

Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante

Nicolás Cipriani^(*)

Resumen

En el último siglo han sido frecuentes las investigaciones en torno a los principios subyacentes en las construcciones historiográficas devenidas por el impacto social de la oleada privatizadora en Argentina a partir de los años 90. Este trabajo intenta aproximarnos también a otro punto de análisis convergente a este contexto. Nos situamos frente a la necesidad de dar respuesta a algunos interrogantes que emergen dentro de la fábrica siderúrgica Ternium (Ex-Somisa), a casi treinta años del programa de privatizaciones de la década del 90. Con la instauración de políticas neoliberales se dan importantes cambios en la estructura y organización de los esquemas productivos de la planta, que repercuten directamente en las relaciones y prácticas de significaciones del colectivo obrero. Aquí hemos buscado abordar la problemática centrando la atención en las experiencias fabriles de un grupo perteneciente al contexto previo a la privatización de la empresa, y que continuó en el contexto de la irrupción del neoliberalismo en la escena política nacional.

Palabras clave: Representaciones sociales; Colectivo obrero; Reconversión industrial; Flexibilización laboral; SOMISA.

Forms of work and production from the privatization of Somisa from the perspective of the resulting labor collective

Abstract

In recent years, there have been frequent investigations about the underlying principles in the historiographic constructions resulting from the social impact of the privatization context in Argentina from the 90's. This work also tries to bring us closer to another point of analysis convergent to this context. We are faced with the need to answer some questions that emerge within Ternium (Ex-Somisa) steel's factory, almost thirty years after the privatization program of the 90s. With the establishment of neoliberal policies, important changes have occurred in the structure and organization of the productive schemes of the plant, which have a direct impact on the relations and practices of meanings of the working group. Here we have sought to approach the problem by focusing attention on the manufacturing experiences of a group belonging to the context prior to the privatization of the company, which after continued in the irruption of neoliberalism at the national political scene.

Key words: Social representations; Labor collective; Industrial reconversion; Labor flexibility; SOMISA.

^(*) Profesor de Educación Secundaria en Historia (Instituto Superior de Profesorado N° 3 Eduardo Laferriere. Villa Constitución). E-mail: nicolascipriani@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4300-416X>



Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante¹

Introducción

En el marco posterior al Consenso de Washington y la instauración de políticas neoliberales en Argentina se dan importantes cambios en la estructura y organización de los esquemas productivos de la planta, con lo cual, en dicho espacio fabril también suceden modificaciones que repercuten hasta la actualidad de forma directa en las relaciones y prácticas de significaciones de estos grupos obreros, evidenciando por un lado, la huella de estructuraciones hegemónicas anteriores en cuanto a formas de producción, división del trabajo, mecanismos reivindicativos, relaciones de solidaridad y cooperación mutua, etc.; y por otro lado, el ingreso de nuevos grupos de trabajadores que transforman dialécticamente a estas comunidades anteriores a través de una doble perspectiva, como sujetos que realizan un conjunto de tareas demandadas por el empresariado dentro de una línea productiva que se modifica constantemente y por el otro su forma específica de integración al colectivo obrero, que darán también lugar a diferentes formaciones de representaciones e identidades sociales.

Sus características en común están distinguidas por el miedo permanente al despido, políticas empresariales tendientes a la descentralización con mecanismos de neutralización de los intereses y demandas reivindicativas, alta rotación en los puestos de trabajo y los roles que ocupan dentro de las líneas productivas, mayor producción por tiempo (explotación), aumento del disciplinamiento conductual, la gestión y efectividad como premisa, menor capacitación técnica, producción por demanda de ventas y control férreo de los stocks, la tecnología electrónica y la informática reemplazando mecanismos vetustos, individualización de cada unidad productiva, etc.

Consideramos relevante nuestro trabajo pues aborda una temática que se escapa a las demás por su contemporaneidad, operando sobre la conformación de grupos obreros resultantes producto de una necesaria renovación, debido al paso de los años, del plantel trabajador en la fábrica; no menos importante es el hecho de que actualmente se cuentan con pocos trabajadores aún activos ingresados en la etapa Somisa por lo tanto rescatar su relato es significativo; también consideramos necesario poder brindar una caracterización de este nuevo conjunto de trabajadores, con sus manifestaciones y re significaciones de contenidos ideológicos y culturales propios de la práctica fabril cotidiana, ofreciéndonos una perspectiva hacia adelante para reflexionar en qué condiciones pudiera encontrarse este sentimiento de auto-identificación y pertenencia para la comunidad obrera en el futuro.

Inscripto dentro de la Historia Oral, el método para nuestro estudio de caso propone la construcción de renovados saberes gracias a la creación de nuevas fuentes históricas. Que también se encuentran limitadas en el tiempo por la vida de los testigos, pero son casi inagotables en su extensión “la vivencia humana”; resultando así, en fuentes testimoniales.

El presente trabajo interpela a los trabajadores que ingresaron en la etapa previa a la privatización del establecimiento siderúrgico Ternium, por aquel entonces Somisa SA y que actualmente se encuentran activos dentro de la planta. La unidad de análisis por lo tanto resulta ser cada obrero activo ingresado durante la etapa Somisa. Y la muestra se constituye a partir de los casos de trabajadores somiseros correspondientes a los cinco sectores más importantes dentro de la línea productiva en la planta, a saber, Altos hornos, Acería, Laminación en frío, Laminación en caliente y Taller Central.

En este artículo procedemos a plasmar algunos elementos importantes que se encuentran dentro del espacio de trabajo, en cuanto al carácter social general del trabajo,² las divisiones de trabajo

¹ El presente artículo forma parte de una investigación mayor. *Colectivo Terniunero: La construcción social y subjetiva de un nuevo grupo obrero resultante del contexto de pos-privatización, a través de las representaciones del colectivo Somisero precedente*. Trabajo que se presentó en la Cátedra Seminario de Historia Regional dictada dentro del Espacio de Definición Institucional (EDI) en el ISP N° 3.

² Por su parte, el carácter social general del trabajo hace referencia, en cambio, a la cualidad natural del laborar humano que siempre se desenvuelve en medio de un conjunto de relaciones específicas entre los individuos, en medio de relaciones sociales determinadas, sea cual fuere el proceso en el que el individuo produce y reproduce sus condiciones de existencia. El proceso de

y las relaciones prácticas productivas dentro de Ternium, que toman forma a través del proceso de reconversión industrial puesto en marcha luego de una privatización que ya lleva casi 30 años de evolución ininterrumpida. A través de los relatos de somiseros una vez más podemos descatar diferentes parámetros que forman parte esencial de este nuevo proceso de reorganización productiva.

a) Reducción de personal y tercerización de los servicios

Uno de los factores principales resulta de la reducción sistemática y progresiva del capital humano dentro del proceso productivo. De hecho, como mencionamos anteriormente, hoy Ternium cuenta con menos de la mitad del personal que supo tener entre sus filas Somisa, e inclusive si hablamos de personal propio, la cifra es alarmante. Todo esto tiene que ver con el proceso de flexibilización contractual y tercerización de los servicios. ¿Cómo se experimenta y vivencian esto a partir de sus subjetividades? Veamos que nos cuentan algunos somiseros:

Marcelo S. nos cuenta su experiencia sobre la reducción de personal y consecuente concentración de tareas:

Bueno cambios si hay, muy notorios pero te los podría especificar la persona que mantuvo un puesto solo en todo este tiempo, yo que he estado en muchos puestos, he estado en distintos sectores trabajando, lo mío fue casi siempre netamente administrativo, lo que era Somisa, el grupo estaba compuesto por el asistente de jefatura, supervisor administrativo, en esa época se acostumbraba a tener gente que era cafetería, después teníamos dos choferes, un pañolero y dos empleados, hoy por hoy todas esas funciones gracias a lo que es la informática y demás, las realizo yo solo.

N: ¿Vos solo haces todas esas funciones que nombraste?

Normalmente ya, el vehículo ya no existe más chofer, hay un vehículo asignado acá a la empresa y lo manejamos nosotros, toda la parte administrativa se centraliza en lo que es la informática, en lo que es correo electrónico, antes había un correo interno que tenía un libro, firmar, llevar los famosos memorándum, antes tipiabas a máquina, te llevaba un tiempo relativo, lo haces con varias copias que te llevaba, tres papeles originales y el papel copia que se usaba el carbónico como para que se den cuenta la antigüedad, hoy es más ágil pero a la vez representó una reducción del personal.

N: Respecto a la reducción de personal, ¿Esto se vio en toda planta?

Digamos que con lo que era Somisa en su cúspide eran aproximadamente 15 mil empleados, hoy netamente dependiendo lo que es Ternium Argentina, 2000 a 2500 empleados, sin dejar de lado lo que es empresa contratista, tercerizada, lo que es Techint, Loberaz, Provser que llevan a una formación de 7 mil personas, no tengo muy preciso ese número, pero hay sectores que no existen más, todo lo que es rieles y perfiles, la otra acería, la Siemens Martins.

Interesante es la opinión de Julio P. al respecto, el menciona que las tareas no disminuyeron en proporción al personal:

Porque no es que se fue el 50% de la gente y no pasó nada, o sea, acá hay sectores que cerraron, Rieles y Perfiles, y cerró Siemens Martins, ahí había una cantidad de gente que se reubicó en su momento, pero después cuando se empezó a

trabajo acontece, pues, independientemente de su forma, como interrelación material y simbólica entre individuos, como acto creador de vida en la colectividad. “[...] El trabajo como forma social o carácter social general nos define, por tanto, al trabajo como **gasto**, como **deseo**, como **desprendimiento intencionado** de las fuerzas del cuerpo detrás de la obtención de riqueza social, cualquiera sea su forma material ... en tanto que la **forma social del trabajo** nos remite a la realidad histórico social en la que la actividad humana existe: en el caso del capitalismo, por ejemplo, la realidad social del trabajo es la creación de valor y su parametrización viene definida por el tiempo de trabajo.” García Linera, 2009; p. 103. Negritas en el original.

reestructurar nuevamente, hay gente que se fue, hay gente que se fue jubilada, hay gente que se retiró, se empezaron a reordenar los trabajos y la casa. Pero desde esa parte hasta ahora se siguió trabajando, no hay tareas que desaparecieron, lo que desaparecieron fueron las personas, entonces tenían que re direccionar las tareas a las personas que quedaron y después tenemos en la balanza algo que creo que hay un desequilibrio de cómo arrancamos y cómo estamos, cuando nosotros arrancamos éramos 15000 personas, donde más de 11000 eran propias, el resto contratada, y hoy seremos la mitad 5000 o 6000 personas donde más son contratados y el resto propia, la ecuación se dio vuelta.

