

XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche, 2009.

Cotidianeidad laboral y estrategias sindicales. Reflexiones en torno al caso SOMISA.

Soul, Julia.

Cita: Soul, Julia (2009). Cotidianeidad laboral y estrategias sindicales. Reflexiones en torno al caso SOMISA. *XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-008/1257>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <http://www.aacademica.org>.

“Cotidianidad laboral y estrategias sindicales. Reflexiones en torno al caso SOMISA”

Julia Soul

Introducción

Presentamos una serie de reflexiones que se inscriben en un núcleo problemático de nuestro trabajo de investigación: el que se vincula con la emergencia y consolidación de una estrategia sindical en la ex – SOMISA¹, que referenciaba al colectivo *somisero* frente a las direcciones empresarias y cuyo sustento era una dirección – cuya máxima expresión fue José Ignacio Rucci - que, en tanto tal nunca vio seriamente amenazada su representatividad respecto de las bases. La configuración de una estrategia gremial, contempla una multiplicidad de dimensiones que remiten a diferentes niveles de análisis: el colectivo obrero con sus tradiciones de organización y lucha, las tendencias predominantes en el sector; las instituciones y dinámicas políticas y estatales y las disputas y alineamientos propios del campo sindical (Gindin, Soul: 2005; Soul: 2007a). En esta aproximación, focalizamos nuestra mirada en las relaciones concretas entre el colectivo obrero y sus representantes gremiales; es decir, en las relaciones de representatividad, conceptualizándolas como constitutivas de procesos transaccionales mediante los que se concretiza la participación de las clases subalternas en los procesos hegemónicos.

El desafío fue enfrentarnos a un objeto de análisis que expresa bajos niveles de conflictividad abierta o de radicalización y que, sin embargo es una de las concentraciones obreras más importantes del cordón Zárate – Puerto San Martín. En clave de la conflictividad regional, el *colectivo somisero* es un actor prácticamente ausente en las investigaciones acerca las luchas obreras en las décadas del '60 – '70, que tuvieron un importante epicentro regional en la ciudad de Villa Constitución², a escasos kilómetros de la ciudad.

¹ Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina: empresa siderúrgica de propiedad estatal, ubicada a la vera del Río Paraná entre las localidades de San Nicolás de los Arroyos y Ramallo. Entró en operaciones en 1960 y llegó a emplear casi 13000 trabajadores. Fue privatizada en noviembre de 1992 y pasó a manos del conglomerado Techint-.

² Son abundantes las investigaciones sobre los procesos político – sindicales que se desarrollan en esa localidad. Entre ellas, Videla O y E Rodríguez (comps) **El Villazo. La experiencia de una ciudad y su movimiento obrero**. Revista Historia Regional. Villa Constitución, que incluye trabajos de investigación

La constatación de esta situación fue el punto de partida para comenzar a desandar los supuestos y los hábitos teórico – metodológicos a través de los que solíamos abordar la problemática gremial y la conflictividad laboral. En la revisión bibliográfica enfrentamos una suerte de polarización en los estudios que, justamente, recorría el camino de las articulaciones que queríamos indagar. En los abordajes más frecuentes sobre las estrategias de movilización, organización y lucha de la clase obrera los recortes analíticos y objetuales fundados en los ciclos de protesta o en procesos de movilización son preponderantes. Por otra parte, en los estudios dedicados a las organizaciones sindicales al priorizar su dinámica institucional y sus relaciones con el Estado y otros actores corporativos, desplazan como objeto las formas que pueden asumir las relaciones de representatividad de las bases. Nuestra preocupación se sitúa entre ambos tipos de recortes: nos interesa indagar particularmente cómo las dinámicas sindicales institucionales se sustentan en estrategias gremiales que no dejan de construir representatividad respecto de las bases (Drolas en Battistini (comp.) 2005). En este contexto, proponemos virar la mirada desde los escenarios de conflicto y enfrentamiento abierto hacia la multiplicidad de escaramuzas y transacciones en que se resuelve la cotidianeidad laboral.

Teóricamente, se trata de ponderar la estructuración de la cotidianeidad laboral como instancia en que se producen y se reproducen las transacciones que sostienen al colectivo reivindicativo. Un primer elemento para el abordaje propuesto consiste atender al carácter de los procesos de trabajo, que se resuelven en relaciones económicas, políticas e ideológicas y culturales (Soul: 2002). La noción de *colectivo de trabajo* está indicando las principales determinaciones que concurren en la estructuración del colectivo obrero, constituido al mismo tiempo en relaciones de explotación y alienación que son percibidas y significadas en relación con tradiciones y experiencias históricamente constituidas (Menéndez: 1991; Bialacowsky y Fernández: 1994). Toda vez que las contradicciones se resuelven en reivindicaciones – sea cual sea el grado de confrontación o cuestionamiento al capital que expresen – el colectivo de trabajo *deviene* colectivo reivindicativo.

Metodológicamente, es necesario producir un recorte que, haciendo abstracción de los rasgos institucionales que han sido modelizados en términos de *sindicalismo*

y análisis realizados por los protagonistas del villazo. Santella A (2003) **La confrontación de Villa Constitución (Argentina, 1975)** Documentos de Jóvenes Investigadores N° 2. Instituto Gino Germani, actualmente investigan la problemática sindical en esa seccional Nueria Giniger, Agustín Prospitti entre otros.

corporativo o *pactista*³, permita resituar la relación de representatividad de los dirigentes como uno de los elementos que concurren en la explicación de la consolidación y persistencia de las direcciones sindicales ‘tradicionales’. Para ello, avanzaremos sobre una mirada que anclada en la cotidianeidad pueda enfocar a las prácticas ‘sindicales’ como parte de los procesos transaccionales mediante los cuáles los trabajadores participan activamente de la reproducción de las relaciones de hegemonía/subalternidad. Esta mirada permite complejizar el análisis de la dinámica sindical de los *somiseros* en una clave que pueda dar cuenta al mismo tiempo de las prácticas - en las que la UOM y sus delegados son actores de gran importancia en la estructuración de la vida de la empresa – y representaciones – que articulan valoraciones contradictorias de las direcciones sindicales – mediante las cuales concurren en la configuración de las relaciones sindicales, evitando los recursos que, o bien convierten a los trabajadores en ‘víctimas’ de las conducciones o bien los ‘cosifican’ en clave de un recurso más de las estructuras organizacionales. En primer término describiremos brevemente los procesos transaccionales particulares mediante los que se configuran el ‘colectivo somisero’; en segundo término avanzaremos en una historización de las diferentes estrategias sindicales expresivas del colectivo; para concluir indicando posibles líneas de debate y articulación teórica y metodológica.

