hipótesis de la emergencia de una nueva *legalidad industrial* (Gramsci: 1981) - implicando con ello las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo y el horizonte reivindicativo que demarcan - como resultado y a la vez, sustento de las prácticas y estrategias sindicales en las últimas décadas -. En este sentido, adelantamos que sería sobre la base reconfiguración de la legalidad industrial – expresión de un cambio histórico en la correlación de fuerzas entre las clases claramente regresivo para la clase trabajadora - que se reactualizan las prácticas sindicales en la contemporaneidad. Con este análisis situado en un caso singular, pretendemos aportar a la caracterización acerca del rol de las organizaciones sindicales en la actualidad, intentando precisar las características que asumen las relaciones entre organizaciones sindicales y empresas que configuran la *legalidad industrial* contemporánea.

Para ello, presentaremos un breve esbozo de la evolución del sector siderúrgico desde mediados de la década del '70 hasta la actualidad, identificando las transformaciones que desafiaron a la estrategia sindical dominante. Posteriormente, avanzaremos en la descripción de los elementos de la *legalidad industrial* que se transformaron desde la década del '90 y precisaremos las respuestas sindicales que se fueron generando, focalizando nuestra atención en las relaciones sindicato – empresa a nivel de planta y seccionales. Finalmente, partiendo del caso en estudio, esbozaremos algunas reflexiones sobre caracterizaciones recientes acerca del accionar sindical.

La industria siderúrgica y sus transformaciones en el mediano plazo

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)¹; 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 con tratistas – 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 recrudescimiento 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 plantas². La privatización de SOMISA encuentra en este proceso de reestructuración sectorial una de sus principales determinaciones (Soul: 2002). En términos generales, el aumento en la composición orgánica de capital redundó en la disminución relativa y absoluta del número de trabajadores (Soul: 2007; Basualdo, Aspiazu, Kulfas: 2007), así como en la competitividad relativa de las empresas argentinas en el espacio internacional (Schvarzer: 1993; Schvarzer y Papa: 2005). Los análisis de mediano plazo que tienen como punto de partida la década del '80, verifican procesos de modernización de los medios de trabajo en todas las empresas de la rama, así como cambios en su estructura, a partir de procesos de concentración y centralización que implican la creciente internacionalización.

Hacia fines de la década del '80, como manifestaciones particulares de un proceso hegemónico general (Soul: 2009) y a partir de la profundización de los vínculos con el mercado mundial, comienzan a generarse presiones empresarias más contundentes para la

¹ 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 sólo 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.

² Un análisis detallado de este proceso en Soul J (2011; 2008) Giacalone 2004, Aspiazu, Basualdo, Kulfas: 2007

reorganización de los procesos de trabajo. 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 expresaron una ofensiva impostergable desde el punto de vista empresario: la reducción de los trabajadores empleados 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 2000³.

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' – 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 Nicolás⁴. Estos cambios en la estructura empresaria, fundados en procesos de concentración de capitales, son elementos importantes en la configuración de la *legalidad industrial* contemporánea. Por una parte, vinculan en la negociación colectiva a distintas seccionales sindicales aplicando estrategias empresarias comunes, en una relación en la cual la seccional que encuadra al principal establecimiento (San Nicolás) posee un peso central. Por otro lado,

³ 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

⁴ 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.

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.

Desde la perspectiva de los trabajadores y las relaciones a las que se encuentran sometidos, en el período que comienza en los primeros años de la década del '90 las empresas productoras de acero en Argentina avanzaron en transformaciones fundamentales en relación con las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo, a partir de las posibilidades abiertas por innovaciones tecnológicas vinculadas con la informatización y automatización de procesos y a la generación de nuevos dispositivos de control y disciplinamiento. A nuestro juicio, en virtud de estas transformaciones se dinamiza la emergencia de una nueva *legalidad industrial* – cuyo despliegue particular en el sector siderúrgico vamos a analizar en lo que sigue.

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

En lo que sigue, describiremos las principales transformaciones que tuvieron lugar en diferentes niveles de las relaciones capital – trabajo en la industria siderúrgica. A través de esta descripción esperamos establecer cuáles serían las principales características de la *legalidad industrial* contemporánea

Transformaciones en las tareas y procesos productivos,

En el 'Centro Siderúrgico General Savio' 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 cuadruplicar los niveles de productividad en 10 años. 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 mantenimiento⁵, podemos identificar una primera

⁵ 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

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*⁶. Al mismo tiempo, a través de la automatización, se incrementaría el número de variables del proceso que controlan los trabajadores de los puestos operativos. 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 -. En Mantenimiento, si bien se mantiene la base de 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 organizacionales⁷ 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 repuestos⁸. 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.

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.

⁶ Dos precisiones: 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. Por otro lado, es necesario identificar si esta modalidad organizativa se halla presente y se organiza de la misma manera en todas las plantas.

⁷ Los grupos de mantenimiento adquieren diferentes denominaciones y funciones en los diferentes establecimientos, que dependen del tipo de proceso que se realiza en cada uno. La descripción de estos grupos es un elemento para desarrollar en el transcurso de la investigación.