Raúl C. por su parte nos cuenta lo traumático que fue vivir el proceso de reconfiguración productiva luego de los despidos y retiros masivos, a su vez menciona como la tercerización comenzó a ser una política oportuna para “flexibilizar” personal y reducir la plantilla efectiva.

Al principio en la época de Somisa estamos hablando de 10-15 mil personas trabajando, muchísima gente por todos lados, vos ibas a los sectores, en cada lugar había dos operadores, nosotros en mantenimiento también éramos un grupo grande, éramos 22 personas en balanza, y teníamos aprox. 100/110 balanzas, en este momento somos 10 personas y tenemos 200.

N: Es decir, el doble de equipos y la mitad del personal...

Exactamente, mucho menos personal, los trabajos son casi todos electrónicos ahora, por eso es que ahora se redujo tanto la gente, pero en trabajos grandes de mantenimiento mecánico, prácticamente se fueron dejando de lado y lo hace un tercerizado.

N: Es decir que se da una “tercerización” de los trabajos más pesados...

Claro también el asunto de la limpieza lo hacíamos nosotros antes, por eso teníamos tanta gente, ahora la limpieza la hacen todas las áreas.

N: Es decir que había muchos empleados estatales en comparación los tercerizados...

En ese momento de empleados estatales había por turno 10 personas con su supervisor y el programador que existía en esa época. Después de la privatización con los retiros quedamos 3 personas nada más, quedó un supervisor, yo que estaba de inspector-programador y uno que estaba de oficial, y de ahí se armó de vuelta el grupo...

N: ¿Cómo se fueron adaptando a este cambio?

Empezaron a traer un par de muchachos, que estaban trabajando con nosotros y entraron en planta y también trajeron algunos muchachos que sobraban de mantenimiento eléctrico, empezamos de cero de nuevo, con los equipos parados, con los que tenían problemas, hasta que fuimos ampliando la plantilla y normalizando todo, eso sí se dejó de hacer todo lo que era mantenimiento preventivo y se empezó a trabajar a la rotura, esperando hasta que el equipo aguante, o sea, esperando hasta que el equipo aguante y cuando ya no aguanta más, ahí bueno, interveníamos, porque sino no daba, no daba por la cantidad de gente que había quedado. Todo lo que era prevención, los mantenimientos de las balanzas grandes una vez al año...

Hugo V. agrega:

Y un par de años en par de años en preventivo, después cuando vino el “triacazo”, echaron un montón de vagos, me reubicaron un año en el taller eléctrico, ahí fui eléctrico, mecánico, de todo. [...] Ahora tenemos un montón de contratados, que están con casquito de otro color, pero si vos sumás los que entran por la portería son más o menos los misma cantidad que somos antes, nada más que antes entrábamos todos con la camiseta de Somisa. Siempre proporcionalmente de acuerdo a todos los sectores que fueron cerrando, que los tiraron abajo, que ustedes

no los conocen y ahora hay césped, tochos y palanquillas, rieles y perfiles, Siemens Martins, el stripper, todo eso...

Raúl L. advierte primero que esto se encontraba dentro de los planes del proceso privatizador y segundo sobre las ventajas empresarias de contar con personal tercerizado con contratos temporales:

Exactamente, en el momento de la privatización sobraba gente, digamos una de las condiciones del privado era reducir personal y digamos se resintió en el tema de operaciones y por consecuencia en el resto del funcionamiento de la planta, como nosotros eramos mantenimiento electrónico y dentro de todo era una electrónica nueva, la gente que no tenía, que desarrollaba electrónica dentro del laboratorio tuvo poco campo de acción. Entonces los tentaron con un retiro voluntario para irse y desarrollar afuera sus actividades. [...] Cuando se redujo el personal efectivo de 14 mil personas a 2500 que pueden llegar a haber hoy, el resto son contratados, que cuando es contrato, vos sabes que tenés una fecha de vencimiento, entonces vos sabés que te están evaluando, cuando sos efectivo es como que bueno, tenés una cierta impunidad, pero cuando sos contratado, sabés que se te termina y si no hiciste los deberes bien, te pueden llegar a desplazar, o se achica el contrato o las condiciones cambian...

Hugo S. desde una posición mucho más crítica nos dice:

El disciplinamiento vino a partir de controlar los tiempos que vos tenés de trabajo donde vos tenías un tipo que te tomaba nota al lado y te decía “bueno, acá hay un rendimiento del 30%, tenemos que eliminar el otro 70%”, esto vino de la mano de un fuerte proceso de tercerización porque los sectores que eran efectivos pasaron a ser tercerizados, vamos a una cuestión política, el primer intento de privatización fue con Alfonsín y los gremios no lo permitieron, cuando entró el menemismo pensó una política no sólo participativa del gremio, sino que sea parte del negocio, que no quede como algo excluido, pasaba a ser partícipe directo de la rama de propiedad participada “PPP”, te dicen “ustedes van a tener el 15% del manejo de las acciones” entonces ahí el gremio crea HISA para administrar esas acciones donde el trabajador no es el accionista sino el gremio, entonces HISA determina cuánto te va a pagar por cada acción. Accedieron a hacerlos partícipes de parte de esas ganancias. No solamente medido con reloj sino que la imposición de los ritmos de producción y la reducción de puestos de trabajo hizo que haya mayor disciplina.

El proceso de reducción de personal junto con el de tercerización, generó diferentes problemáticas ya que las tareas colectivas se vieron diezmadas, surgiendo nuevas pautas de trabajo, intensificación y concentración de funciones.

b) Inversión tecnológica, control y automatización de procesos productivos³

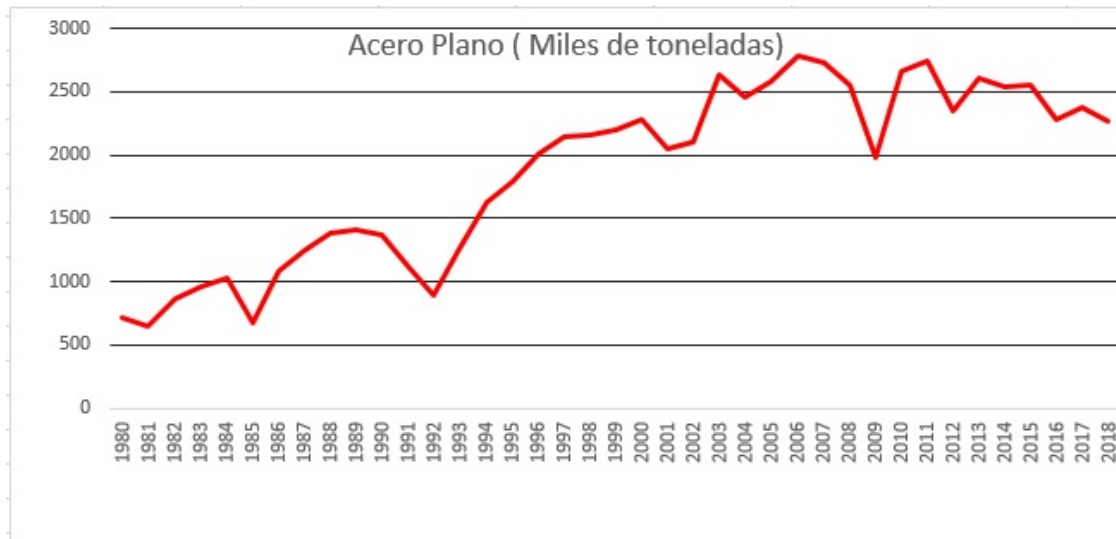
Otro factor a tener en cuenta, tiene también su punto de partida luego del proceso de privatización. Ternium como toda empresa dentro del sistema capitalista tiene como premisa la obtención de mayores ganancias a menores costos, a partir del aumento del índice de productividad del trabajo -producir más y mejor-.⁴ Esto se logra a partir de la remodelación de

³ Los problemas tratados en este apartado forman parte de los largos debates sobre la innovación tecnológica y su impacto sobre el empleo y el mercado de trabajo, pero por una cuestión de economía de tiempo pasaremos de alto las diversas teorías que miden sus aspectos negativos y positivos.

⁴ La transformación de los procesos productivos se materializa en el aumento de la productividad; esto es, la disminución del tiempo socialmente necesario para la producción de una unidad de mercancía o, lo que es lo mismo, la disminución del valor de las mercancías. Todos los capitalistas de esa rama centran sus esfuerzos en acercarse a los niveles de productividad más elevados; por lo que tarde o temprano, adoptan los nuevos métodos de producción. Subjetivamente, por parte de los capitalistas es en el desarrollo

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

la organización del trabajo en paralelo a la innovación tecnológica, para producir la misma cantidad pero utilizando menos horas de tiempo de trabajo. La empresa de los hermanos Rocca no quedó exenta y comenzó un sistemático plan de inversiones en tecnología, es decir, un aumento del capital tecnológico en detrimento del capital social o humano. Las estadísticas según la CAA (Cámara Argentina del Acero) nos dicen que salvo en el período del traspaso estatal/privado, entre 1989 y 1992, el aumento del índice de productividad es considerable, la siguiente gráfica corresponde a la producción de aceros planos en miles de toneladas para Argentina.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Cámara Argentina del Acero

<http://www.acero.org.ar/estadisticas-locales/>

Por lo tanto es pertinente aclarar que el factor tecnológico fue indispensable para un incremento sostenido de los índices de productividad. En cuanto a cuáles fueron las estrategias de innovación, podemos mencionar entre otras, el cierre de todas las plantas que no produjeran acero plano, efectivizando de esta manera, sólo las instalaciones adheridas a la cadena de producción para la fabricación de este tipo de acero. Correspondiendo a los dos altos hornos para la producción del arrabio, los tres convertidores de oxígeno donde se produce el acero propiamente dicho, metalurgia secundaria donde se varía la composición química según necesidades del cliente, colada continua 1 y sus dos líneas, luego la número 2 instalada en el año 2015, donde se produce el planchón de acero, laminación en caliente y luego en frío, incluimos también a todos los talleres y laboratorios adheridos a los procesos anteriores.