I –Procesos transaccionales en la configuración del *colectivo somisero*

Las relaciones de representatividad entre las bases y las direcciones sindicales son parte de procesos hegemónicos generales en el seno de los cuáles adquieren inteligibilidad histórica. Los procesos hegemónicos se despliegan en todas las dimensiones de las relaciones sociales, y los ‘sectores subalternos’ participan activamente de los mismos mediante la construcción de *transacciones*, definidas por E Menéndez en clave de *...articulaciones que en el nivel conciente, pero también en los niveles no concientes e inconcientes, operan en las relaciones generadas entre los estratos dominantes y subalternos (...)[en] situaciones en las cuales ya está dado un juego de relaciones sociales, económicas e ideológicas (...)* (1981: p 376). En este nivel de definición, la

³ Para la caracterización y la descripción de dichos modelos ver Moreno, O (comp.) **Desafíos para el Sindicalismo en la Argentina** Legasa. 1993 y De la Garza E (dir) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. FCE. 2001. Los principales elementos mencionados son: la relación con el Estado que mediante su reconocimiento, sanciona su carácter representativo y el acceso a recursos; la configuración de estructuras centralizadas en el control de los mismos y verticalistas en la toma de decisiones, signadas por una dinámica delegativa a partir de la cuál se configuraría un campo de intereses propios de las conducciones en la disputa por fracciones de plusvalor. En este modelo, que expresa los rasgos institucionales de los sindicatos surgidos en los principales países de América Latina;

categoría *transacciones* resulta fundamental para categorizar el producto de un conjunto de prácticas y líneas de acción de los diversos actores comprometidos en el conjunto de relaciones que analizamos: los mandos de diferentes jerarquías, los trabajadores ‘de línea’, los militantes y activistas sindicales, los delegados y dirigentes, las organizaciones políticas, las gerencias empresarias. En esta perspectiva, atendemos en primer término a las relaciones de trabajo cotidianas⁴, aunque dando cuenta de su carácter determinado por procesos generales.

En el caso de SOMISA, se trata de una empresa categorizada como *estratégica para el desarrollo nacional*; en el seno de un proceso hegemónico que hace de la *actividad industrial* el articulador socio económico y político ideológico de los campos de acción y proyección de las clases sociales fundamentales. En nuestro país y paulatinamente desde finales de la década del ’30, el desarrollo industrial como aspecto fundacional de la independencia y la soberanía nacionales se configuró como el centro de un conjunto de intereses abarcativos de las demandas de diferentes conjuntos sociales expresados por organizaciones sindicales, corporaciones empresarias, partidos políticos y políticas estatales (Soul: 2005). Sustentando un proceso de acumulación fundado la actividad industrial, estas construcciones socio – ideológicas situaron al trabajador industrial y a su ‘bienestar’ o su ‘dignidad’ en el centro de las premisas transaccionales: el desarrollo nacional y el bienestar obrero eran las dos caras de una misma moneda: la *justicia social*. Este plafón socio – ideológico, gravitante como núcleo en la construcción de hegemonía, sienta las premisas para el accionar sindical.

En esta clave, SOMISA desde su proyección tuvo una centralidad incontestable en el entramado industrial regional y nacional. Esta centralidad interpelaba al colectivo *somisero*, dado que otorgaba a sus tareas un lugar preponderante en el desarrollo nacional y al mismo tiempo, reforzaba los aspectos especializados, únicos y exclusivos de las tareas en una suerte de ‘orgullo profesional’ cuyo principal referente es el

⁴ La imposibilidad de realizar observaciones directas en la planta (una de las técnicas distintivas de la Antropología) y el acceso a documentación empresaria fragmentada y dispersa; fueron los principales elementos que determinaron el camino metodológico de reconstrucción de los procesos laborales: entrevistas a mandos medios y superiores – que poseen una visión de conjunto de las unidades productivas – a trabajadores especializados de los principales sectores – los ‘obreros principales’ de Marx – y la triangulación con las fuentes empresarias disponibles. Finalmente resultaron de gran valor las investigaciones realizadas en torno a la CSN (Compañía siderúrgica estatal brasilera) especialmente Dinius (2006). Los principales procesos de producción integrados en la planta (reducción, aceración y laminación) se organizaban claramente bajo el régimen de gran industria Sin embargo, ellos comprometían a una proporción menor de la dotación de personal. Junto a estos procesos; persistían otros (de “mantenimiento”; en los talleres de fundición y tornería) en los que dominaba la ‘base subjetiva’ propia de los saberes de oficio y del control obrero del tiempo.

colectivo de trabajo. Las prácticas que lo configuran remiten a la dualidad propia de las funciones de control y dominación en los procesos de trabajo capitalistas: por una parte, se expresan en clave ‘técnica’ y objetivada en medios de producción – que supone saberes particulares - y por otra en dispositivos de control y vigilancia especificados en los procesos productivos. En el caso que nos ocupa, es relevante la naturalización de las relaciones de subordinación en su *dimensión técnica* mediante la cual el proceso productivo se construye como un escenario de intereses comunes entre los mandos inferiores y medios y los trabajadores de línea. Entre tanto, la dimensión del ‘trato con la gente’ es la instancia de materialización de relaciones de control y vigilancia es la que permite categorizar a los ‘buenos’ y a los ‘malos’ jefes. Las funciones de control y disciplinamiento propias de los diferentes niveles jerárquicos sólo se vuelven evidentes en la experiencia de los trabajadores de línea, cuando ellas implican ‘arbitrariedades’ o ‘malos tratos’, ‘prepotencia’ o ‘matonaje’. Así la experiencia de la dominación remite a características personales y singulares de los supervisores, encargados, jefaturas⁵.

