



Imputaciones morales y precarización laboral entre los jóvenes trabajadores de una fábrica siderúrgica en la Argentina

Moral accusations and labor precariousness among youth workers at a steel factory in Argentina

Laura PERELMAN* y Patricia VARGAS**

Recibido: 11. 3.13

Aprobado definitivamente: 23.05.13

RESUMEN

Este artículo es un aporte a la reflexión sobre los modos en que las grandes empresas despliegan dispositivos altamente complejos, con el propósito de garantizar la reproducción del capital a través de la gestión de modos de empleo flexible. En particular analizamos cómo las políticas de empleo de una empresa siderúrgica, legitiman la precarización laboral apelando a imputaciones de orden moral contra los jóvenes.

Basándonos en un extenso trabajo de campo realizado durante dos años (2010-2012) con jóvenes y adultos relacionados con la fábrica, mostraremos cómo los dichos del gerente de relaciones con la comunidad, interpelan a un imaginario social difundido entre los trabajadores adultos, para justificar la inestabilidad y los bajos estándares laborales entre los jóvenes que se ven confinados por varios años a deambular por empresas contratistas. Es así como la tercerización se constituye como un mecanismo clave en la consolidación de la precariedad laboral.

Palabras clave: jóvenes - precarización – terciarización – industria siderúrgica

ABSTRACT

In this article we present our contribution to the debate on how big companies deploy highly complex devices in order to guarantee the reproduction of the capital through the management of forms of flexible employment. In particular, we analyze how management, linked to the

* Investigadora residente del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES). Áreas de interés: impactos de las políticas económicas y las instituciones laborales sobre los mercados de trabajo; determinantes del salario y la desigualdad salarial; estructura y patrones de la negociación colectiva; afiliación sindical; acción colectiva e identidades obreras. E-mail: lacperel@fibertel.com.ar

** Investigadora residente del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES). Áreas de interés: industrias de la construcción, automotriz y siderúrgica, diseñadores, artesanos mixtecos y globalización, emprendedurismo, procesos de movilidad social y clases medias; cuestiones metodológicas sobre etnografía, reflexividad y trabajo de campo de mujeres en mundos laborales masculinos. E-mail: patriciabeatrizvargas@gmail.com

employment policies of a steel company, justifies the widespread use of outsourcing and temporary contracts through moral imputations against young people.

Based on an extensive fieldwork carried out in two years (2010-2012) with youths and adults that maintain different ties with the factory, we show how the management's statements invoke to a social imaginary widely shared by adult workers in justifying the labor flexibilization of the youths. Young people are forced to wander about for several years in unstable jobs before they are considered as candidates for entering the protected core of the factory. Thus outsourcing is constituted as a key mechanism in the consolidation of job insecurity.

Keywords: youth - precariousness - outsourcing - steel industry

SUMARIO

1. Introducción 2. Los obreros siderúrgicos: el ideal moral de ser “buenos jefes de hogar” y “buenos trabajadores” en los tiempos de la fábrica estatal 3. La privatización como evento crítico: la experiencia de los obreros siderúrgicos en el marco del capitalismo flexible 4. Los jóvenes en el banquillo de los acusados: imputaciones morales y justificaciones ideológicas de la precarización laboral 5. “Mostrarse”, “capacitarse” y “luchar”: estrategias de resistencia y disciplinamiento entre los jóvenes obreros siderúrgicos 6. Palabras finales 7. Bibliografía

1. Introducción

En este artículo¹ presentamos nuestro aporte a la reflexión sobre los modos en que las grandes empresas despliegan dispositivos altamente complejos con el propósito de garantizar la reproducción del capital a través de la gestión de modos de empleo flexible. En particular analizamos cómo la gerencia, vinculada a las políticas de empleo de una empresa siderúrgica, justifica la precarización, utilizando dispositivos ideológicos que apelan a imputaciones de carácter moral contra los jóvenes: “en la actualidad no tomamos más a los jóvenes menores de 25 años como ‘propios’, ya que al no ser jefes de familia, no se esfuerzan por cuidar su trabajo”, nos asegura un representante oficial de la empresa.