Es decir que se demandó una inversión importante y constante en el tiempo, pues para mantener la competitividad era necesario, como vimos, la reestructuración de dichos procesos productivos. En cuanto a la tecnología incorporada varía según el sector por sus condiciones específicas, pero en líneas generales se basó en un amplio plan de automatización –a través de un PC lógico industrial llamado PLC- que permitió una sistematización y control de diversas magnitudes y valores de proceso. Paralelamente se instalaron cámaras digitales por toda planta para permitir una mayor visualización desde las salas de control, como así también se digitalizó y centralizó toda la información de gestión técnica y administrativa -incluso se instaló un sistema de fichado de ingreso y egreso con tarjeta magnética-. Se refaccionaron muchísimos sistemas obsoletos y se invirtió en la compra de equipos, motores de menor consumo para una mayor eficiencia energética y también en cuanto a costo de mantenimiento en repuestos.

Dentro de este proceso lo importante es poder observar como se fue adaptando la base de los saberes técnicos en los trabajadores dentro de este nuevo esquema productivo, transformando a

de estos procesos que aparecen objetivos como la necesidad de modernización, de innovaciones tecnológicas. El desarrollo de esta necesidad plantea inevitablemente, la reorganización de los procesos de trabajo. Marx. K (1975) citado en Soul, 2014, p. 152.

Nicolás Cipriani

su vez sus conocimientos prácticos, pues si bien, en muchos casos se libera a los trabajadores de excesivas cargas físicas en su trabajo, ahora se le demanda una mayor explotación del trabajo intelectual y energía mental.⁵

El carácter transicional de los somiseros nos permiten entender las tensiones y conflictos generados a partir de estas reformas profundas. Son diferentes los matices que encontramos en sus testimonios, los primeros nos revelan su sensación de “inevitabilidad y aceptación” en cuanto a no poder ser sujetos que puedan “detener esta carrera tecnológica y consecuente reducción de personal”⁶ porque todo eso “se arregla a nivel gremial”-, sino que por el contrario, no hay otro camino que el de aceptarla pues de ella depende la vida de la empresa, por lo tanto es más bien un “beneficio para todos”. Veamos:

Héctor:

Y en la tecnificación, si bien hay equipos que son viejos se han modernizado mucho, lo que da mayor producción en toda la planta. [...] Hoy en día la tecnología trae mucho menos puestos de trabajo, eso no lo podemos parar nosotros.

Marcelo S.:

Nos empezaron a emparar en tecnología allá por el año 1992 más o menos, las primeras PC, si si, fue un cambio. La política era que se utiliza que la gente que se va, se va con el puesto, pero bueno. No quiere decir que no había gente de más, si no que la evolución tecnológica lleva a eso.

Julio P. habla desde su perspectiva como delegado UOM, su crítica es favorable hacia el gremio, como “defensor” de los puestos de trabajo en el proceso de reconversión post privatización”:

La tecnología creció a la par de los niveles latinoamericanos, mundiales, se puso mucha tecnología.

N: ¿Y ves esto perjudicial o beneficioso?

Un beneficio, el mercado te exige esa tecnología, si no vos no podés competir, entonces vos hoy no podés competir, entonces vos garantizas una chapa con una calidad determinada y todos participamos para que sea así.

N: ¿Tiene que ver algo la tecnología también en la cuestión del trabajo?

La cuestión de la tecnología no es un tema para que te asuste, porque yo siempre digo, a vos te ponen un robot, no es que sacaron al tipo y el robot aceptó, vos necesitás un tipo que mantenga el robot, que verifique el programa, que haga un escaneo eventualmente. Lo único que te tiene que preocupar es si realmente la persona que estaba en ese lugar puede ser reconvertida para que se haga esa tarea, porque si no lo logras tenés que cambiar de persona.

N: Entonces para vos es una cuestión de reconversión tecnológica pero también de inclusión...

⁵ Esto es coincidente con lo que afirma Suarez Montoya (2009) “Desde el punto de vista de la tecnología la característica más importante del nuevo capitalismo es la separación en la producción entre los procesos físicos y los intelectuales. No es esa una característica muy novedosa. El trabajo en cadena presente desde el inicio del capitalismo necesita ya de la separación entre el proceso físico de elaboración y el proceso intelectual. Sólo así puede desagregarse el primero en pasos independientes que pueden después optimizarse para aumentar la productividad del conjunto” (p. 142).

⁶ La misma sensación aparece al hablar de la época privatizadora, creen que su participación no fue tenida en cuenta en aquellos momentos previos a la venta, donde se acordó la “negociación con participación”, pues las decisiones finales y acuerdos pasaron por la cúpula sindical, la empresa y el gobierno de Menem. Adherimos a la interpretación que ensaya Arturo Fernández sobre los “grupos dirigentes sindicales”. Este autor remarca la tendencia en las direcciones sindicales, a resolver por sí muchas cuestiones fundamentales de la organización interna del sindicato o de las negociaciones con los “contradictorios” sociales. Por ello, como otras élites, pasan a adquirir una “autonomía de funcionamiento” que va a incidir sobre su ideología, sus relaciones con la base y con otros actores a nivel de Estado, élites, clases, etc. Fernández, 1985; citado en Correa, 2011, p.175

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

Exactamente, si esa persona no puede poner todos los conocimientos para realizar esa tarea, entonces por ahí tenés que buscarle otro lugar, o no, pero sí tenés que poner a alguien, no es que va a desaparecer el puesto por el hecho de la robótica.

N: Con lo cual para el caso de Ternium fue un proceso de reconversión industrial con exclusión mayor de personal...

O sea, Han corrido muchas reconversiones donde vos realmente la inserción parte del hecho de seguir manteniéndolos trabajando, y no echar a la persona porque detrás hay una familia, eso participa mucho el gremio para que sea eso. Hay una frase muy característica en su momento en una asamblea multitudinaria que se hacía por toda planta en la época de la privatización donde la dirigencia gremial decía “yo puedo garantizar el empleo, y no el forreo, hay que aguantar”, cuando se generó el famoso 11/11, y bueno ahí pasó a la reconversión y pasó la inclusión. Y mucha gente se reubicó, se volvieron a recuperar programadores, contratistas.

Hugo V. también posee una opinión favorable al proceso de inversión tecnológica:

¿En cuanto a la tecnología?

Ahh tecnología sí, esta gente puso plata y fue modificando para mejor a todos los equipos, sistemas, pusieron más cosas y tiraron a la basura otras cosas que no servían...

N: En cuanto a productividad ¿Hoy se produce más o menos que antes?

La producción se vé allá en la punta, hoy se produce más que antes, al invertir toda esa plata que fue invirtiendo esta gente repercute allá en la punta

Carlos P. agrega su punto de vista, también desde una posición crítica pero no reaccionaria:

Obviamente, todo es un cambio, dentro de todos esos cambios uno se tiene que ir adaptando. Todo evolucionó, no es la misma producción que se tenía antes con la actual, antes yo le llamaba como que estábamos en la época de los cavernícolas, todo a pala, todo a mano, si querés mejor producción tenés que automatizar.

N: ¿Existe entonces una mayor explotación para aquel obrero que se encontró con menos compañeros? ¿Las maquinarias pudieron suplir la faltante humana?

Me parece a mí que en casos puntuales, a lo mejor toda esta automatización fue para bien, y en otros no, por ahí la mano de obra propia del hombre siempre tiene que existir, pero bueno son los tiempos que debemos aceptar.

Oscar L. opina desde una perspectiva más empresarial, justificando la reducción de personal como necesaria:

L: Somisa al ser una empresa del Estado tenía objetivos diferentes a los de Ternium, como te podría decir, cumplía una función más política de una producción estable, mantenía la función social de dar trabajo, cuando se privatiza la función pasa a ser una empresa “hay que ganar”, “yo pongo dinero para ganar”, y ahí empiezan las exigencias de cambiar el rendimiento. Antes Somisa producía pero también era bastante deficitaria su administración, estos empezaron a fijarse más en la eficiencia, a fijarse en los costos. Y esta gente lo que hizo fue tratar de sacar mayor rendimiento e invertir, a su vez pusieron gente de ellos para hacer de esto una empresa totalmente ineficiente de manera que se justificara.

L: Igual antes en Somisa había mucha gente muy capaz, no estaba la tecnología y se seguían las cosas muy bien, el tema es que bueno las decisiones políticas hacen que te lleven a hacer otras cosas pero no era que no había respuesta.

N: ¿Y en cuanto a reformas en la fábrica?

L: Somisa era muy estanca, muy estable, se mantenían las cosas, cubría el mercado interno, no tenía una visión de largo plazo hacia afuera. Estos tipos abrieron el mercado, cerraron todo lo que era rieles y perfiles, palanquillas, y dijeron bueno

nosotros vamos a los planos, le metieron toda la guita, vamos a tratar de meternos en todo el mercado, ganaron el mercado interno y afuera. Porque también tenés que ver el entorno, en el 80/90 surgió la explosión tecnológica de la PC, hoy tenemos un celular que es una PC, te comunicas con el banco y todo. Entraron todos los PLC, antes había controles que eran todos electromecánico, todo eso que hubo que convertirlo, y cuando entró la tecnología nueva eso obligó a capacitarnos.

N: Háblame un poco más de la reducción del personal.

L: Yo creo que la reducción tuvo que ver con una cuestión política de la venta, Somisa la habían vuelto deficitaria y en cualquier empresa mira, ve los costos y tenés un influyente que es la materia prima, los costos de energía y la mano de obra y su costo social, y comparándola como se usa en otros lados del mundo, por los impuestos, por la carga social, en Argentina siempre fue más caro que en otros lados, entonces fue una cuestión de decir mira, para ganar tenemos que reducir personal, el volumen de gente es la misma, pero tenés mucha gente tercerizada, vos lo pagás pero no tener esa carga social impositiva, pero esa no es una cuestión empresarial si no política, del entorno, si el Estado y para mantenerte dentro de sus reglas, y tenés que buscarle una alternativa. No redujo tanto por la tecnología, pero sí convengamos que la tecnología ayuda a que vos tengas menos puestos ocupados sin motivo, es relativo, vos necesitás gente idónea capacitada en instrumentación para atenderla, pero si tenés un equipo que es autónomo, con una persona basta, no hace falta que tengas tres.