He aquí un primer aspecto de las relaciones transaccionales, que sustenta la continuidad del proceso productivo y, al mismo tiempo, tiene un importante rol en la configuración de colectivos de trabajo y de colectivos reivindicativos. En efecto, desde la perspectiva de la dimensión ‘técnica’ de los procesos de organización del trabajo; los supervisores de los equipos de trabajo y los jefes de sector – que coordinaban a los equipos de trabajo entre sí, mediante la programación y proyección de tareas – eran una parte del colectivo, que concentraba las funciones de articulación con el resto de los equipos de trabajo y de los sectores de la división. En esta clave, los mandos inferiores y medios restituían el sentido que las tareas de los equipos tenían para el conjunto de un proceso productivo segmentado en sus tareas y operaciones y burocrático y verticalista en su organización. En este juego de correlaciones emergen aspectos de la organización del proceso productivo, mediante los que los trabajadores ‘de línea’ pueden afirmar posiciones de poder en el mismo, que se expresan en las coordenadas propias de los que, en el proceso hegemónico, se categorizaba como ‘bienestar obrero’ o ‘trabajo digno’. Puesto en esta perspectiva, la dinámica del *colectivo somisero* revela una multiplicidad de prácticas transaccionales, que vehiculizan las contradicciones predominantemente a través de

⁵ En un establecimiento industrial de las características de SOMISA – una dotación que alcanzó 12000 trabajadores, y una superficie de más de 300 has. - las relaciones jerárquicas y los elementos de legitimación o deslegitimación de los mandos inferiores (capataces, supervisores, encargados) y mandos medios (jefes de sector, supervisores de turno; ingenieros de entrenamiento) se configuraban en clave de las relaciones cotidianas en el *sector* y en el *turno* de trabajo.

canales institucionales y legitimados propios del sistema de relaciones sociales dominantes; o bien a través de prácticas que se imponen en los hechos y que se encuentran naturalizadas por el conjunto.

En el seno de relaciones de legitimación técnica de la dominación y el control, la finalidad de la disputa está dada en clave de las premisas básicas de la relación asalariada: el aumento en los ingresos y la limitación de la potestad del capital y sus funcionarios sobre el uso de la fuerza de trabajo. Pero estas finalidades refieren a modos específicos de estructuración de las relaciones laborales y se expresan en una multiplicidad de mecanismos mediante los cuales los trabajadores verán definidas sus necesidades, y expresarán demandas y reivindicaciones. En el ‘suelo de fábrica’ hallamos dos vías institucionalizadas de vehiculización de demandas: los mandos inferiores y medios de la escala jerárquica y los representantes de las instituciones sindicales.

En este nivel, los principales elementos en torno de los cuales se organizaban los procesos transaccionales son tres: la distribución de tareas por puesto de trabajo; la asignación de horas extraordinarias de trabajo; y finalmente, las categorizaciones de puestos, sectores y tareas en relación con condiciones de insalubridad y peligrosidad. En torno de estos objetos se sustentaban procesos transaccionales que se recostaban en las dimensiones legitimadas de la subordinación (jerarquías técnicas) y también eran el objeto específico de estrategias sindicales diferenciadas⁶.

Otro nivel de los procesos transaccionales a través de los que se estructuraba la cotidianeidad laboral se relacionaba con las actitudes de mandos inferiores y medios respecto de las prácticas de no – subordinación que se desplegaban en el espacio productivo; la mayor parte de las cuáles se relacionaban con el ‘uso del tiempo’, y diferían el uso directamente productivo del mismo: prolongaciones de los tiempos de refrigerio y descanso; ‘siestas’ durante el turno nocturno o en los primeros momentos del día; preparación de comidas en los sectores; etc. Estas prácticas que limitaban en los

⁶ Respecto del primer aspecto, son comunes los relatos acerca de las actitudes de los ‘buenos’ jefes en la asignación de horas extraordinarias – especialmente de las nocturnas – o los conflictos por la distribución de tareas entre los ‘equipos del turno’ y los de ‘turno fijo’ cuando los supervisores asignaban ‘los trabajos más feos’ a los equipos de turno fijo con quienes sólo compartían algunos días de trabajo al mes. La cuestión del reconocimiento de la insalubridad y peligrosidad de las tareas; según los relatos, contaba con el apoyo y las gestiones concretas de mandos inferiores y medios. Es elocuente de esta dinámica el caso de un trabajador, operador de proceso en Alto Horno, que nos explicaba que ‘así como el jefe te puede mandar a trabajar, también tiene que defenderte cuando algo no te reconocen’. En relación con las estrategias sindicales, como desarrollaremos posteriormente, es importante dar cuenta del carácter reivindicativo y en este sentido, contrapuesto a la empresa, que adquieren las demandas.

hechos el uso cotidiano de la fuerza de trabajo permanecen ajenas a cualquier convención institucionalizada o a regulaciones exteriores a las que funcionaban en las mismas relaciones cotidianas.

Finalmente, un último aspecto de los procesos transaccionales sobre el que nos interesa indagar para este caso particular es el que se configura a partir de la intervención y el control por parte de las organizaciones sindicales y la empresa en la ‘esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo’⁷. En efecto, hallamos que la vida extra – productiva de los *somiseros* está atravesada por una red de instituciones que dependen de la empresa y de la organización sindical. Esta red institucional atravesó procesos de transformación, particularmente notables desde 1973, tanto en la multiplicidad de instituciones educativas, recreativas, de salud, de provisión de alimentos, etc vinculadas con SOMISA, como de heterogeneidad en cuanto a quienes alcanzaban y de qué manera. En la experiencia de los trabajadores agrupados por la Unión Obrera Metalúrgica (y a diferencia de gran parte de los ‘fuera de convenio’), las prestaciones sociales y los ‘beneficios’ remiten a la organización sindical como el principal actor; especialmente en el campo de la salud y – aunque con menor incidencia - de la vivienda. Lo que resulta relevante para nuestros intereses es que durante la década del ’60 la expansión de servicios sociales tiene como actor dominante a la empresa *pero* éstos no alcanzan al conjunto de los trabajadores de SOMISA; salvo lo que hace a la Cooperativa de Consumo (COOPESA). Estos programas, que entre sus líneas de intervención más generales contemplaban la creación de la Caja de Previsión Social y un conjunto de comedores subvencionados, así como la provisión del ‘refrigerio’