⁸En relación con la pirámide jerárquica, el objetivo de disminución del trabajo improductivo 'en sí' que ha sido llamado *achatamiento de las estructuras*. Las tareas vinculadas con la gestión y administración de sectores particulares, se descentralizan. Los sectores se fusionan y el 'trabajo improductivo en sí' se redistribuye entre un número menor de trabajadores

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) Analíticamente, podemos avanzar en plantear que, en la organización de la producción, hallamos el 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, 1999 t I v II: 512; Coriat [1979] 1982) en general encargados de tareas auxiliares⁹. 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)

Los ritmos, el tipo y la profundidad de las innovaciones presentaron diferencias entre los distintos establecimientos, aunque en un marco general de modernización de las instalaciones (Schvarzer y Papa: 2005). En la actualidad, se percibe una disminución en el ritmo de las transformaciones y un incremento de las dotaciones de personal, aunque es obvio que el proceso de reestructuración mencionado, sentó un nuevo ‘piso’ en cuanto al número de trabajadores necesarios para garantizar la rentabilidad de las instalaciones productivas.

Este conjunto de transformaciones se expresó en la creación de un nuevo sistema de clasificación de puestos que, generado a través de un proceso de negociación en la planta de San Nicolás, dio como resultado una nueva escala de categorías profesionales. Como analizaremos, el intento de reclasificar al conjunto de los trabajadores de Ternium según esta grilla – en detrimento de las categorías establecidas por convenio – es una apuesta empresarial resistida desde el ámbito sindical (no sin tensiones internas).

Otra dimensión de las transformaciones – que aquí no haremos sino mencionar por cuestiones de espacio – está dada por la generación de numerosas estrategias inscriptas en el proceso

⁹ 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

productivo mismo, tendientes a ‘ganar la subjetividad’ de los trabajadores, logrando que ellos se identifiquen con la empresa y que suelen vincularse con el gerenciamiento participativo (círculos de calidad, grupos de mejora continua, etc)

Conformación del colectivo de trabajo a través de las políticas de tercerización y subcontratación

En términos generales, la producción siderúrgica requiere la sincronización de numerosos procesos de trabajo¹⁰. 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 divisiones¹¹. La ‘externalización’ por parte de la empresa principal, recae sobre procesos de trabajo específicos (movimiento de materias primas, diseño, colocación y mantenimiento de redes informáticas, logística, ingeniería de alto horno y otras, materiales refractarios, limpieza industrial, etc). Se trata de procesos de trabajo cuyo desarrollo está totalmente subordinado a la producción de acero y se integran a la misma en su transcurrir. En general estas empresas son totalmente dependientes de su vínculo con S 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.

Las características de estos procesos configuran una demanda específica de fuerza de trabajo, que supone no sólo determinados saberes acerca del proceso productivo, sino que también requieren conocimientos puntuales sobre la planta concreta. Por esto es que numerosos ex - trabajadores de las plantas siderúrgicas que se acogieron a los regímenes de retiros voluntarios, son socios o propietarios de estas empresas, transmitiendo así sus saberes en el contexto del proceso de trabajo cotidiano. Esta estrategia tuvo como consecuencia la profusión de pequeñas y medianas empresas dirigidas por antiguos trabajadores asalariados que, al asumir los ‘riesgos del negocio’, deben incorporar las lógicas de la competencia, la optimización de recursos, etc, en un proceso que no resultó del todo exitoso para muchos ex -

¹⁰ Cada uno de estos procesos de trabajo implica modalidades diferentes de relación con los medios de trabajo, diferentes grados de subsunción y de trabajo directo/indirecto (ver nota al pie N° 4)

¹¹ En el caso del Centro Siderúrgico General Savio, la antigua SOMISA contaba con un establecimiento generador de energía eléctrica y con una planta de oxígeno, que fueron vendidos por Siderar a empresas particulares.

trabajadores. La creación de microemprendimientos como estrategia empresarial es un elemento que se replica en la ex – SOMISA y en Propulsora Siderúrgica (Esponda: 2006).

Otro aspecto de la estrategia de tercerización implica a los procesos de mantenimiento que implican programaciones y ‘paradas’ puntuales en los diferentes sectores. En relación con ellos, el recurso a empresas proveedoras de mano de obra ha crecido en las últimas décadas y de hecho puede considerarse que la mayor parte de los trabajadores tercerizados responden a esta situación contractual. Los últimos datos disponibles para el año 2010, consignan un total de 5620 trabajadores tercerizados¹², casi 1200 más que el año anterior. Se trata de trabajadores dependientes de empresas de servicios a grandes establecimientos sidero - metalúrgicos o agencias de empleo, empleados en distintos procesos productivos: mantenimiento de los medios de producción, montaje e instalación de nuevos equipos, etc. todos realizados junto a trabajadores de S.