Raúl L. por su parte difiere al resto ya que su puesto de trabajo muy ligado la reparación de electrónica se resintió luego del proceso de importación masiva de tecnología:

Sí bueno, en el momento de la privatización justo, hubo una avalancha de importación, es decir, primero se importó mucha electrónica, que era el campo nuestro de la reparación y el desarrollo y entonces se dejó de desarrollar y se dejó de reparar casi. Entonces buenos nos vimos desordados por un montón de tecnología nueva y el trabajo se resintió bastante, en el momento justo de la privatización, después de la privatización toda esa tecnología se empezó a romper, y ahí empezamos a ganar terreno de nuevo y a desarrollar algunas cosas.

N: O sea que a nivel de personal hubo una reducción de personal, y a su vez era reconversión industrial hace que tareas que antes realizaban varios hoy las realice uno...

Exacto, tareas que ni siquiera dejaron de realizarse, el desarrollo de placas electrónicas se dejó de hacer porque era mucho más barato comprar un equipo importado o desarrollado en el país, pero que en serie y se dejó de hacer el desarrollo artesanal que se hacía acá en planta o las modificaciones.

N: Eso es un cambio importante, la reconversión que se fue dando desde el personal y a través del nivel de sectores...

Estábamos habituados a una carga de trabajo de una determinada cantidad de horas y de un volumen de trabajo, cuando entra una tecnología nueva, con cero tasa de fallas, es como que nosotros estamos “divino botón”, estamos obsoletos. Aparte veníamos trabajando con componentes discretos, como transistores, circuitos integrados y de golpe pasaron a una placa con un microprocesador que solamente tiene un bloque negro que hace cosas, y que solamente nosotros miramos y se quema el bloque negro se compra uno nuevo, porque es más barato comprarlo que repararlo, las leyes del mercado hicieron que nosotros tuviésemos muchísima menos capacidad de trabajo, aparte no estaba la capacitación específica, simplemente se cambiaban cosas...

Por último Jorge de mantenimiento de computación comenta que la experiencia de reconversión industrial fue un “proceso muy duro para todos”:

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

Hubo muchos cambios, la parte empresarial obviamente en lo que es todo el proceso de privatización hubo muchísimas inversiones, modernización en la planta, mejoras en los sectores, pero también se dejaron de producir materiales que antes se hacían, aceros no planos, esa fue una etapa muy dura, a algunas la pudieron reubicar, a otros los despidieron. El proceso de privatización fue un proceso muy duro para la gente. Fue una etapa de adaptación para los que se quedaron, muy dura. En cuanto a la reconversión de la industria hay muchas diferencias, en lo que es producción que se optó por aceros planos y se apostó a eso, las inversiones en la empresa fueron monstruosas, y la parte humana, plantilla propia hoy es mucho menos..

Para resumir lo expuesto a través de los relatos podemos manifestar que las inversiones tecnológicas son una realidad para todo el proceso productivo de Ternium, lo que generó altos niveles de productividad en comparación con los años de Somisa, dicho aumento vino acompañado de una sistemática estrategia de reducción -y tercerización- de personal que se consideraba ocioso para el nuevo organigrama de tareas. Dentro de la subjetividad del somisero, en líneas generales el proceso de privatización y los cambios que venimos enunciando se vivencian con sentimientos que van desde la impotencia, resignación, aceptación -“nada podemos hacer, debemos adaptarnos, porque la inversión tecnológica es necesaria para que la empresa siga funcionando y poder mantener con ella nuestra fuente de trabajo”- y en algunos otros casos se vivencia de una manera más traumática y empática con la situación actual, casos como los de Jorge y Raúl C, probablemente por pertenecer a puestos muy sensibles al cambio tecnológico. Lo que diferencia al terniunero es su contemporaneidad generacional, su amplio conocimiento y fácil adaptación a las TIC⁷ (Tecnologías de la información). Lo que les permite un rápido aggiornamento al ámbito laboral, esto es destacado por los somiseros, inclusive como una de las características más positivas, que podría ser canalizada y explotada para aumentar su “potencial” como técnicos expresando:

Raúl L.:

La capacidad de adaptación que tienen, eso sobretodo, que son chicos que en otra época dirían que son insolentes, yo digo que no, son chicos que se abren la puerta solos y que no golpean como nosotros y esperan, ellos abren la puerta y pasan, eso es lo bueno, lo que tenemos que aprender nosotros, a ser más insolentes. La rebeldía que destaca a la juventud, rebeldía que se aplastó por el hecho de cuidar un trabajo, una familia, un estatus social, eso lo perdimos nosotros, perdimos la rebeldía, ser irreverentes antes una sociedad. Y la irreverencia es lo que hace los cambios, rescato eso de los chicos, la capacidad de plantar bandera y decir “me voy a otro lado a probar otra suerte, cuál suerte no sé.”

Walter:

N: ¿Capacitación técnica del personal?

Lo que es tecnología vienen bien capacitados, con respecto lo que es software, digital eso sí, con respecto a lo otro no vienen tan preparados, la cuestión práctica y los conocimientos de los equipos que hay aquí adentro no. No sé si por problemas

⁷ Randstad, una empresa especializada en recursos humanos encargada de la contratación de personal a diferentes empresas, participó activamente en el proceso de entrevistas, evaluación y selección de empleados en Ternium. En su página respecto a las TIC afirma: “En las últimas décadas, las TIC han conseguido revolucionar el mundo laboral por completo, dando lugar a la aparición de nuevas formas de trabajo, gestión y organización. El futuro del empleo no puede concebirse sin la influencia de la tecnología. De hecho, se prevé que el 65% de los miembros de la Generación Z trabajarán en puestos relacionados con ella. Las nuevas formas de empleo creadas a partir de los avances tecnológicos como el teletrabajo o el trabajo cooperativo tienen un nexo en común: la flexibilidad. De ahí, que se haya producido un profundo cambio en el mercado laboral, en las competencias que son requeridas por las empresas y en la organización de las mismas. Ahora, la demanda de talento se orienta hacia el perfil knowmad, que se caracteriza por ser innovador, flexible, interdisciplinario y permanecer en formación continua.” Recuperado de: < <https://www.randstad.es/tendencias360/como-influye-la-tecnologia-en-el-entorno-laboral/> > [Consulta: 29/11/2019].

Nicolás Cipriani

de lo que es escuela secundaria, si le falta preparación de las nuevas tecnologías que van saliendo, pero vienen con poco conocimiento.

N: ¿Qué conceptos o valores podrías rescatar de los Terniuneros para tu colectivo? Y es difícil, el conocimiento sobre algunas tecnologías, que por ahí los más grandes les cuesta mucho poder lograrlo, yo lo veo a nivel celular, tengo que hacer algo y se me complica, llamo a uno de ellos y hacen “pa pa pa” y solucionan algo que yo tardaría un día en arreglar, eso porque están siempre con el celular, yo sólo lo uso cuando me llaman.

Oscar L:

La capacidad que tienen, son mucho más abiertos, perceptivos y vienen mucho más informados que nosotros. Son flojos en práctica pero los veo más preparados, más abiertos porque el entorno de afuera, el celular, la información por la tv, las computadoras, tienen otro nivel de información, otra capacidad, deberían aprovechar eso para un enfoque, en los valores del cuidado del trabajo, si vos tenés un enfoque de sólo lo que me interesa, si ellos enfocaran su capacidad y dijeran “lo que pongo en el trabajo, lo pongo en estudiar musica, etc.” Tienen mucho potencial, han crecido con una sociedad donde los han contenido mucho, nosotros no nos contenían “vos pibe tenés que trabajar y se terminó” era militar, hoy a vos te duele algo, te pasa algo, te comprenden te escuchan, la comunicación cambió muchísimo, vos a esos pibes no los sacás con rigidez, los sacás por el lado bueno, llegándole a incentivarlo de una manera para que te brinde lo mejor. Es una demanda muy grande para que tiene que liderar un grupo, porque no es fácil ir a cada uno con la diversidad que hay y sacarle lo mejor, antes decían “esto es así y todos se alineaban” en cambio hoy no es fácil porque uno piensa de una manera, otro piensa de otra, hay uno que te presta atención, hay otro que vos le hablás y está con el celular, ¿Cómo hacés para decirle? No podés sacarle el celular de prepo, le tenés que decir “Che, ¿Me podés prestar un poco de atención? Mirá necesito tal...”, tenés que ir como una madre, no es bueno eso.

Jorge C.

Lo que rescato de los chicos nuevos, están mejor preparados mejor que yo, había muchas que no existían, dentro de mi área que es un área técnica, que demanda un continuo desarrollo, rescato la faz humana, técnica.

José:

No sé, ellos utilizan más la tecnología pero no esta dentro de los valores, valores en sí en la vida no...

Como vemos todos los relatos caracterizan al colectivo terniunero como ávidos en conocimientos teóricos e informáticos en detrimento del práctico-manual. Por último queremos agregar cómo la publicidad empresarial hace mención reiteradas veces a la inversión tecnológica dentro de la premisa para el progreso. Por ejemplo, en la revista empresarial *Mirá!*, podemos visualizarlo:

Estañado incorporó dos nuevas máquinas que permiten dar un salto de calidad en el terminado final de nuestra hojalta. [...] 1.350.000 dólares es el monto total de inversión para la incorporación de nuevas tecnologías en el sector.⁸

⁸ Revista *Mirá!*, N°24; Ternium San Nicolás, Julio de 2019, p. 10.