⁷ Estas relaciones han sido conceptualizadas de diversas formas: como *paternalistas* como propias de un Sistema de fábrica con Villa Obrera; como *personalizadas*. Son múltiples los intereses y debates que supone esta categorización (ver Sierra Alvarez: 1990; Moraes Morel: 1989; Leite Lopes: 1986; Neiburg: 1988, Rosendo: 1989). En la perspectiva de los estudios regulacionistas, las prestaciones sociales son parte del salario indirecto que caracterizaría un patrón de consumo obrero propio del “fordismo” (Aglietta: 1978). En relación con las empresas estatales en Argentina, hemos categorizado este tipo de intervención en clave de la configuración de experiencias de clase particulares, en el seno de procesos hegemónicos generales atravesados por el nacionalismo industrialista (Soul, Palermo: 2008). Un abordaje etnográfico de la experiencia de los *somiseros* en Rivero: 2008 En su investigación sobre la CSN, Regina de Moraes Morel (1989) construye una categorización de la prestación de servicios sociales que remite las demandas y reivindicaciones sindicales a una suerte de *economía moral* del colectivo de trabajo. En otro registro de problemas, el énfasis otorgado desde la literatura sociológica a la intervención de las organizaciones sindicales en la prestación de servicios sociales radica en la disponibilidad y el control de recursos que supone. Estos recursos y ese control constituyen la base de sustentación del campo de intereses privativo de las direcciones sindicales, y por lo tanto, refractario de los intereses de las bases. Otro elemento vinculado con la disponibilidad de recursos es el tipo de relación con el Estado que esta estrategia sindical inaugura: la legitimación y sustentación de las direcciones sindicales en términos materiales se genera ‘de arriba hacia abajo’, al centralizarse la recaudación y el control de las cuotas y aportes sindicales y supeditarse su gestión al reconocimiento efectivo de la organización sindical por parte del Estado.

durante los descansos; tenían mayor impacto en la vida cotidiana de los operarios especializados e ingenieros que habitaban en el barrio de la empresa – situado a unos 10 km del casco urbano nicoleño -. Es durante la década del '70 que la seccional local de la UOM profundiza su intervención en esta clave⁸, y para mediados de la década del '70 se inicia la construcción del Barrio “7 de septiembre” en terrenos donados por SOMISA. El trienio '73 – '76 la intervención sindical se extiende hacia el ámbito recreativo y educativo; así como el de ayuda mutua (Unión Obrera Metalúrgica-seccional San Nicolás. Informe 1973 – 1983, en Edición El Norte; 25 de mayo 1983). Además, la organización sindical estaba presente en la organización de campeonatos de fútbol; la entrega anual de ayudas escolares; la realización de campañas de vacunación, etc. En muchas de esas iniciativas, el Directorio de SOMISA jugaba un rol importante, ya fuera – como en el caso de la construcción de viviendas – mediante aportes materiales a las obras, o mediante la ‘complementación’ de los aspectos que cubrían ambas entidades⁹.

La prestación de servicios por parte de las organizaciones sindicales, y las valoraciones de las mismas en esa clave, es una de las características distintivas de la relación con las bases. Al mismo tiempo, la intervención en la esfera extra – productiva replicaba y estructuraba las relaciones entre los *somiseros* y la empresa, y al interior del colectivo. La participación de espacios sociales diferenciados y que esa diferenciación operara claramente en relación con la estructura jerárquica propia del espacio laboral, contribuía a la reproducción de las relaciones propias del *colectivo somisero*.

Este es uno de los aspectos de la cuestión que nos interesa focalizar aquí: la presencia de la empresa y la organización sindical en la estructuración de las instancias extra – productivas concurrían en la configuración de transacciones específicas; que articulaban en su dimensión socio – ideológica, nociones de ‘bienestar obrero’ y de ‘trabajo digno’ como indicadores de ‘justicia social’ y del desarrollo industrial de la nación como

⁸ Ya se había avanzado – a mediados de la década del '60 - en la solicitud de fondos para la construcción de un sanatorio propio, inaugurado finalmente en 1974 Este era un tópico común a diversas seccionales del interior; y en el caso de los metalúrgicos de Villa Constitución el manejo de fondos seccionales – para la construcción de un sanatorio - fue una de las reivindicaciones de la Lista Marrón frente a la conducción nacional.

⁹ La intervención conjunta empresa – sindicato sobre la esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo registra momentos de tensión y conflicto. El periódico local “El Norte” registra al menos un conflicto, relativo al cese de los servicios de la Caja mutual General Savio por parte de la empresa, en 1971. Reivindicando su restitución, la comisión administrativa de la Caja Mutual se puso al frente de un reclamo colectivo que incluso contó con una huelga como parte de las medidas de protesta. En este conflicto la actuación sindical se remite al campo de las gestiones ante las autoridades de la planta y no participa ni dinamiza el movimiento.

condición para ambos logros. Estas construcciones socio – simbólicas expresaban una compleja articulación de prácticas y relaciones que vinculaban los espacios productivo y extra - productivo¹⁰.

II – El colectivo reivindicativo y los procesos transaccionales

La característica fundamental de las transacciones que mencionamos, es el predominio de objetivos económico – corporativos que remiten a las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo. Un tipo tal de prácticas deviene objeto de una categorización específica sólo en el seno de un conjunto de relaciones sociales que supone el carácter predominantemente asalariado de las relaciones de trabajo expresado en su dimensión ideológica por la *asalarización* del concepto de trabajo (Menéndez: 1990). En continuidad con esta construcción se tenderá a la *monetarización* de las prácticas y de las condiciones de trabajo como un aspecto singular de las prácticas transaccionales que se concreta en demandas monetarias por asumir los riesgos propios de la realización de tareas arriesgadas, peligrosas, insalubres, etc. Ambas tendencias son tributarias del par relacional explotación/alienación que configura las condiciones de realización del trabajo asalariado. Esas determinaciones se expresan en configuraciones políticas e ideológicas que se vuelven históricamente visibles en una multiplicidad de estrategias sindicales, que comportan diferentes y se inscriben en proyectos; supuestos y culturas políticas diferenciadas.

Es así que los procesos que concebimos como de *devenir* del colectivo de trabajo en colectivo reivindicativo, están dotados de singularidades que se expresan en las prácticas *gremiales*¹¹ mediante las cuáles ese colectivo se configura y se manifiesta frente al capital; en los objetos de los procesos transaccionales que se focalizan y en las demandas o reivindicaciones que se construyen. El conjunto de esos elementos constituye el núcleo de una estrategia sindical focalizada en un espacio productivo

¹⁰ Por razones de espacio no nos extenderemos en la descripción de las transacciones estructuradas en el ámbito extra – productivo. A modo de ejemplo: en el campo de la vivienda, tenían participación diversos agentes estatales y es relevante la presencia de proceso de autoconstrucción sostenidos por prácticas de ayuda mutua. En su articulación con el ámbito productivo, y sin la presencia institucional de la ‘empresa’ se configuraban prácticas transaccionales en las concesiones de materiales o el préstamo de herramientas de la empresa por parte de jefes y supervisores; así como la negociación de la asignación de horas extraordinarias en relación con las necesidades de dinero o de tiempo de trabajo en la construcción, etc.