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. De hecho, hemos registrado relatos de conflictos generados por la superposición de las líneas de mando, que dan directivas contradictorias a los operarios, frente a quienes todos los jefes tienen capacidad de sanción.

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 configuración del colectivo de trabajo se configura un contingente dual de trabajadores, lo que remite a las predicciones regulacionistas acerca de un ‘núcleo duro’ de trabajadores con relativas mejores condiciones de trabajo, salariales y de ‘beneficios sociales’ y una ‘periferia’ de trabajadores menos calificados y sometidos a peores condiciones. De acuerdo a lo que hemos logrado inferir hasta el momento, los límites entre esos subconjuntos de trabajadores se configuran a partir de la organización del proceso productivo y la

¹² En la pagina web institucional, la empresa consigna 5340 empleados. 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>

reconfiguración de las tareas y sectores estratégicos, antes que en función de las calificaciones de los individuos.¹³

Composición salarial y de los ingresos de los trabajadores. PPP - PRP – ‘voses internas’ y adicionales

Las transformaciones que describimos más arriba se articulan con los cambios en la composición salarial. Una característica de la industria siderúrgica – junto a otras ramas como automotrices o aluminio - ha sido la de tener salarios relativamente más altos que el resto de las ramas de la industria metalúrgica. Estos ingresos más altos son una constante en la historia de la rama, aunque reflejan diferencias considerables en la forma en que se establece su composición respecto de las décadas previas a los ‘90. Tanto antes como ahora, 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 por antigüedad, por turnos rotativos, por las características de las tareas (como insalubridad, exposición a calorías, tareas peligrosas), por presentismo¹⁴. Estos adicionales se establecían como un porcentaje sobre el básico de la categoría de convenio, por lo que su actualización era automática con los aumentos salariales. Al mismo tiempo, la incorporación de otros establecimientos en la estructura empresaria pone en evidencia dinámicas de negociación y composiciones salariales parcialmente diferenciadas entre las plantas, con premios anuales equivalentes a un salario en algunos casos o diferentes conceptos para los adicionales. La empresa ha intentado avanzar en la homogeneización de las composiciones salariales por la vía de las clasificaciones, encontrando resistencia sindical a nivel de seccionales. Asimismo, es frecuente que producto de las condiciones internas de cada planta – y de cada seccional – se negocien incrementos particulares que, aunque no sea más que conyunturalmente, tensionan la política general de la empresa. De manera que en la actualidad persisten composiciones salariales diferenciadas entre las distintas plantas que conforman la empresa Siderar.

¹³ Es posible identificar ciertas conexiones entre los procesos de división del trabajo y la implementación de las estrategias de tercerización. En términos generales estamos explorando la hipótesis de una organización del trabajo en la que la división contractual recorrería la división entre los obreros ‘principales’ y los ‘auxiliares’.

¹⁴ Si bien hay un grupo de adicionales establecidos por el CCT N° 260/75, otros (como 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 nivel de planta).

Veamos ahora los principales cambios en la composición salarial en la planta de San Nicolás. Uno de los principales cambios que tienen lugar después de la privatización de la empresa, es que algunos de estos adicionales se establecen como sumas fijas – ya no porcentajes sobre el básico – con dos consecuencias inmediatas: la actualización de los adicionales no es automática y se sujeta a la negociación colectiva, lo que objetivamente, pune en cuestión la tradicional brecha salarial que tenían a su favor los siderúrgicos. Por otro lado se abre una nueva materia de negociación salarial.

Otro de los cambios es la diferenciación salarial entre los ‘efectivos’ y los ‘contratados’ o ‘tercerizados’. Nuevamente aquí la situación se complejiza en función de particularidades de la industria. Como hemos adelantado, la situación del conjunto de los tercerizados y/o subcontratados es heterogénea. En principio, podemos adelantar que cada empresa establece su propia composición salarial, aunque existen variables que interpelan a la empresa principal. En el lenguaje empresarial, los adicionales han pasado a llamarse ‘voses internas’ y como planteamos, adquieren diferentes cualidades según las empresas en las que se negocian. Uno de los componentes salariales que – siempre atendiendo a fuentes sindicales - establece mayores divergencias en los salarios, es el de la ‘clasificación interna’ asociado con las transformaciones en la definición de las tareas y en el uso de la fuerza de trabajo que describimos más arriba. 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. Contradictoriamente con la tendencia a la convergencia señalada más arriba, esta vos de clasificación interna no se replica en todas las plantas de S. dado que varias seccionales (entre ellas Quilmes y Ensenada) han rechazado esta modalidad de evaluar y clasificar tareas y puestos; mantienen la escala de categorías tradicionales y negocian incrementos salariales a través de otras *voses*. A esta diferenciación entre trabajadores ‘efectivos’ de las distintas plantas, se suma la diferenciación con los trabajadores de contratistas y agencias, cuyas tareas no son evaluadas según esta ‘clasificación interna’, por ende no perciben el adicional que ella implica.