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

Un plan energizante, ya es un hecho la gestión centralizada de consumos de energía en planta Savio. [...] 260 mil dólares se invirtieron en servidores y en el sistema operativo.⁹

Mirá, mirá, mirá sacale una foto. Decapado incorporó un equipo que permite detectar defectos en la bobina mientras es procesada. Esta nueva tecnología aporta mejoras en el control de la calidad del acero para los clientes de la industria automotriz [...] 800.000 dólares es el monto de inversión.¹⁰

El foco siempre en nuestros clientes, en el cordón hojalata se renovaron equipos y se modernizaron procesos para garantizar la calidad de los productos. Inversiones y tecnologías al servicio de nuestro cliente. [...] 1M 460 mil dólares de inversión total.¹¹

c) Flexibilización laboral, multiplicidad de tareas y presión laboral

Otro de los parámetros que tiene su correlato con los puntos anteriores, en este caso la inversión tecnológica, la reducción y tercerización -flexibilización- del personal, junto a una mantención de la estructura productiva similar, es decir, el producto final sigue siendo el mismo nos habla de que los procesos para su creación, no han sufrido cambios significativos. Esto provoca una concentración y transformación de tareas importante, que conlleva directamente al aumento de la presión laboral por cada puesto de trabajo. Paralelamente debido a la nueva cultura organizacional, evidenciamos un “achatación” de funciones en la base de la estructura organizacional, lo que genera una dispersión o “difuminación” de los niveles de supervisión¹² y los trabajadores de línea operativa y mantenimiento, pues se demanda una mayor capacidad de planificación, gestión y conocimiento en sistemas de información en detrimento de los saberes técnicos-prácticos necesarios para la concreción de los “trabajos sucios”,¹³ que en los somiseros representaban un elemento en común, motivo de orgullo profesional, pues permitía la circulación de órdenes y pautas de comportamiento similares dentro de prácticas relacionales y transaccionales -junto al respaldo del sindicato-. A su vez esto modifica los aspectos comunicativos entre compañeros, la verticalidad y el respeto jerárquico heredado del sello militar y el “boca a boca” que primaba en Somisa, se modifica en prácticas comunicativas de estilo horizontal y multidireccional, a efectos prácticos es comprensible debido a que por un lado los dispositivos de comunicación con los que se cuentan actualmente son muy variados -servicio telefónico más amplio, correo electrónico, internet, Skype, nextels, celulares móviles- y por el otro, es la misma política empresarial que como vimos, necesita eliminar tiempos muertos para lograr una mayor productividad sin demoras, precisando disponer de la información en “caliente” y por añadidura al propiciar la carrera individual del terniunero, es necesario que dialogue sin inconvenientes con sus mandos superiores. A continuación, procedemos a mostrar algunos relatos que atestiguan lo anteriormente expuesto.

Héctor nos dice al respecto.

N: ¿Por último, la cuestión comunicativa entre trabajadores, tanto entre puestos inferiores y superiores, es horizontal o vertical y tediosa?

⁹ Revista *Mirá!*, N° 24; Ternium San Nicolás, Julio de 2019, p. 14

¹⁰ Revista *Mirá!*, N° 22; Ternium San Nicolás, octubre de 2018, p. 11.

¹¹ Revista *Mirá!*, N° 21; Ternium San Nicolás, mayo de 2018, p. 5.

¹² En la estructura organizativa de Somisa, e incluso los primeros años de Ternium - previamente Siderar- se mantuvo una brecha de prácticas en cuanto a las funciones operativas donde el supervisor – planificaba, demandaba y controlaba- y los trabajadores de base sólo se encargaban de realizar la tarea demandada.

¹³ Dentro de la cotidianeidad fabril, esta expresión remite a los “trabajos sucios”, como aquellas tareas que implican mayor carga física que mental, es decir, trabajos que actualmente realizan en su mayoría las empresas contratistas: limpieza, mantenimiento de grúas, vías, estructuras, soldadura, instalación de tableros eléctricos, obras de construcción, etc. En tanto los “trabajos no sucios” pertenecen más bien a tareas técnicas más especializadas, de control, inspección, calibración, gestión, grupos de mejora continua entre otros; que sí son realizados por empleados Ternium.

Hoy es muy diferente, antes la llegada a un jefe era pasando varios escalones, hoy podés llegar a cualquiera sin problemas, un gerente inclusive. Antes era piramidal, un obrero antes con un gerente imposible, cambios culturales que tiene el ser humano. La comunicación debe ser dinámica, los problemas se deben solucionar rápido, antes para un problema se tardaban 15 días para solucionarlo.

N: ¿Y la cuestión de los tiempos? ¿Notas mayor exigencia en el puesto de trabajo?

Bueno, los tiempos son más rápidos, antes se tardaba mucho más en todo, hoy los tiempos son más dinámicos.

N: Es decir que la presión de trabajo en el terniunero es mayor a la del somisero...

Sí, mucho mayor, producir en tiempo y forma, tiempo y cantidad tienen valores. El mismo sistema te va llevando, no te queda, directamente tenés que dar respuesta a todo eso.

Marcelo S:

Lo que yo noto más compromiso, no tanto el compromiso sino la participación del operario en toma de decisiones, la orden vertical fue desapareciendo, tenés que sumarle también lo que trabajó para tener la calidad asegurada que Somisa no la tenía, se fue capacitando la gente, tratando de saber qué es lo que normalmente el control de calidad que venía del exterior hacia acá, capacitando como trabajar Word, Excel, seguimientos, auditorías.

Aparte hoy nosotros intervenimos, el operario común interviene, el operario común tiene decisión hoy, tu palabra, tu decisión, opinión, pesa a la par de un superior. La comunicación hoy es horizontal, participan tanto la jefatura, la mano de obra y el operario.

Lo que se ve que hay es un confort laboral que no existía antes en lo que era Somisa, digamos, un operario hoy, como por ejemplo un gruero, el gruero está en la cabina a pesar de que está las 7 horas y media trabajando, porque media hora es refrigerio, él tiene un confort porque tenés heladera, microondas, tiene un split, el confort laboral, más allá de lo que es artículos, están también abocados a los artículos, a lo que son los EPP (Elementos de protección personal – Ej. Casco, botines, lentes, barbijo, ropa ignífuga, etc.). [...] La presión al trabajador siempre está, no nos olvidemos que pasamos de 15 mil trabajadores a 3 mil, más allá de que desaparecieron sectores, tenés sectores que te demandan a cumplir la tarea bien, hay chicos que no se la aguantan, hay cosas que se van puliendo con el tiempo.

Marcelo por su parte nos revela una cuestión interesante, deja en evidencia otra de las estrategias de Ternium para llevar adelante su flexibilización de tareas. En su análisis intenta “compensar” la explotación y concentración de funciones con el hecho de que hay mayores “comodidades”. Lo que no tiene en cuenta el entrevistado, es que, si bien el mejoramiento del ambiente es clave para un mayor desenvolvimiento operativo, para el terniunero trabajar siete horas y media realizando tareas que antes se encontraban divididas entre tres personas, no representa en absoluto un mayor confort. ¿Realmente se puede hablar de mayor confort? ¿Confort de trabajo y presión laboral no son conceptos antagónicos?

Por su parte Julio P nos menciona sobre el aumento de la responsabilidad en las funciones y la forma de comunicación.

N: En cuanto a la calidad de trabajo que podrías decirme, o la presión en el trabajo...

Yo pienso que la presión laboral siempre existe, cuando hay un problema hay que solucionarlo y depende los niveles que se manejan la presión es mayor o menor. Lo que por ahí en Somisa se daba particularmente, se veía un mayor trabajo en equipo. [...] Hay gente que se fue, hay gente que se fue jubilada, hay gente que se retiró, se empezaron a reordenar los trabajos y la casa. Pero desde esa parte hasta ahora se siguió trabajando, no hay tareas que desaparecieron, lo que desaparecieron fueron

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

las personas, entonces tenían que re direccionar las tareas a las personas que quedaron

N: Es decir que la responsabilidad hoy recae aún más sobre el personal propio terniunero...

Por eso, al ser poquitos tenés muchas más responsabilidades que antes, me entendés, respecto a los contratados. En realidad, vos antes tenías una diversidad de funciones, tenías programador, dibujante, tenías varios puestos, repuestistas. Cada sector estaba formado por una descripción de funciones distintas y cada uno hacía su trabajo y tenía sus responsabilidades, hoy ya no tenés dibujante, programadores son muy poquitos, hay sectores que programa el mismo técnico de equipo, el mismo responsable.

N: ¿Cómo se hizo para solapar tanta gente y sus funciones?

Y... eso a fuerza de voluntad, la gente siguió aportando por su lado porque no te queda otra, hay lugares que se defienden los puestos, por ahí el que se va, se repone.

N: Que podés decirme de la comunicación entre compañeros, empresa y sindicato, el terniunero en la cuestión comunicativa...

La comunicación sigue estando, también tenés que pensar que hay jefes que siguen siendo la de antes, acá lo que ha cambiado mucho son los gerentes y puestos de directores...

Digo, por ejemplo, viene de una cuestión, como obrero tengo que comunicarme con un jefe, ¿Puedo hacerlo sin problemas? ¿Qué tipo de comunicación se tiene hoy, verticalista u horizontal?

En la época de Somisa era más vertical, vos ibas pasando de rango a rango, no hablabas directamente, en esta era me parece que tenés más libertad, hoy podés hablar con un jefe o un gerente cuando quieras, después es una cuestión de qué es lo que vas a hablar, hoy tenés más medios, los correos para hacer una consulta.

N: Entonces el hecho de que el terniunero tenga mayor poder de comunicación hace que se torne más individual su labor, cosa que antes no existía...

No, antes no existía, tenías un filtro inmediato, te decían ¿Vos querés hablar con un jefe? Pero ¿Ya hablaste con tu supervisor antes?

Encontramos también testimonios que tienen a los nuevos lineamientos de la empresa, expresados en la nueva cultura organizacional, como los causantes de nuevas presiones laborales. La suma de nuevos protocolos y prácticas operativas¹⁴ -su carácter burocrático- en materia de seguridad tornan mucha más tediosa la ejecución de las tareas. Estos somiseros ven en la reducción de personal y las nuevas exigencias en el protocolo de seguridad, una “peligrosa y fatal” combinación.

Raul C. dice al respecto:

N: ¿Entonces para vos el control de la disciplina era más rígido?