¹¹ Entendemos como prácticas gremiales aquellas que implican que el colectivo de trabajo – o parte de él – se pone *frente* al capital (a sus representantes), y que se orientan a la discusión de alguno de los aspectos en la dinámica de las relaciones obrero/patronales (para cuestionarlas, negociarlas, aceptarlas, etc). (Soul: 2008; 2007 y 2006 a)

concreto. Esta configuración en el caso que nos ocupa, fue un proceso dinamizado por militantes de diferentes vertientes político – sindicales, que disputarán la representatividad de los *somiseros* durante la primera mitad de la década del '60

- Estrategias gremiales y disputas políticas en la década del '60. El predominio de la 'movilización'

La dirección y orientación de las prácticas gremiales durante la primera mitad de la década del '60 fue arena de disputa entre diferentes corrientes político – sindicales y la empresa; al mismo tiempo que se producía su 'integración' en las estructuras orgánicas de la organización madre (la UOM), en el contexto de fuerte centralización y disciplinamiento sindical propio de la pos – resistencia peronista. Esta situación de disputa se revirtió recién en la segunda mitad de la década, cuando se consolidó la dirección del peronismo como corriente político – sindical dominante, a partir de la intervención de la seccional aproximadamente en 1965.

En estos primeros años de desarrollo de la planta, existía una importante actividad reivindicativa cuyas demandas giraban fundamentalmente en torno de las condiciones de trabajo y salud; del 'trato' de los jefes hacia sus subalternos y del reconocimiento de la actividad sindical y los militantes y delegados sindicales. Según evocan trabajadores del área de Mantenimiento, había un importante grado de movilización por las condiciones de trabajo dirigido por militantes sindicales y delegados del Partido Comunista y provenientes de diversas vertientes del peronismo. Asambleas, petitorios, movilizaciones internas, y discusiones cotidianas con los jefes; son los eventos más evocados para enfatizar un clima de conflictividad y movilización cotidiano.

La avanzada antidemocrática y represiva del gobierno de Frondizi y la proscripción al peronismo y al comunismo frente a las elecciones que se aproximaban, trazaron las coordenadas en el plano político nacional que demarcaron el terreno del accionar común frente a reivindicaciones obreras entre militantes de ambas tendencias. El PC llamaba a la más amplia unidad en el frente sindical, mediante la construcción de una corriente propia; pero también mediante el impulso de reivindicaciones generales en los lugares de trabajo¹². Confluían en este activo, militantes peronistas con una impronta de

¹² Ver entre otros; *Nuestra Palabra* (periódico oficial del PCA): 5 enero 1960 (p 1 – 4); 12 enero 1960 (p 1). En estas notas el énfasis está puesto en la necesidad de unidad en la acción sindical y política – en contra de la proscripción del Partido Comunista y del peronismo -. Al mismo tiempo se expresan las fracturas con las direcciones sindicales, a quienes acusaban de no confiar en la movilización del gremio y sí en las gestiones de funcionarios (*Nuestra Palabra*: 5 abril: 1960: p 5) Este plafón de unidad en la acción

movilización y confrontación, que se habían iniciado políticamente durante el período de la Resistencia, decepcionados con el cariz que iba tomando el gobierno de Frondizi. Ante las condiciones de trabajo deterioradas que se desarrollaban en SOMISA, las reivindicaciones se expresan a través de tácticas de movilización; inscriptas en un horizonte socio – ideológico marcado por las coordenadas del *desarrollo industrial* como núcleo del proceso hegemónico. Según los relatos de los militantes y activistas de ese período, mediante movilizaciones y reuniones en los sectores se lograron demandas vinculadas con las condiciones de trabajo (provisión de equipos de protección personal, instalación de sistemas de ventilación, instalación del ‘refrigerio’ durante los descansos¹³, etc). Un paro de diferentes sectores en 1963 culminó con el despido de capataces, ingenieros y médicos ‘prepotentes’ que ‘humillaban al obrero’.

El punto culminante de esta estrategia fue junio de 1965, cuando la comisión interna de SOMISA presenta un pliego de reivindicaciones ante la dirección de la empresa que oficiaban de “*Bases para la discusión del convenio interno de SOMISA*”¹⁴. Estas demandas ponen de relieve el carácter distintivo de la producción siderúrgica respecto de la ‘metalúrgica’ en general; y al mismo tiempo expresan que la estrategia sindical de este grupo de activistas articulaba tácticas de movilización de base con las de institucionalización de las relaciones obrero/patronales en un convenio colectivo que contemplara las especificidades mencionadas. Muchas de las demandas planteadas en este documento, serían obtenidas por la Intervención que llegó a la seccional ese mismo año, encabezada por Roque Azolina y de la que formaban parte notables cuadros sindicales del vandomismo, una vez que se reconfigure la estrategia sindical representativa del *colectivo somisero*.

b –la disputa de la representatividad desde la fragmentación (SOESA - STSA)

se sostiene durante el gobierno de Illia, y produce intervenciones de la UOM San Nicolás con un claro matiz antirrepresivo y de defensa de las libertades democráticas (Archivo DIPBA. Mesa B. Carp N° 111 Leg N° 50. F 83)

¹³ El ‘refrigerio’ como conquista sindical se contraponen al ‘refrigerio’ como parte de los programas de acción social empresarios anunciados en las Memorias y Balances. Un volante fechado en 1987, firmado por el “Comité de Lucha por la reincorporación” indica que el refrigerio fue logrado en 1963 por el conjunto de militantes despedidos.

¹⁴ Estas “Bases (...)” contemplaban tanto las relaciones en el ámbito productivo (reajustes salariales, establecimiento de condiciones para el pago de calorías e insalubridad; estandarización de jornada de 200 h para aquellos trabajadores en régimen de turnos, mejoras de infraestructura, regulaciones tiempos refrigerio etc), como intentos de regulación del mercado de trabajo (establecimiento de una Bolsa de Trabajo similar a las existentes en otras empresas estatales); y de intervención en el campo de la vivienda y de la seguridad social (tanto en clave de financiamiento como de control obrero de los mismos) (Archivo DIPBA. Mesa B; Carpeta N° 111; Leg N° 43: fs 7 - 9)

Resulta sumamente relevante que los conflictos abiertos con visibilidad nacional y regional (en medios de prensa) y mencionados en documentos empresarios remitan a dos episodios en la historia sindical de los *somiseros*, en los que la organización sindical que los agrupa se ve cuestionada. También resulta relevante que estos conflictos sean objeto de evocaciones vagas y confusas, en contraposición con otros episodios de conflictividad de los que no hallamos rastros en fuentes escritas.