Otra estrategia empresarial respecto de la composición salarial ha sido la de ‘personalizar’ componentes del salario, vinculándolos con el trabajador y no con el puesto, con la consecuente disminución del salario para los futuros trabajadores que ocupen esos puestos. 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 de Siderar perciben el mismo monto, siendo nuevamente los trabajadores subcontractados quienes menor participación tienen en ese premio. Y en relación con los antiguos *somiseros* que participaron del Programa de Propiedad Participada (PPP)¹⁵, 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 - .

Hemos descripto brevemente un conjunto de transformaciones que nos permiten puntualizar ciertos elementos que intervienen en la configuración de lo que hemos llamado la nueva *legalidad industrial*. Sintetizando, en la actualidad encontramos cambios en las formas de uso de la fuerza de trabajo, con el predominio de medios de trabajo informáticos y del trabajo indirecto que desplazan o disminuyen la importancia del conjunto de atributos a partir de los que se definían las categorías profesionales. No obstante lo cual, como veremos, este sistema de categorías continúa siendo un importante elemento de reivindicación sindical. Otro nuevo elemento radica en la configuración de colectivos de trabajo fragmentados contractualmente, pero estrechamente vinculados en el proceso productivo, lo que repercute en las formas de organización sindical y sus relaciones. Finalmente existen cambios en la composición salarial significativos respecto de la vigente hasta la década del '90: la determinación del salario a partir del desempeño empresario, el establecimiento de escalas salariales diferenciadas para las mismas tareas fruto de la negociación a nivel de empresas y la configuración de contingentes obreros fracturados en diferentes niveles. Una cuestión que atraviesa la política salarial, es la que deriva de las tensiones entre las negociaciones internas en las ‘plantas’ – cada una de ellas con una historia en las relaciones obrero – patronales – y la ‘empresa’ – desde donde se despliegan políticas tendientes a la igualdad y homogeneización hacia el conjunto de los trabajadores -

Las respuestas sindicales. La Unión Obrera Metalúrgica y los ‘siderúrgicos’.

¹⁵ 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.

El accionar sindical frente a la ofensiva empresaria implicada en las transformaciones reseñadas, ha sido profundamente analizado desde diferentes vertientes y en diferentes dimensiones. En general, los focos de análisis de este accionar en la historia reciente se sitúan en las prácticas de las direcciones sindicales durante los procesos de hegemonía neoliberal (la década del '90) y durante la posconvertibilidad (desde 2003) generando interpretaciones varias que retomaremos más adelante. En esta ponencia nos centraremos en indagar el accionar sindical frente a las transformaciones que describimos previamente, con el propósito de ponderar su importancia en la delimitación de las características que asume *legalidad industrial*. Hemos mencionado las tensiones que se generan en la dinámica sindical con el proceso de centralización empresaria, que tiende a unificar estrategias empresarias a nivel global¹⁶ y que inscribe a las instancias sindicales locales y de planta en un entramado relacional que las trasciende y en el cuál tienen mayor peso específico las seccionales que albergan a las plantas más grandes y estratégicas desde el punto de vista productivo. En lo que sigue describiremos brevemente algunos elementos de las estrategias sindicales actuales en términos organizativos y políticos.

Respuestas sindicales organizativas: sostener la organización en el lugar de trabajo y agrupar al conjunto de trabajadores

Las diferentes seccionales de la UOM han sostenido 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 nivel de planta. Así y si bien con la conformación de Siderar la empresa aplica políticas y dispositivos comunes, las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados son de hecho, instancias de negociación de modificaciones y de procesamiento de las tensiones en la aplicación de estas estrategias empresarias en el nivel de las plantas. En otra dimensión,

¹⁶ En este marco no es menor la presencia del Director accionista vinculado con la seccional San Nicolás mencionado en la nota anterior

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. Consideramos que la continuidad de estas instancias es un elemento explicativo de la persistencia de diversas tradiciones políticas en las conducciones seccionales y en las comisiones internas que influyen en las relaciones sindicato – empresa a diferentes niveles y escalas, como desarrollaremos más adelante. De hecho, muchas de las heterogeneidades que se registran – y que es necesario describir más profundamente - en las modalidades operativas, en la composición salarial, etc. son producto de las dinámicas particulares que fueron desarrollándose en cada planta a través de los Cuerpos de Delegados y las Comisiones Internas.

La persistencia de estas instancias organizativas se hace extensiva a la agremiación y organización de los trabajadores tercerizados, en lo que constituye una práctica sindical común al conjunto de las seccionales relevadas hasta el momento¹⁷. 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 autorizaría la hipótesis de una estrategia emanada de las direcciones, hemos registrado que algunos procesos de organización gremial son resultado de procesos de movilización y demandas de los trabajadores tercerizados surgidos en el espacio de trabajo, en general con algún grado de coordinación y acuerdo con delegados de los trabajadores de la empresa madre. Respecto de esta situación es relevante mencionar que no en todas las seccionales hay idénticos ‘puntos de partida’, lo que expresa la diferente concretización de las estrategias empresarias. En la planta de Haedo, por ejemplo, los trabajadores de la empresa de limpieza industrial 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. Entre tanto, en

¹⁷ 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)

la seccional de San Nicolás, si bien el encuadramiento en UOM es el dominante, registramos procesos de organización de los trabajadores de empresas tercerizadas frente a problemáticas puntuales (despidos arbitrarios, accidentes o riesgos de trabajo) que culminaron en la elección de delegados entre esos trabajadores.