Tenían más gente, más personal, por ahí hoy hay menos personal, pero hay más cámaras de vigilancia. [...] Y con lo que vi yo que por ahí lo que estamos trabajando acá la parte de seguridad, por ahí antes no había lo que hay ahora, clases, cursos, cosas que hay ahora, sin embargo, no había tantos accidentes como ahora, porque la gente no trabajaba apurada, trabajaba más tranquila, había más personal. Entonces vos ibas a hacer un trabajo “Mirá no podemos parar la línea” “bueno si no podés parar la línea, listo, no lo hago y me voy”. No como ahora que estoy esperando que pare un segundo, me meto todo apurado y por ahí arrancó de golpe e hizo un desastre.

¹⁴ Dentro de las diferentes prácticas operativas, según la criticidad y peligro, se establece la cantidad de personas que deben ejecutarlas como mínimo. En la última etapa se llegaron a ejecutar muchísimas tareas con sólo una persona. Por su parte el gremio ha permitido dichas modificaciones.

N: Eso tiene mucho que ver quizás, que ese hincapié que se hace en materia de seguridad, es también porque las exigencias son mayores ¿no?

Exactamente, Se trabaja más apurado, con más presión. Hoy tenés mucho más controles, mucho más técnicos (en seguridad), mucho más lo otro, pero antes muchas veces salían y no se ponían ni el casco, pero resulta que nada que ver con lo que era la parte segura, porque vos ibas a meterte en un lugar y te agarraba algún oficial y te decía “no, pará querido, no te podés meter ahí hasta que no me avise el que está ahí en la línea que podés hacerlo”, y no dejaba meter, o sea que, si lo hacías una vez, la segunda vez te iba a agarrar del cogote, es simple, te decían esto acá, “hasta que no venga el tipo y nos dé (autorización) no podemos hacer nada”, ahora, te daban y vos te metías a trabajar tranquilo. Y ahí no había cortes, nada, no no, pero había más control de la gente.

N: Al haber más gente era más factible el control...

Pero ya te digo, el que estaba encargado de todo, se encargaba que hasta que no estén las condiciones dadas, vos no entrabas a trabajar, y entrabas tranquilo, no entrabas apurado.

N: Hoy se nota como decís, la presión en el trabajo. Nos queda de esta parte la cuestión de la calidad, confort y calidad de trabajo, tiene que ver con lo que vos me decías, de que se trabajaba más tranquilo y eso es parte del confort de trabajo.

Claro, antes se trabajaba más tranquilo, y confort de trabajo es, cambió y no cambió, porque cuando por ahí no limpian bien los equipos, estamos trabajando en las mismas condiciones que hace 35 años atrás, o sea que no cambia, si vos hoy vas a la parte de atrás del alto horno y te querés meter a trabajar por una emergencia, es terrible como está la mugre, o sea que no cambió tanto.

N: El equipo es el mismo y sigue ensuciándose...

Claro, ahora sí, hay una parada acá, van el día anterior, la limpian toda y vos podés trabajar, sino están las condiciones igual que antes, pusieron aspiradores, pusieron muchas cosas, a veces andan y a veces no andan.

N: El confort del aire acondicionado, esas cosas no existían, pero la polución sigue estando. ¿Cierto?

Noo, esas cosas no existían. En las áreas la polución sigue estando. Y hay invertido mucha plata en eso y sigue habiendo, si vos vas, hay, no en la misma cantidad que antes, pero hay.

N: Y esa comunicación que se tiene hoy a nivel compañeros, ¿Se tiene también a nivel jefatura, superiores, incluso a nivel sindicato? ¿Más horizontal?

Si bien está vertical todo, te preguntan alguna cosa, vos podés responder, podés estar en una reunión con ellos hablando y contando los problemas que tenés, antes era muy raro. Si era por un problema era porque era muy grande. Todo escalonado era.

En la misma sintonía Raúl L.:

N: Eso es un cambio importante, la reconversión que se fue dando desde el personal y a través del nivel de sectores...

Estabamos habituados a una carga de trabajo de una determinada cantidad de horas y de un volumen de trabajo, cuando entra una tecnología nueva, con cero tasa de fallas, es como que nosotros estamos “divino botón”, estamos obsoletos. Aparte veníamos trabajando con componentes discretos, como transistores, circuitos integrados y de golpe pasaron a una placa con un microprocesador que solamente tiene un bloque negro que hace cosas, y que solamente nosotros miramos y se quema el bloque negro se compra uno nuevo, porque es más barato comprarlo que repararlo, las leyes del mercado hicieron que nosotros tuviésemos muchísima menos capacidad de trabajo, aparte no estaba la capacitación específica, simplemente se cambiaban cosas...

N: En cuestión de productividad, ¿Notás diferencias?

Sí, fue productiva en su momento, no se medía tanto, se hacía mucho y se tiraba mucho. Era una gran máquina de hacer acero, porque había mucha gente, porque había mucho tiempo, porque había mercado, porque había mucha materia prima y era del Estado, no se medía nada, entonces era “se hacía, se hacía”, había mucho desperdicio, mucha mano de obra ociosa. Hoy se mide todo eso, hoy tiene que ser rentable, y entonces si no es rentable el privado se funde, y junto con el privado nosotros, entonces se optimizan todos los recursos que se tienen para “hacer más, con menos gente”...

N: Ahí entraría lo que es calidad de trabajo, ¿Ha cambiado también?

Sí, se trabajaba mucho más holgado antes, no es que no importaba, pero cuando no tenías ninguna presión de producir demasiado, producías, producías vos y el turno que seguía y los otros turnos, y eramos mucha gente, y alguien hacía el trabajo de muchas gentes, y otros “alguienes” se rascaban.

N: O sea que la presión de trabajo hoy es mayor...

La presión hoy es mayor, hoy estás medido, los sistemas te obligan a informar toda tu tarea, a rendir cada hora que vos estás dentro de la planta, y no hay mano de obra ociosa, la cantidad justa y necesaria, entonces si vos no hacés tu trabajo lo tiene que hacer otro.

N: Pasamos a la cuestión de división de trabajo. ¿Hoy está mas concentrado o dividido?

Hoy es mucho más dividido, cada cual en su burbuja, con sus saberes, con su funcionalidad...

N: ¿Son más bien como islas productivas?

Tal cual, digamos, primero por el hecho productivo, de decir bueno “yo hago tal parte, vos tal otra, el resto hará tal otra” sos parte de la cadena de producción en la que cada uno hace lo que tiene que hacer y el que falla se individualiza, en la época de Somisa era todo parte de un colectivo, digamos todos metíamos mano en todo.

N: Me sorprendió de una de las entrevistas, el hecho de que en un sector había dos personas asignadas solo para cafetería...

Tal cual.. y vos decís claro, había una superpoblación de gente, pero te permitía trabajar mucho más holgado, a la hora de pagar sueldos “le tengo que pagar a dos tipos para que hagan un café por día, lo pensás dos veces” pero vos pensá, esos tipos, se enferma uno y sigue habiendo café, o sea, en la misma manera todo lo otro, falta un tipo y el otro lo cubre.

N: La última consulta es respecto a la comunicación, ¿Cómo era la comunicación entre pares, supervisores, jefes respecto a lo que era Somisa y lo que es Ternium hoy?

Bueno, Sí cambió muchísimo, en Somisa vos no conocías a tu jefe, sabías quien era tu jefe, lo veías pasar, pero para acceder al jefe era porque te mandaste una macana enorme o porque simplemente el jefe quería hablar con vos para ver quién eras, pero no era una persona muy accesible, estaba marcado bien vertical quién era el que mandaba, quien obedecía, quién cuestionaba, entonces se creó esta cosa de trampearlo al jefe, irme a dormir a un lugar, volver justo cuando pasa un jefe, esas vivezas había. Ahora no, ahora la comunicación es más directa, vos querés hablar con tu jefe podés hablar...

N: Es decir que el terniunero goza de una comunicación más horizontal y no tan verticalista y protocolar como antes...

Tal cual, vos con el jefe podés hablar, podés cuestionar cosas, más allá de que las cosas se lleven a cabo o no, vos le ves la cara a tu jefe, podés hablar con tu supervisor, y no es que se haya perdido autoridad y respeto, si no que hay más intercambio fluido. Vos te podés mandar mails con cualquier gerente...

N: Claro hoy es más accesible a través del correo electrónico..

Tal cual, antes vos querías decirle algo a tu jefe, primero tenías que hablar con tu supervisor, que él eleve una nota, si él quería, porque quizás lo consideraba impertinente molestarlo por X duda, pero hoy vos podés tocar en directo a quien

quieras, me parece bien, y no con eso uno es insolente o falta el respeto a la autoridad.

Nos referiremos ahora a la cuestión de multiplicidad de tareas, Hugo S. menciona lo siguiente:

Se ha ido avanzando en el control del trabajo, a la par que iban los cambios estructurales de las categorías y todo eso, había un control más estricto de horarios, tiempos, se empezaron a discutir las funciones, las funcionalidades, las categorías por función (tornero, eléctrico, cañista, soldador, etc.), estaban comprendidas dentro del convenio, y eso quedó dentro de la categoría única de “oficial múltiple”, ahora todos hacen todo. Eso implicó la multiplicidad de tareas y que implica indirectamente una rebaja en la especialización, y a través de ésta la baja salarial.

N: Comunicación ¿Los terniuneros se comunican mejor, son solidarios?

Hay distintos niveles, para mí lo que se ha visto mucho el cambio, el delegado comunicándose por Whatsapp, muchas cosas si se quieren negativas. Es necesario que se mantenga la participación y decisión colectiva. Eso tiene que ver tanto a nivel sindical y gerencial donde el supervisor no es parte de un equipo si no de alguien que te da órdenes. Hay una orden que establece sobre los tiempos, espacios físicos.

N: ¿La calidad/confort de trabajo?

Yo creo que estamos peor, porque tiene que ver con la presión psicológica que ejercen bajo la responsabilidad, más responsabilidades y sobre esas recargan mucho de las cuestiones que empiezan a surgir, lo que se ha buscado es que un tipo que cumpla un nivel gerencial lo quieren apartar de los problemas cotidianos que vos tenes por abajo, entonces al que van a ir buscar sos vos, el de preventivo entonces el que está arriba cobra un premio por gestión y bajo presupuesto. Entonces para hacer eso tiene que abaratar costo en la compra de repuestos, de mano de personal, te va regateando en tema de la cantidad de personas, bajas todo eso a tierra y ves que estás atado a toda esa realidad y lo que te impone directamente ser esa correa de transmisión con la gente y te presionan desde arriba, entonces terminas volando a la mierda.