Una característica de la UOM era que en tanto organización sindical diluía la especificidad propia de las tareas siderúrgicas, al ser representativa de los *metalúrgicos* en general. Esta no es meramente una cuestión nominal. Hasta el año 1975, con la incorporación del capítulo 21 al Convenio Colectivo N° 260/75 de la UOM; no se habían establecido las categorías específicas de la rama; ni se contemplaban las condiciones de trabajo propias de una planta siderúrgica integrada. En 1965 tuvo lugar la creación de SOESA (Sindicato de Obreros y Empleados de Siderurgia Argentina), organización sindical que separaría a los *somiseros* de la UOM. La UOM – aún en el marco de las profundas diferencias entre la Comisión Interna y la reciente Intervención seccional - paralizó las actividades “en contra del divisionismo” y el conflicto terminó cuando la empresa reconoció el monopolio de la representación gremial de la Unión Obrera Metalúrgica – después de un proceso que contó con la intervención de los Ministerios de Trabajo, de Defensa y de la Dirección General de Fabricaciones Militares y en el que tanto la dirección de la empresa como los funcionarios estatales insistieron en negar la existencia de motivos para el conflicto (La Nación: 28 junio 1965; p 3). El periódico local El Norte se registra tanto la existencia de las reivindicaciones contempladas en las “Bases...” como el alineamiento entre la UOM ‘central’ y la seccional (El Norte: 29 junio 1965: p 1). Más presencia en los relatos de los trabajadores tiene el proceso de constitución del Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos Argentinos (STSA) y el conflicto desencadenado en la planta en enero del ’73 que terminó con una profunda derrota: no sólo el STSA no obtuvo su personería sino que gran parte de sus afiliados fueron despedidos.

Existen notorias diferencias entre ambos procesos, fundamentalmente en las situaciones políticas y en las relaciones de fuerza. En términos locales, la principal diferencia parece ser que en 1973 al menos una parte del colectivo de trabajo – específicamente ‘los del fondo’¹⁵ en los recuerdos de los trabajadores – se moviliza en pos del sindicato

¹⁵ ‘El fondo’ son los talleres de Mantenimiento de SOMISA; sectores caracterizados por una importante actividad política y sindical de izquierda. La dificultad en estimar el alcance del paro y ocupación de la

propio; mientras que el proceso de 1965 los encuentra alineados claramente con la comisión interna y la dirección de la UOM.

Los militantes sindicales que estuvieron en la conducción seccional caracterizan que la empresa tuvo un importante rol en ambos intentos. A partir de los documentos con los que contamos podemos inferir que, en el primer caso, la administración empresaria afín al gobierno radical del período 1963 – 1966 bien podría haber utilizado la táctica de alentar la constitución de un sindicato de empresa para el necesario disciplinamiento de los *somiseros*. Al menos un volante del período, caracteriza a los impulsores del SOESA como *agentes de la patronal* [sic] (Archivo DIPBA: Mesa B: Carpeta N° 111: Leg 50: fs: 86) y similares términos utilizan los dirigentes sindicales en sus declaraciones a la prensa. El caso del STSA parece repetir este esquema, y de hecho las declaraciones públicas repudian que se identifique al sindicato con ‘ideologías de izquierda’ ratificando el carácter apolítico de la dirección y del proyecto sindical. Pero en esta ocasión, la pelea por la personería gremial es retomada por organizaciones políticas de izquierda, como el PST (trotskysta – morenista) y reconducida en clave de lucha antiburocrática, a través de múltiples declaraciones públicas; lo que terminará en temprana ruptura por parte del PST con la dirección del STSA. También en esta ocasión, la dirección sindical denuncia la injerencia patronal en este intento organizativo. Llamativamente la dirección del STSA no sufre despidos ni persecuciones después del conflicto, y tampoco acompañan las medidas de acción de los despedidos, aunque reclaman su reincorporación.

Lo que resulta central en nuestra perspectiva es la disputa del colectivo reivindicativo en términos exclusivistas y cerrados que remiten al carácter ‘único’ y ‘específico’ de las tareas y de las condiciones de trabajo. La identificación sustentada en la especificidad de las tareas productivas no logró – en dos ocasiones – constituirse como la principal referencia en la constitución del colectivo reivindicativo. Al parecer, ni las perspectivas de mejoras salariales o en las condiciones de trabajo que suponía la organización sindical en esos términos no fueron elementos de peso para alentar la modificación de los procesos transaccionales que se estaban desarrollando. Esta hipótesis debe ser explorada a partir de la identificación de los sectores y estratos de trabajadores que

planta, es que la UOM hace lo mismo en ese momento, con el argumento que ‘no estaban dadas las garantías de libertad de trabajo’. No obstante, esta misma medida da cuenta de la importancia del impacto de la ocupación. En las reconstrucciones de los trabajadores; además de evocaciones sobre quienes se ‘escapaban’ de la toma nadando por el río, o que enterados del conflicto no entraron a trabajar; lo que predomina es la indiferencia respecto de los despedidos y de los reivindicaciones.

impulsan estas organizaciones, la precisión acerca del grado de consenso o legitimidad del que gozaron y el modo en que eran referenciados por el resto de los trabajadores.

c – consolidación y despliegue de una estrategia sindical hegemónica. El predominio de la ‘participación’

La intervención de la seccional marca un hito en la historia sindical de los *somiseros*. Una vez derrotado el intento del SOESA, la disputa remite a las dinámicas contradictorias de militantes y organizaciones que, no obstante, reivindicaban la unidad sindical. A partir de ese momento, se ‘dislocan’ la representación sindical seccional y la de planta; y los triunfos reivindicativos pasan a ser capitalizados por la Intervención. Un ejemplo elocuente es el accionar de la Comisión Interna ante la imposición de la Jornada de 8 hs para sectores insalubres en septiembre de 1966 (a dos meses del golpe de Estado encabezado por el Gral Onganía). La CI resiste a esta medida mediante la realización de un paro de 2 h por turno, garantizando así la jornada de 6 h; y la Dirección responde suspendiendo a los 700 trabajadores afectados. Finalmente la Intervención de la seccional negocia una ‘tregua’ a fin de acercar a las partes, en cumplimiento de las “*directivas emanadas del secretario general Augusto T Vandor*”¹⁶. Las reconstrucciones de estos conflictos por parte de militantes sindicales de diversas tendencias nos permiten establecer las diferencias entre las fuerzas político – sindicales que disputaban la representatividad del *colectivo reivindicativo somisero*. Una, vinculada con algunas tendencias de militancia del peronismo de la resistencia y del partido comunista¹⁷, asentada en la *movilización*, entendida aquí en términos de la realización de actividades – planificadas o ‘espontáneas’ – en función objetivos definidos entre los trabajadores y sus líderes/dirigentes. En esta estrategia la construcción de representatividad se pretende desde las bases hacia las direcciones. La inscripción de esas configuraciones en una estructura orgánica nacional se tornaba más contradictoria en la medida en que se iban consolidando las instancias nacionales de representatividad fundadas en resoluciones centralizadas por los ‘cuerpos orgánicos’ – situación que se veía reforzada por el carácter ‘federal’ y ‘estratégico’ de SOMISA -. Otra, sustentada en un proceso de centralización y consolidación de una estructura sindical de alcance nacional que confluye en la configuración de campos de intereses