Estos procesos son indicativos de varias cuestiones: en primer término, son elocuentes acerca de que los trabajadores encuentran en la elección de delegados gremiales una herramienta válida para expresar y avanzar en sus demandas; lo que contesta las tesis de la ‘incapacidad’ de las organizaciones sindicales para canalizar demandas y construir representatividad entre colectivos fragmentados. Por otro lado, esta respuesta abre la puertas para reflexionar acerca de la importancia que adquiere la presencia sindical en la planta y cómo a partir de ella se realimentan y se ‘ajustan’ las prácticas políticas de las organizaciones sindicales, planteando la necesidad de analizar las relaciones entre la dimensión organizativo – institucional y la dimensión político – gremial en cada una de las seccionales y de las plantas.

Para sintetizar nuestra hipótesis, diremos que 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 otro elemento que distingue a esta organización sindical. Aunque esta estructura organizativa sin dudas fue fundamental para la preservación de ciertas condiciones ‘particulares’ a nivel de planta y para la resistencia a aspectos de las estrategias empresarias que aparecen como perjudiciales para los trabajadores, podemos decir que morigeró sólo relativamente el impacto de las nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo, nos parece que la principal cualidad de esta estructura organizacional es que sostiene el carácter estratégico del lugar de trabajo como centro nodal desde el cual avanzar en la construcción de mejores condiciones de trabajo y de vida para el conjunto de los trabajadores.

Sobre esta estructura organizativa se imprime otra particularidad desde el punto de vista sindical: la que contempla a los trabajadores de la empresa como parte de la rama 21 del CCT.

La Rama 21: sus particularidades y sus transformaciones.

La organización del trabajo y las condiciones laborales de la industria siderúrgica, así como la estructura y dinámica del sector en Argentina, presentan importantes particularidades respecto

de otras ramas de la industria metalúrgica, que se expresan en un conjunto de categorías especiales delimitadas en la Rama 21 del Convenio Colectivo N° 260/75¹⁸, en la que se hallan encuadrados todos los trabajadores de Siderar¹⁹. 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”*, y en su descripción se incorporaron variables como la *“responsabilidad y capacidad para definir situaciones”* (CCT N° 260/75: Rama 21: art 8°). 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 Evaluación²⁰. 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: capacidad, demanda de esfuerzos, responsabilidades, condiciones de trabajo.

Esta reclasificación de puestos, genera una nueva escala de categorías, que se superimprime a la escala de categorías vigente (recordamos que el CCT N° 260/75 está ultraactivo), con una lógica que ‘abre’ las distintas categorías y ‘reune’ puestos anteriormente clasificados en categorías distintas. Se genera así una escala salarial propia de la planta, en la cual la ‘clasificación interna’ otorgada a cada puesto pasa a convertirse en un componente salarial o

¹⁸ 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 STASA – que finalmente nunca obtuvo su personería gremial - (Soul: 2011)

¹⁹ Excepto los trabajadores de la planta situada en Canning (ex – COMESI) adquirida por Techint en 1997, que no se incorporaron a esta rama por desacuerdo de la seccional Avellaneda

²⁰ Un análisis detallado de este Manual como expresión de las transformaciones en los procesos de trabajo escapa a los objetivos de este trabajo, y es una cuestión que queda pendiente para avanzar en la explicación del fracaso de su extensión al conjunto de las plantas de Siderar.

vos interna, exclusiva para los trabajadores de planta, que explica una parte importante de la diferenciación salarial respecto de los ‘tercerizados’²¹.

Además de institucionalizar nuevos contenidos y formas de organización del trabajo y generar adicionales salariales – las principales ventajas esgrimidas por los dirigentes y militantes sindicales consultados - esta clasificación, a través de su variable *condiciones de trabajo*, considera monetariamente factores como el trabajo insalubre o con carga térmica, que implicaban regímenes especiales. Por otra parte, obstaculiza que los trabajadores de las plantas de menor complejidad técnica alcancen las categorías más altas, además de segmentar definitivamente las escalas vigentes para trabajadores tercerizados y efectivos. Es por estos motivos, explicitados en sucesivas entrevistas por dirigentes y militantes sindicales, que la apuesta de S de extender este manual de Evaluación a todas sus plantas, ha fracasado hasta el momento. Desde nuestra perspectiva, registramos que el sistema de categorías vigente otorga un amplio plafón de negociación en las distintas plantas y es una herramienta válida en la acción sindical cotidiana. Es necesario continuar profundizando en la investigación de este proceso, tan elocuente acerca de las transformaciones en los procesos de trabajo como sobre las estrategias sindicales. Por el momento podemos plantear que ‘el Manual’ es un importante indicador acerca de la forma en que se procesan tensiones y contradicciones al interior de las organizaciones sindicales en sus diferentes niveles de organización. El Manual es producto de un intenso proceso negocial alrededor de los contenidos y la forma de organización del trabajo. 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.