Es interesante esta cuestión que menciona Hugo S. sobre el proceso de concentración de funciones y el “achataamiento de especialidades”, inclusive en la actualidad, dentro del convenio UOM existe una categoría “híbrida”, el “técnico de equipos” que abarca funciones que van desde la inspección de equipos, su reparación y mantenimiento, auto-gestión de sus trabajos, poder de mando frente a las empresas contratistas -es decir, gestiona y controla los trabajos tercerizados- e incluso realiza la calibración de instrumentos en algunos casos. Todo esto no se encuentra contemplado en la descripción de funciones, pero a cambio surgen prácticas transaccionales entre gremio y empresa que derivan en “beneficios alternativos” como la realización de horas extras, la utilización de descansos compensatorios, cambios de turnos, entre otros. Sumamos dentro de esta línea, algunos testimonios más:

Héctor:

N: En cuanto a la forma de trabajo, como se manejaban en sus puestos de trabajo ¿Hoy en día se les exige saber más y de varios puestos o no?

Antes era específicamente sobre un trabajo, para una sola cosa, era una idiosincrasia de antes, se ponía en la cabeza que uno tenía que hacer una sola cosa y nada más. Hoy el mundo requiere multiplicidad de cosas.

N: Una diversificación de tareas en los puestos...

Exacto: Si para eso necesitas capacitación y conocimiento, es normal porque te encontrás con problemas que abarcan diferentes áreas. Conocimiento básico tenés que tener.

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

Por último Raúl L nos habla también de la reducción en tareas especializadas u oficios y la “volatilidad” de las funciones:

N: ¿Notás que la empresa necesita eso?

Si si, capacidad de reacción, antes es como que vos querías tu oficio, lo desarrollabas, desarrollabas un aprendiz que iba a seguir tu oficio, hoy si yo hago una tarea, no hay seguridad que el día de mañana, tengamos en cuenta en dos años o tres...

N: La volatilidad del puesto...

Exacto, que yo le enseñe esto que estoy haciendo a un chico y que el día dentro dos dos años lo haga, capaz que no lo necesite, capaz necesite herramientas de programación que yo no las tengo, no tengo la capacitación acá en planta para programar, entonces tenés rebuscartelas por afuera, por internet, con algún compañero que te enseñe a programar o cosas similares...

Programa Gen Técnico

La actual crisis económica y las políticas de gobierno de corte restrictivas bajo la “receta” del Fondo Monetario Internacional, presionan los salarios y arrastran los derechos laborales a la baja, en una acción combinada de precarización y flexibilización. Teniendo su eco dentro de planta, esto se ve reflejado en términos de contratación y el subempleo mediante formas diversas, que van desde el contrato temporal al trabajo en negro. El programa Gen Técnico consiste en un plan que tiene como objetivo la capacitación y preparación de una base de jóvenes técnicos para su futura utilización como mano de obra o capital de trabajo para la fábrica a través de “prácticas profesionalizantes” como llama la empresa, es decir, pasantías dentro de planta. Pudimos recolectar dos testimonios al respecto.

Hugo S. muy crítico con este programa nos habla de que luego de la privatización, se logra una transferencia de responsabilidad educativa del Estado, hacia otra de índole empresarial para el conjunto de escuelas técnicas de San Nicolás, Ramallo, como sus centros de servicios en Berisso y Ensenada. Es decir, que el programa educativo y la finalidad técnica de las carreras que le competen en primer término al Ministerio de Educación de la provincia de Buenos Aires, dentro de estas escuelas no respondería de forma directa, sino que estarían mas relacionadas a las demandas empresarias de Ternium.

N: ¿Eso se trata de copiar de Somisa, la cuestión social?

Rocca y el grupo Techint siempre tuvo políticas sobre la comunidad en general, pero la política está referida en dejar un espacio para generar esa lógica que Ternium si bien produce, da ganancia y todo, vuelca parte de su ganancia en su comunidad, pero vos tenés por ejemplo, las escuela es como, donar pinturas, o pone guita en las escuelas técnicas porque en algún momento va a necesitar técnicos para trabajar acá, entonces es una forma de preparar su propio terreno para tener mano de obra, entonces termina imponiendo a través de eso la política que tiene que tener responsabilidad del Estado, termina siendo del privado, porque Ternium pone plata pero los tipos que hacen, establecen las pautas de cómo se organiza la escuela técnica, hay una prueba palpable de eso, la Uom acuerda sobre el convenio metalúrgico eliminar la categoría de peón, a la par Ternium consigue en las escuelas técnicas el séptimo año con pasantías, entonces el riesgo que corría la empresa de tener un peón para que sea aprendiz, lo pasa a correr el Estado con los pasantes.

N: ¿Es decir que ante un accidente de un pasante dentro de planta se tendría que hacer responsable el Estado?

Esa sería una, que sería la más jodida...

N: Es un signo de precarización laboral...

Pero claro porque vos ingresabas como peón metalúrgico y vos tenías obra social, su legajo, tenías aportes jubilatorios, sueldos. Hoy sos pasante y no tenés nada, ese

Nicolás Cipriani

es el núcleo central de la reforma laboral que está pidiendo Rocca y que es lo que le exige el FMI.

N: Es el Programa Gen Técnico.

Y que hoy la categoría peón ya no existe, pero no está encuadrado dentro del convenio, porque vos entrás como pasante pero no entrás por la UOM, entonces no cobrás un sueldo, puede ser un arreglo particular, te doy tanta guita, entonces a vos te dejaron un doble turno en una escuela industrial, siete años estudiando, el último año lo hacés como pasante prácticamente gratis para la empresa y después con la lógica, la posibilidad de poder ingresar, a la escuela técnica no sólo no les alcanza con la doble jornada y con los siete años sino que también tenés que ponerte a pintar la escuela hermano, te quitan la vida personal, un pibe no puede desarrollarse en música, poesía, en nada acá. Crean entes que terminan siendo extensión de la máquina de acá adentro, tipos que vos los ves, grupo Techint logró con Somisa esa política.

Raúl L. es uno de los encargados de llevar a cabo la enseñanza y cuidado de los alumnos que ingresan a planta a través de este programa. Como técnico maestro, nos revela alguna información al respecto:

Los pasantes que tengo yo son de secundaria, o sea vienen a hacer una práctica profesionalizante, vienen como una materia más de la escuela, no les pagan nada. Tienen todos los requisitos como si laburaran acá, es decir, un transporte, una comida, la ropa. Seguro no se si tienen, no creo...

La revista *Gente del acero* publica al respecto,

Un puente entre la vocación y la industria. [...] el programa Gen Técnico ya suma 6468 jóvenes técnicos egresados desde su inicio. [...] En lo que va de 2018, 108 alumnos participaron de las prácticas que involucran 200 horas de capacitación técnica y seguridad. Cuarenta alumnos más iniciarán este ejercicio durante este mes. [...] Cada uno de los integrantes define en que sector desarrollará sus prácticas intensificando de esta manera lo que ya tienen predefinido como vocación. [...] Compartiendo horas y experiencias en la planta con compañeros y tutores, los sitúa en la realidad del trabajo y aprenden cuestiones que en la escuela no se experimentan: Tener un jefe/tutor, cumplir horarios laborales, ser organizados. Y otro aspecto no menor: comprender que todo lo aprendido en la escuela en materia de seguridad es verdaderamente importante, por otro lado, Gen técnico no disminuye su impulso en otras actividades: cursos de capacitación para docentes, directivos y tutores de planta, recorridas a todas las plantas Ternium; grandes aportes a la infraestructura en las escuelas, desde la construcción de aulas y laboratorios de química y electromecánica en la Escuela de Enseñanza Técnica N° 2, comedor y pintura general en la EET N° 6, la refacción de los talleres en la Fray Luis Beltrán, por sólo nombrar algunas.¹⁵

Como vimos la injerencia de la empresa dentro del programa educativo del Estado, es ratificada dentro de la Revista, nos queda preguntarnos sobre la responsabilidad de las distintas instancias de gobierno (municipal, provincial y nacional) y sus respectivas áreas encargadas del sistema educativo, junto al gremio para que este tipo de programas de flexibilización y precarización de los contratos de trabajo dentro del cupo laboral joven se lleve a cabo sin ningún tipo de oposición.

Podemos concluir que encontramos al colectivo terniunero dentro de un ambiente de trabajo que atraviesa aún, procesos difíciles, donde se evidencia la persistente reducción de personal propio a través de su tercerización, lo que provoca una concentración de tareas y funciones por cada

¹⁵ Revista *Gente del acero*; Ternium San Nicolás; N°75; septiembre 2018; p 12 -15.

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

puesto -derivando principalmente en una mayor presión de trabajo- El proceso de innovación tecnológica les demanda un mayor conocimiento en las llamadas TIC y en gestión; en esta cuestión poseen muchas más capacidades de adaptación que los somiseros, dada su contemporaneidad generacional. La multifuncionalidad es impulsada por las políticas de la empresa, a través de la Nueva Cultura Organizacional, que fomenta la carrera y el progreso individual, a través de cursos y capacitaciones que responden a los lineamientos de la empresa, para el cumplimiento de normas a nivel internacional -para mantener su competitividad- y por el otro fomentando la participación en programas multijerárquicos de trabajo -grupos de mejora continua- junto a pares de distintos grados, produciendo una “difuminación” del colectivo de trabajadores de base entre las demás categorías o cargos del organigrama. La nueva política comunicacional es mucho más dinámica y horizontal, dada la ampliación tecnológica; a su vez responde la necesidad de eliminar tiempos muertos en el proceso productivo y neutralizar la “sectorización” u organización de prácticas relacionales entre los terniuneros que puedan derivar luego, en prácticas de demanda o reivindicativas. El programa Gen Técnico nos invita a reflexionar sobre la problemática del subempleo y el trabajo precarizado entre los jóvenes ingresantes al mundo laboral, ingresando como becarios sin ningún tipo de convenio colectivo de trabajo que los proteja -sueldo, aportes jubilatorios, seguro de vida, etc-. A su vez nos permite detectar la injerencia de la empresa dentro de la programación curricular de la educación pública, creando para sí, una masa estable de futuros trabajadores “moldeados” a las necesidades y políticas normativas de la misma. Como bien expresa la revista *Gente del acero*