¹⁶ Para la reconstrucción de este conflicto ver El Norte: 27, 28 y 30 de octubre 1966, p 1.

¹⁷ Es preciso indicar aquí que el PCA y el peronismo son las únicas fuerzas organizadas con militancia sindical en la siderúrgica que identificamos en nuestro trabajo de campo. Es posible que existieran militantes de otras tendencias políticas que no hayamos logrado identificar.

específicos con sectores empresarios y estatales. Por ello mismo impone relaciones de representatividad fundadas en la inclusión vertical de las bases en las actividades sindicales, programadas y dirigidas por las cúpulas, que llamamos de *participación*¹⁸. Fue creciendo la importancia de las intervenciones en la esfera extra – productiva; pero también se consolidaron procesos transaccionales fundados en defender y limitar el uso de la fuerza de trabajo generados en el ‘suelo de fábrica’. Consideramos que éstos últimos constituían uno de los núcleos fundantes de la relación de representatividad: la dirección sindical debía expresar en reivindicaciones tales demandas vinculadas con la clara delimitación de tareas por puesto¹⁹; la forma de ocupación de los puestos y los relevos; la garantía horaria para los trabajadores de turnos, etc

Como vemos, los objetos sobre los que se estructuran las prácticas de la Intervención son idénticos a aquellos que atendían los referentes ‘de planta’, y refieren a la “carga laboral” – entendida en clave de los aspectos del trabajo referenciados negativamente -. Esta identificación permite puntualizar algunos elementos que refieren a un nivel de continuidad en las prácticas gremiales del colectivo en lo que hace a los ‘objetos’ de reivindicaciones y demandas. Esta continuidad remite a las significaciones negativas de las propias tareas, categorizadas en referencia a ese ‘bienestar’ tributario de la justicia social del que debe disfrutar el obrero industrial.

En esta clave, y sin desconocer que la intervención de seccionales díscolas como herramienta de disciplinamiento es una de las prácticas recurrentes en la consolidación de las direcciones sindicales ‘burocráticas’; las *prácticas concretas de construcción de representatividad* en el lugar de trabajo es una de las dimensiones que garantiza la permanencia de la intervención – y que sus orientaciones se vuelvan dominantes –.

Si los trabajadores de base aceptaron su desplazamiento de las instancias de definición y planificación de actividades reivindicativas, fue en contraposición con la profundización – y la presión sobre quienes decidían – de procesos transaccionales sin sustento institucional, que los ‘cuerpos orgánicos’ debían expresar y resolver. En esta clave categorizados la oscilación entre la dimensión de movilización y la de participación.

El relato de quien fuera posteriormente secretario adjunto de la Comisión Directiva de la seccional es elocuente acerca del modo y la dinámica de este proceso: después e de

¹⁸ Para la distinción entre procesos de movilización y procesos de participación ver E Menéndez (1981) **Poder, estratificación y salud** p 107

¹⁹ La delimitación de las tareas por puestos involucraba a la organización sindical en discusiones que implicaban la creación de puestos de trabajo, el diseño de secuencias de tareas, los ritmos y las cuotas de producción, etc. Hemos recogido relatos muy elocuentes acerca de esta dinámica por parte de mandos medios e inferiores.

una discusión con un supervisor, fue convocado por funcionarios sindicales para postularse como delegado y posteriormente, llamado a integrar la comisión interna. Se trataba de un joven militante sin experiencia, por lo que recuerda su paso por esa instancia como de aprendizaje²⁰. En este aprendizaje la presencia en la planta se sostenía ‘cuando había algún quilombo’ o en casos de problemas concretos, mientras que una parte central de las actividades se realizaba ante funcionarios gubernamentales o ante la dirección empresaria, generalmente en Buenos Aires. Este aspecto de las relaciones sindicales reforzaba las prácticas delegativas y ‘de participación’ por sobre las de movilización hasta volverlas dominantes en las relaciones organización sindical/afiliados. Hemos visto cómo el conflicto de octubre del ’66 se destrabó “en cumplimiento de directivas emanadas de” Vandor, quien de esta forma subordina los procesos de movilización y organización en los lugares de trabajo (y a sus referentes) a sus propias estrategias ante el conflicto gremial. Con el tiempo, esta lógica delegativa y ‘de participación’ será distintiva de la forma en que se vehiculicen las demandas propias del ámbito productivo.

Sin embargo, esta estrategia sindical no se erigió sin conflictos como representativa de los *somiseros* y de sus prácticas gremiales. En el contexto de la dictadura de la Revolución Argentina – que, como vimos, inauguró su gestión en la empresa desconociendo la insalubridad de algunos sectores – de reflujo de la conflictividad y del período de consenso de las direcciones sindicales nacionales con el golpe de Estado; todavía fue necesario que la empresa instrumentara el despido de casi 300 trabajadores entre 1966 y 1967. Las fuentes empresarias explican esta reducción en clave del fortalecimiento de la dotación de técnicos y capataces (SOMISA Memoria y Balance. Ejercicio N° 21. 1967 - 1968) en consonancia con las recomendaciones de la consultora Booz, Allen and Hamilton (Reporte final: Mayo 1967, p 5 - 6). Desde la perspectiva de la organización sindical, estaban siendo despedidos la totalidad de los integrantes de la comisión interna y del cuerpo de delegados que no respondían a la conducción nacional. Los despidos se produjeron con posterioridad a la huelga general del 1° de marzo de 1967; que también implicó la supresión de la personería gremial de los metalúrgicos y otras organizaciones sindicales por parte del gobierno de Onganía.