Las negociaciones salariales

Como hemos descripto, una de las tendencias en las estrategias empresarias fue la modificación en la composición salarial, que no sólo implica diferencias entre ‘tercerizados’ y ‘efectivos’, sino también entre las diferentes plantas de la misma empresa. Existen tres niveles

²¹ Además, esta clasificación interna modifica las diferencias proporcionales entre las categorías del CCT

de negociación salarial en el sector. 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 empresa (y que involucra a las seccionales en que se emplazan plantas de S) y el que se desarrolla a nivel local, en función de la situación específica de cada planta, en el que se dirimen finalmente, las formas y las vías por las cuáles se van a concretar los aumentos, aumentos mayores a los pautados a nivel nacional, el reajuste de los adicionales, etc

La diferencia en la composición salarial entre las plantas 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 en ‘arreglos’ particulares y locales. Ante la tendencia a la homogeneización planteadas desde la planta central, las seccionales y comisiones internas responden reivindicando los ‘beneficios’ y componentes obtenidos históricamente. 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 administrativa y otra proviene de la resistencia a la incorporación de nuevos componentes (por ejemplo, la vos ‘presentismo’ en la seccional Ensenada). 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 negociales centrales.

Respecto de las empresas tercerizadas, una estrategia sindical que hemos detectado consiste en incorporar a los representantes gremiales de esas plantas en procesos de negociación salarial sectoriales - producto de los cuales se estableció un ‘mínimo’ para el sector siderúrgico – como una forma de vincular la discusión de salarial 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’ y ‘propios’. En esta perspectiva adquiere mayor significación la disputa por encuadramiento del personal de SerTec que registramos en la planta de Haedo en la seccional Morón. Respecto de las diferencias salariales entre

trabajadores de planta y tercerizados, existen diferencias significativas entre las fuentes consultadas hasta el momento; mientras algunas 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 – dada la gran heterogeneidad que existe – ambas cifras se aproximen a la realidad de conjuntos particulares de trabajadores tercerizados. Aunque esta es una materia pendiente de indagación y verificación concreta, es importante señalar que existen estrategias sindicales concretas frente el conjunto de los trabajadores tercerizados (cuya presencia se concentra en el Centro Siderúrgico General Savio), que tienden, como mencionamos, al mantenimiento de la distancia salarial.

En relación con 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.

A modo de cierre, avanzando en la caracterización de la *legalidad industrial contemporánea*

En esta ponencia hemos sistematizado algunos aspectos de la *legalidad industrial* que, a nuestro entender, se ha configurado con particular fuerza desde la década del '90. Entendemos que la noción de *legalidad industrial* resulta particularmente útil para describir los rasgos que caracterizan a la relación capital – trabajo desde una perspectiva que, si bien involucra sus manifestaciones institucionales y jurídicas, asume las formas concretas de explotación del trabajo como el elemento central para su definición. En este sentido, hemos sistematizado los principales cambios en la organización del trabajo, conceptualizándolos como una profundización del régimen de gran industria que, en su despliegue, determinó procesos de concentración y centralización de capitales, que en sus manifestaciones institucionales se correlacionan con la integración de diferentes establecimientos en una única unidad empresaria – lo que sin duda tiene efectos en las formas de dirección del proceso productivo -. Este último elemento adquiere carácter fundante en la configuración de las relaciones sindicato – empresa, dado que se genera un campo de fuerzas en el cual las direcciones gremiales de las plantas más pequeñas quedan supeditadas a tendencias que surgen de instancias de negociación o conflicto emergentes de la planta madre. Esto otorga a la seccional San Nicolás una gravitación central en la definición de las formas y tendencias que adquieren las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo.

De manera que la configuración de esta estructura empresaria, tensiona la dinámica de relaciones entre diferentes ámbitos de la organización sindical, generando una dinámica en la cual disminuye la importancia de la correlación de fuerzas local en la definición de las relaciones en cada planta – que tradicionalmente se expresaba en acuerdos particulares que mejoraban las condiciones establecidas por convenio colectivo - . Por supuesto que esta tendencia a la uniformización no es unívoca ni tiene un desarrollo lineal. En los hechos, se genera una dinámica en la que los acuerdos que irradian desde la planta central sufren modificaciones y cambios, a través de procesos de conflicto y negociación localizados. Esta situación está en la base, por ejemplo, de la heterogeneidad en la composición salarial que persiste entre las diferentes plantas de la empresa.