Los sitúa en la realidad del trabajo y aprenden cuestiones que en la escuela no se experimentan : Tener un jefe/tutor, cumplir horarios laborales, ser organizados. Y otro aspecto no menor: comprender que todo lo aprendido en la escuela en materia de seguridad es verdaderamente importante.¹⁶

Consideraciones finales

En primer lugar quisiera dejar sentado que la realización de esta investigación es el resultado de mis inquietudes personales y científicas por comprender la realidad social. Pero también de mi experiencia como obrero de Ternium, por más de diez años, esta circunstancia me permitió, a través del tiempo, vivenciar las relaciones sociales y laborales dentro de la cotidianeidad fabril; y los cambios en las prácticas, tanto transaccionales como reivindicativas de los trabajadores de base, específicamente personal efectivo y bajo convenio colectivo de trabajo de la Unión Obrera Metalúrgica. Por esa razón decidimos que ellos sean los portavoces principales que contribuyan en el conocimiento del desarrollo de este nuevo proceso configuracional. Desde allí es que surgieron diversos interrogantes, y la intención más recurrente fue la de dar respuestas a la evidente conformación de una diferente conciencia obrera, que iría modelando a su vez a un nuevo colectivo -conformado por los ingresados en planta luego de la privatización-. Descubriendo paralelamente que las tensiones y situaciones relacionales son mucho más sensibles dentro de la subjetividad del somisero en diferentes focos productivos,¹⁷ por el constante proceso de adaptación al cual estuvieron y están sometidos hasta hoy.

Uno de los procesos más difíciles fue el de entrar en acción y situarme como entrevistador, para programar y planificar cuestionarios que propicien las respuestas más útiles para la conformación de nuestro objetivo. Luego de varias idas y vueltas logré dar con la frase de Vilanova, marcando un camino a seguir. Ahora mi intención era la de poder hallar “los puntos cruciales” dentro de la cotidianeidad laboral de cada somisero. Aquellos puntos corresponden a los elementos más significativos dentro de la conciencia de cada obrero, quien externaliza a través de su testimonio, la experiencia individual en la colectiva, y viceversa. Y fue en esa línea que inicié el trabajo de campo, siendo de gran importancia haberlas podido realizar dentro de la misma fábrica, preservando el ambiente de trabajo, permitiendo al somisero una mayor reconstrucción de los hechos y sus memorias, esto último se basa en los magros resultados

¹⁶ Revista *Gente del acero*; Ternium San Nicolás; N°75; septiembre 2018; p 12 -15.

¹⁷ Esto tiene la intención principal de ampliar la selección de casos, y poder establecer, o no, un “patrón común de comportamientos y experiencias vivenciales”, aún en diferentes formas y procesos productivos.

obtenidos –en calidad argumentativa y de contenido- en aquellas concretadas fuera de planta, respecto a las realizadas dentro.

Para cerrar el artículo queremos indicar mas en concreto que los resultados y la comprobación de la hipótesis la dividimos en dos partes; en cuanto a la **configuración de un nuevo colectivo**, según los datos obtenidos, lo afirmamos, habiendo encontrado diferencias constitutivas importantes:

❖ Primeramente, asistimos a un claro proceso de *individualización* de la toma de decisiones por sobre el colectivo, y con ello un fin de las “pautas familiares o de solidaridad entre pares” al estilo Somisa.

En cuanto al *componente generacional* se percibe en los nuevos integrantes un cambio en la “cultura del trabajo”, que se relaciona con la “falta de atención”, y la “búsqueda de la vía fácil”, resumido en una falta de compromiso. Sus causas podrían ser:

- Bajos estímulos remunerativos, salarios a la baja.
- Inestabilidad contractual y volatilidad en el mercado del trabajo.
- Escaso sentimiento de pertenencia hacia la empresa debido al efecto repulsivo que genera la Nueva Cultura Organizacional directiva.

En cuanto al *componente productivo y de formas de trabajo* también hallamos diferencias significativas, el nuevo colectivo se encuentra atravesado por problemáticas como:

- Tercerización sistemática de personal en detrimento de la contratación de personal efectivo.
- Reducción de personal agravado por la inversión y automatización tecnológica.
- Mayor presión laboral debido a la unificación de puestos y multiplicidad de tareas.

Por último, descubrimos a un colectivo muy limitado en su accionar reivindicativo, no se interesan por las luchas colectivas o el planteamiento de conflictos, sino que, responden más bien a la nueva estrategia empresarial; la cual establece que para la obtención de beneficios se lleve a cabo una *negociación personal* con los superiores de mando, a través de prácticas transaccionales. Mientras que cede los acuerdos en las problemáticas mayores al sindicato, caracterizado por el verticalismo de mando y comunicación hacia las bases y la personalización del poder a través del Secretario General de la Seccional UOM San Nicolás.

❖ Por otro lado, para el **devenir del colectivo**, el panorama es un tanto sombrío, el colapso es importante ya que evidencia una anomalía en el sistema de representaciones de valores en el “Ser obrero”, en tanto planteamientos grupales o de experiencias compartidas. Identificar las causas de esta anomalía supone identificar los puntos donde penetran con más fuerzas las políticas directivas empresariales, como así también evidencia todo el terreno perdido por el sindicato y su poder reivindicativo luego de la privatización.

Presentados los resultados consideramos que la utilidad de este trabajo de investigación se encuentra también en su capacidad de motivar la realización de futuras investigaciones y la incorporación de nuevas perspectivas que amplíen aún más el campo de indagación. Como continuación natural podríamos optar por el estudio de la subjetividad de los terniuneros en forma directa, como así también su extensión al personal contratado, el cual, por cuestiones de tiempo, no hemos podido sumar a este proceso. Otro de los aspectos que aún no ha sido tenido en cuenta, pero que amerita su pesquisa, es la baja tasa de empleo femenino¹⁸ dentro de planta, siendo la mayoría empleadas del sector de gestión y recursos humanos.

Además del deseo por comprender, me ha impulsado el interés personal por contribuir al abordaje de cambios significativos en las relaciones de los obreros en el mundo fabril capitalista, relaciones que considero injustas en muchos aspectos y, por tanto, susceptibles de

¹⁸ Para el año 2016, el porcentaje de mujeres registradas en el sector industrial era de sólo el 19% respecto al 81% de los hombres. Fuente: Boletín oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad, Presidencia de la Nación; año 2017, p.13.

“Formas de trabajo y producción a partir de la privatización de Somisa desde la perspectiva del colectivo obrero resultante”

ser transformadas. Este aporte pretende visibilizar la existencia de un nuevo colectivo obrero, que se encuentra atravesado por un contexto político, económico, social y empresarial delicado, que lo dota de características como la individualización, enajenación y desinterés por las causas colectivas. Entender la posición actual de este colectivo permite también la interiorización de diferentes elementos que podrían servir de apoyo para un cambio actitudinal y de revaloración histórica hacia las prácticas de lucha de las clases subalternas. Espero finalmente que esta visibilidad contribuya al campo de la investigación oral de la clase obrera como construcción social e histórica y en constante transformación.

Bibliografía

- Cipriani, N. (2019). Colectivo Terniunero: La construcción social y subjetiva de un nuevo grupo obrero resultante del contexto de pos-privatización, a través de las representaciones del colectivo Somisero precedente. (Trabajo Final del Espacio de Definición Institucional: Seminario de Historia Regional). Sección Historia. Instituto Superior del Profesorado N° 3. Villa Constitución. Argentina.
- Correa, M. (2011). El aporte de la historia oral para un estudio de los grupos dirigentes. El rol de los sindicatos en la privatización de SOMISA. *Cuadernos del Ciesal*, 8(10) julio-diciembre. Recuperado de: https://issuu.com/ciesal/docs/ciesal_10_julio-diciembre_2011
- Fernández, A. (1985). *Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)*. Buenos Aires: CEAL.
- García Linera, A. (2009). Forma valor y forma comunidad. Aproximación teórica-abstracta a los fundamentos civilizatorios que preceden al Ayllu Universal. La Paz: CLACSO/Muela del Diablo/Comuna. Recuperado en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1242.dir/garcial2.pdf>
- Iñigo Carrera, N. (13 enero 2016). La clase obrera en E. P. Thompson y en Karl Marx. Recuperado de: <https://kmarx.wordpress.com/2016/01/13/la-clase-obrera-en-e-p-thompson-y-en-karl-marx/>
- Jodelet, D. (1988). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En S. Moscovici (Ed.). *Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona: Paidós.
- Marx, K. (1975). *El Capital*. México: Siglo XXI Editores.
- Montoya Suarez, O. (2009). Tecnología y acumulación de capital en la fase actual del Capitalismo. *Scientia et Technica*, XV(42). Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado de: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/2633/1437> DOI: <https://doi.org/10.22517/23447214.2633>
- Orlansky, D., L. Grottola y M. Kantor (2006). Argentina después de la crisis: continuidades y rupturas. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales* (UBA), 65, 24-25.
- Primo, R. (2006). *SOMISA; una historia de acero*. San Nicolás: Ediciones del Autor.
- Soul, M. J. (2014). *Somiseros, la configuración y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva antropológica*. Rosario: Protohistoria.
- Thompson, E. P. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica.

Fuentes escritas:

- Revista *Mirá!*, Edición n°24; Ternium San Nicolás, Julio de 2019, págs.10. y p. 14
- Revista *Mirá!*, Edición n°22; Ternium San Nicolás, octubre de 2018, p11.
- Revista *Mirá!*, Edición n°21; Ternium San Nicolás, mayo de 2018, p. 5.
- Revista “*Gente del acero*”; Ternium San Nicolás; N°75; septiembre 2018; p 12 -15.

Fuentes orales:

- Entrevista a Marcelo P.
- Entrevista a Julio P.
- Entrevista a Raúl C.
- Entrevista a Hugo V.
- Entrevista a Raúl L.
- Entrevista a Hugo S.
- Entrevista a Héctor.
- Entrevista a Carlos P.
- Entrevista a Oscar L.
- Entrevista a Jorge C.
- Entrevista a Walter

Recibido: 16/09/2021
Evaluado: 30/10/2021
Versión Final: 02/12/2021