²⁰ En este relato se pone de relieve una característica de este proceso, también apuntada por militantes sindicales metalúrgicos de Villa Constitución: la falta de ‘cuadros’ estructurados en espacios laborales de la que adolecía la dirección nacional ‘vandorista’.

El período de reflujo y ofensiva signado por el advenimiento de la Dictadura de Onganía generó el clima propicio para el desplazamiento de los referentes surgidos con anterioridad a la Intervención. Con el dominio pleno de los ‘cuerpos orgánicos’ por parte de la conducción seccional, ciertos aspectos de los procesos transaccionales se reconfiguran en virtud de prácticas diferenciadas.

Las prácticas por parte de los delegados y dirigentes afines a la Intervención se configuran en clave de *favores personales*. A lo largo del trabajo de campo, registramos la participación de los delegados en la gestión de préstamos de dinero, de licencias y permisos especiales, de cambios de turno, de medicamentos y atención médica. Esta cuestión es fundamental en el abordaje de la configuración de una estrategia sindical sustentada en la representatividad de los trabajadores en clave de *participación*.

Las condiciones de trabajo institucionalizadas y las relaciones en clave de ‘favores personales’ son el sustento de procesos transaccionales que viabilizaban el alcance de los objetivos de los *somiseros* y que se expresan en valoraciones positivas de la organización sindical y de los dirigentes: Rucci ‘hizo mucho por nosotros’ y ‘el sindicato te protegía’, ‘te sentías respaldado’.

La “Tabla de Descripción de Funciones” – dispositivo que establece que tareas son imputables a cada puesto – aprobada a finales de la década del ’60 en instancias paritarias y los Convenios Colectivos de Trabajo devinieron importantes mecanismos para la vehiculización de prácticas transaccionales en relación con el uso y la gestión de fuerza de trabajo. Junto con esto, se destaca la persistencia de prácticas de no – subordinación contempladas por las jefaturas inferiores y defendidas por los delegados sindicales en los sectores. En esta clave se fue configurando una correlación de fuerzas propia de la cotidianeidad laboral, que implicaba un importante poder sindical en esa instancia; que no necesariamente alimentaba posiciones radicalizadas por parte del colectivo en términos políticos y que alimentaba la representatividad y la legitimidad de los representantes sindicales.

El tercer gobierno peronista puede ser indicado como el período en que esta serie de prácticas transaccionales alcanza su desarrollo más importante. Como consecuencia de la polarización y tensión de las articulaciones que sustentaban el proceso hegemónico, los trabajadores y las organizaciones sindicales lograron imponer canales institucionalizados de expresión de demandas y reivindicaciones, ampliando cada vez más la brecha existente en ese campo de intereses comunes que se había configurado con la *industria* como principal articulador. El ‘poder sindical’ en SOMISA se

expresaba en importantes acuerdos con la dirección empresaria – que remite a intereses propios de la conducción sindical - y en una importante incidencia en la marcha del proceso productivo a través de prácticas de no – subordinación que encontraban sustento en ciertos mecanismos que se habían institucionalizado. El Golpe de Estado de 1976 y la reapertura democrática, marcan transformaciones no sólo en relación con las estrategias sindicales que describimos sino también en las prácticas y objetos transaccionales, así como en los núcleos de articulación de prácticas políticas e ideológicas en el seno de la reconfiguración del proceso hegemónico.

Consideraciones finales: cotidianeidad laboral y transacciones... límites, potencialidades y problemáticas.

Esta ponencia es un intento de presentar para el debate algunas intuiciones conceptuales y metodológicas que puedan sostener el abordaje de relaciones de hegemonía/subalternidad en espacios de trabajo que no se caracterizaron por el predominio de conflictos que ofician como ‘hitos’ de cristalización de correlaciones de fuerza.

En este sentido, propusimos dos coordenadas para orientar las indagaciones: el abordaje de las relaciones concretas que configuran la cotidianeidad laboral y la descripción de esas relaciones en clave de *procesos transaccionales* que configuran los procesos hegemónicos generales. En ese camino identificamos una serie de ‘objetos’ privilegiados en esos procesos que se vinculan tanto con el ámbito de la producción como con el extra – productivo; articulados por la *industria* como núcleo en la configuración de prácticas y representaciones que integran a diferentes conjuntos sociales en términos económicos, políticos e ideológicos en un campo de intereses comunes. La continuidad de dichos objetos como centro de reivindicaciones y su persistencia a través de diferentes estrategias sindicales es doblemente expresiva de que los procesos transaccionales se vehiculizan tanto a través de la *participación* como de la *movilización*. La representatividad de la Intervención no se sustentaba sólo en la ‘eficacia’ reivindicativa, sino también en que al replicar las relaciones jerárquicas legitimadas/naturalizadas por los trabajadores; ‘continuaba’ el tipo de relaciones predominantes en el suelo de fábrica y en las instituciones del ámbito extra – fabril. En las relaciones gremiales se articulaban demandas colectivas e individuales, y su resolución en clave de institucionalización y atención forma parte de las valoraciones positivas acerca de las direcciones sindicales que devinieron dominantes.

Avanzar, corregir y enriquecer un enfoque en la clave que proponemos nos permitirá ponderar con mayor precisión las diferentes dimensiones de las relaciones entre los colectivos obreros y sus direcciones sindicales; en dirección a establecer elementos explicativos de las relaciones de representatividad y en este sentido, de las prácticas mediante las que las clases subalternas concurren en la reproducción de las relaciones de hegemonía

Bibliografía

Bialacowsky A y B Fernández (1994) Las articulaciones laborales. CEAL Buenos Aires

Drolas A (2005) *Futuro y devenir de la representación sindical. Las posibilidades de la identificación* en Battistini O. (comp.) El trabajo frente al Espejo. Prometeo. Buenos Aires

Gindin J, Soul J (2005) "Demandas salariales y estrategias gremiales. Los trabajadores de Rosario (Argentina) frente a la devaluación" en *Actas 7º Congreso ASET* Buenos Aires. Agosto

Menéndez E (1981) Poder, estratificación y salud. Ediciones de la Casa Chata. México;
(1990) *Antropología Médica. Orientaciones, desigualdades y transacciones* (cap 6). Cuadernos de la Casa Chata. México

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

(2005) Soberanía nacional, desarrollo industrial y armonía social. Representaciones acerca del desarrollo de la Industria Siderúrgica integrada en Argentina en *Actas X Jornadas Interescuelas/departamentos de Historia* Rosario Septiembre 2005

(2007a) Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica argentina en www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/