En esta estructura empresaria unificada se pueden vehicular más fácilmente los cambios en el uso y gestión de la fuerza de trabajo, así como su institucionalización en nuevos sistemas de clasificación. En un proceso que comenzó en la primera mitad de la década del '90 en el Centro Siderúrgico General Savio, se generaron instancias paritarias de discusión y negociación que dieron como resultado la instrumentación de una herramienta para la

reclasificación de puestos (el Manual de Evaluación). Hemos reseñado el proceso mediante el cual el intento de uniformización de la clasificación fue resistido, a través de la articulación de acuerdos entre diferentes direcciones seccionales, que siguen manteniendo en cada planta, el sistema de categorías vigente en virtud de la ultraactividad del CCT²², lo que indica la importancia que adquiere la articulación entre seccionales como elemento de las relaciones empresa – sindicato contemporáneas²³. Pero este proceso también es indicativo de que las transformaciones en las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo pueden ser encauzadas a través de diversas formas institucionales, lo que habilita la exploración acerca de las implicancias de sostener el sistema de categorías vigente.

En el Centro Siderúrgico General Savio, la tendencia a la profundización en el régimen de gran industria se encauzó en un proceso de reclasificación de puestos y tareas que mantuvo institucionalizada esa definición. Este proceso, tiene aún otra dimensión que es la del rol sindical en la configuración de las transformaciones en los procesos productivos. En los relatos de los trabajadores y al contrario de lo que se consigna para otros sectores industriales, por ejemplo el automotriz, u otras ramas del mismo sector (Santella: 2008, Battistini: 2000), el sindicato no aparece como un ‘actor vacío’ cuando se referencian los cambios y las transformaciones en los procesos de trabajo – independientemente de las valoraciones en torno a su accionar -. Esta percepción se asienta en la importante presencia sindical en los espacios productivos, que tiene como uno de sus ejes de acción la recategorización de los trabajadores y los puestos. Este proceso se llevó a cabo desde mediados de la década del '90 y se fue plasmando en Actas Acuerdo firmadas a nivel de cada planta o establecimiento, por lo que en este sector es posible detectar una importante dinámica negociada durante esa década. Quizás el cambio más importante en relación con la década actual sea que la reclasificación de puestos dio lugar a la negociación salarial como principal materia en las relaciones a nivel de planta – y correlativamente de empresa - .

Otro elemento de importancia en la organización industrial contemporánea es la importante proporción de fuerza de trabajo tercerizada y subcontratada, que en la siderúrgica alcanza al

²² Este sistema de categorías viene siendo debatido a nivel de la organización madre (UOMRA) tanto en el Secretariado Nacional como en Congresos de Delegados. Hasta el momento se ha avanzado en modificaciones puntuales que permiten fundamentalmente elevar el salario mínimo (sacando la categoría de peón como categoría inicial por ejemplo) e incorporar a la clasificación el uso de tecnologías informatizadas y de control numérico.

²³ Está pendiente de indagación la cuestión de las relaciones y articulaciones a nivel internacional, así como su ponderación en la dinámica de relaciones empresa – sindicatos

50 % de la dotación de personal, que concurre en la configuración de específicas relaciones de competencia entre los contingentes de trabajadores, que se potencian en aquellas empresas que funcionan como fuente de reclutamiento de trabajadores ‘efectivos’. Como describimos, las formas de tercerización y subcontratación implican diferentes formas de inscripción con el proceso productivo, lo que tiene su correlato en la heterogeneidad de tareas que realizan las empresas y de las condiciones en que se encuentran los trabajadores. Sin embargo, una regla general es la diferencia en los salarios y en la participación de los ‘beneficios sociales’ a los que acceden los trabajadores de Siderar.

A diferencia de lo que ocurre en otros sectores industriales, en la siderúrgica se mantuvo el encuadramiento sindical de los trabajadores tercerizados, así como las instancias de organización y representación gremial. Desde la perspectiva sindical, entonces, los trabajadores de empresas tercerizadas y subcontratistas son participantes plenos, y se encuentran representados en los procesos de negociación colectiva, lo que indudablemente concurre a la mejora de condiciones para plantear reivindicaciones²⁴. Hasta el momento, todo planteo sindical en relación con los trabajadores tercerizados y subcontratados tiende a morigerar las heterogeneidades salariales y en relación con la eventualidad, limitando las relaciones de competencia entre los distintos contingentes de trabajadores.

Consideramos que la importancia de los elementos y procesos mencionados permite entonces, categorizar la configuración de una legalidad industrial contemporánea determinada por la profundización del régimen de gran industria en el nivel de los procesos productivos, la centralización de capitales que se expresa en una estructura empresaria que configura un nuevo campo de fuerzas entre niveles de organización y decisión sindicales y la conformación de colectivos de trabajo segmentados contractual, salarial y ‘socialmente’. La génesis de esta legalidad industrial puede rastrearse en la década del ’90, cuando – en el marco de la transformación del proceso hegemónico - es derrotado un proceso de resistencia sindical en el sector y se ha mantenido en términos generales hasta la actualidad. Una característica distintiva del sector que analizamos tiene que ver con la importante participación sindical en la redefinición de las formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo (puntualmente en la planta central), que junto con la persistencia de estructuras organizativas sindicales en el lugar

²⁴ De hecho, la organización gremial de los trabajadores de empresas tercerizadas permitió la vehiculización de reivindicaciones de encuadramiento, salariales etc- Incluso la reivindicación de encuadramiento en UOM para los trabajadores de la empresa de limpieza industrial, tuvo como resultado el fortalecimiento de la organización sindical a nivel de planta.

de trabajo, contribuyen a sostener a la organización sindical como referente del colectivo obrero. Esto habilita los procesos de organización de los trabajadores tercerizados y subcontratados que describimos.

En este sector en particular, los indicadores más importantes del inicio de una etapa categorizada como de *revitalización sindical* (negociación colectiva, conflictividad e índices de afiliación)²⁵ tuvieron diferente peso específico en momentos diferenciados del período que se abre a inicios de la década del '90, con una primera etapa centrada en la negociación de las transformaciones en puestos y tareas y en la composición salarial (que finaliza junto con la década del '90) y en la que se registran conflictos locales y puntuales. La etapa que se abre en 2003 implica, un importante crecimiento del sector y la reactivación de la puja salarial, con procesos de movilización articulados a nivel nacional y conflictos que involucran a trabajadores tercerizados encuadrados en otras organizaciones sindicales – que requieren un tratamiento que excede este trabajo. Consideramos que es en este contexto que se dinamizan y adquieren visibilidad los procesos de organización en el nivel de los establecimientos, indicador central de la *repolitización de los espacios de trabajo*²⁶ en los estudios sobre sindicalismo de base. Por sus características, es en este nivel de organización que se expresan y actualizan tradiciones político – sindicales propias de la clase obrera. Las posibilidades de que estas fracciones puedan proyectarse a niveles superiores de la organización, usualmente se vincula con la capacidad de construcción de alianzas y acuerdos con otras fracciones presentes en la vida sindical o en otros ámbitos de acción política²⁷.

El caso de la industria siderúrgica, si bien presenta particularidades, dista de ser único en sus rasgos principales. Consideramos que una mirada de mediano plazo en relación con la acción sindical, que sea capaz de inscribirla en las coordenadas que se configuran para los procesos de uso y gestión de la fuerza de trabajo permitiría la identificación y ponderación de cuáles prácticas sindicales implican la 'igualación de condiciones' en el marco de la legalidad industrial vigente y cuáles son potencialmente los caminos para subvertirla.

²⁵Para los debates en torno al sentido de la *revitalización sindical* ver: Senen Gonzalez C y Haidar V (2010) Atzeni y Ghigliani (2008)

²⁶ Para varios artículos que expresan los debates en este sentido ver: Lenguita P y Montes Cato J (coords) (2009) y Figari C y Alves G (orgs) (2009)

²⁷ Esto, desde la perspectiva de las conducciones hegemónicas, sin dudas se vincula con la forma de construcción de alianzas y coaliciones con el/los partidos en el gobierno.

Bibliografía

Atzeni y Ghigliani (2008) *Nature and limits of trade unions' mobilisation in contemporary Argentina* en **Labour Again Publications** <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/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.

Battistini O (2000) **La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988 – 1998)** Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. CEA. UBA

Coriat B [1979] 1982 **El taller y el cronómetro.** Editorial Siglo XXI. Madrid

Esponda A (2006) **La carpeta negra de Mamá Propulsora.** Tesis de Licenciatura en Antropología. UNAM.

Figari C y Alves G (orgs) (2009) **La precarización del trabajo en América Latina.** Editorial Praxis. Brasil

Gramsci A: (1981) **Escritos Políticos.** Editorial Pasado y Presente. México

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

Lenguita P y Montes Cato J (coords) (2009) **Resistencias Laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina.** Elaleph ediciones. Buenos Aires

Marx K (1999) **El Capital** t I v II. Siglos XXI Editores. México

Santella A (2008) **Trabajadores, sindicatos y conflictos en la industria automotriz argentina. Un estudio de caso** Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. UBA

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 CESPA. UBA

Schvarzer J 1997 "*Problemas actuales de la estructura productiva argentina. Elementos para un diagnóstico*" en **Realidad Económica** N° 151

Senen Gonzalez C y Haidar V (2010) “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo** N° 22

Soul J (2002) **Los unos y los otros, la fractura que persiste. Reconversión productiva e identidades colectivas en la ex – SOMISA, actual Siderar.** Tesis de Licenciatura en Antropología, UNR (inéd)

Soul: (2007) *Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión productiva. Un estudio de caso en la industria siderúrgica argentina* en <http://www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/soul.pdf>

Soul J (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. octubre – noviembre

Soul J (2009) *Procesos hegemónicos y cotidianeidad. Prácticas obreras en la privatización de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina* en **Cuadernos de Antropología** N° 29.

Soul J (2010) **Relaciones de clase y construcción de una comunidad de fábrica en la ex – SOMISA.** Tesis de Doctorado en Humanidades, mención Antropología. UNR