El supuesto que sustenta los dichos del gerente es que “fundar una familia” es lo que convierte en “responsable” a un obrero fabril. Por lo tanto, desde su perspectiva, el hecho que socialmente se haya postergado la edad de conformación de la familia propia, implica que esta institución dejó de cumplir con su función disciplinaria durante los primeros años de integración de los jóvenes al mundo laboral. Por esa razón, se impone como un hecho ineludible para nuestro interlocutor que los jóvenes deban pasar varios años de su carrera laboral como contratados eventuales o terciarizados. Este constituye “el tiempo de prueba” hasta que alcancen la madurez como adultos responsables. Lo que el gerente no dice en ningún momento, es que en ese lapso de tiempo, es la familia de origen la que cubre los costos derivados de la inestabilidad laboral.

¹ Este artículo forma parte de los resultados de una investigación internacional comparada sobre industria siderúrgica, realizada en el marco del Proyecto “Models and their Effects on Development paths: an Ethnographic and comparative Approach to knowledge transmission and livelihood strategies (MEDEA)” (2009-2012), coordinado por Victoria Goddard y Susana Narotzky. A nivel local el proyecto tiene su sede en el Instituto de Desarrollo Económico y Social, bajo la coordinación de Rosana Guber.

Observamos un proceso social al que podemos caracterizar como de desplazamiento especular entre, por un lado, la edad mínima que impone la empresa para ingresar como trabajador de planta permanente, y por otro lado, la edad en que los jóvenes conforman la familia propia. Este proceso es utilizado por la empresa para naturalizar un orden laboral, que de todos modos es percibido como injusto por los trabajadores precarizados. Como veremos, este mecanismo resulta sumamente exitoso respecto de los objetivos del capital. A pesar de que, efectivamente se trata de jóvenes que aun no han formado sus familias, despliegan un compromiso y fuerte interés con el trabajo. La empresa hoy puede disponer de una masa crítica de jóvenes aspirantes trabajando aplicadamente, en condiciones precarizadas. Esto es posible porque tanto los jóvenes como sus familias saben que transitar alternativamente entre compañías subcontratistas es la única vía para aspirar a ingresar a los pocos y codiciados puestos del corazón de la fábrica.

Las evidencias que presentamos a lo largo del artículo son producto de un intenso trabajo de campo desarrollado durante los años 2010, 2011 y 2012 en una ciudad localizada al norte de la Provincia de Buenos Aires, fuertemente dependiente de la producción siderúrgica. Allí funcionó desde la década de 1960 una acería integrada de propiedad estatal, que en el marco de la implementación de políticas neoliberales, fue privatizada en 1992. La flexibilización laboral en la fábrica se materializa a través de mecanismos legales tales como contratos temporarios, pasantías y outsourcing. Muchas veces la empresa abusa de este paraguas normativo utilizando contratos eventuales y pasantías para cubrir puestos de trabajo permanente.

En las páginas siguientes mostramos cómo estos mecanismos instalados durante el período neoliberal perduran hasta el día de hoy, a pesar de los cambios en el contexto económico e institucional² y cómo son experimentados por quienes los sufren cotidianamente. De este proceso nos hablaron de manera reiterada e insistente los más de cien entrevistados³: obreros de diferentes generaciones, supervisores, reclutadores de personal de las contratistas, gerentes, sindicalistas y educadores. Todos ellos, vinculados de uno u otro modo con la actividad fabril siderúrgica, nos brindaron su tiempo y su paciencia para explicarnos, ya sea los modos en que opera este sistema, ya sea cómo estas políticas afectan sus vidas y sus proyectos de futuro.

Organizamos el material en cuatro apartados. En el primero, mostramos cómo los antiguos trabajadores reconstruyen su ingreso a la fábrica de acero, cuando ésta era estatal, en paralelo a la formación de sus propias familias. En el segundo, presentamos los cambios que los trabajadores registran como significativos a partir de lo que para ellos constituye un evento crítico de ruptura con el pasado: la privatización de la acería. En tercer lugar, desplegamos los términos de la imputación moral que el discurso gerencial hace recaer sobre los jóvenes, contextualizando dicha acusación en un marco de sentido que goza de amplio consenso social entre los trabajadores adultos. Por último, exponemos las prácticas educativas y laborales de los jóvenes que aspiran a ingresar al núcleo protegido de la fábrica y presentamos unas breves conclusiones.

2. Los obreros siderúrgicos: el ideal moral de ser “buenos jefes de hogar” y “buenos trabajadores” en los tiempos de la fábrica estatal

Desde su puesta en marcha en la década de 1960 la fábrica estatal se instituye como la acería integrada más importante de la Argentina. Numerosos contingentes de jóvenes provenientes del

² Durante los años 1990, sucesivas reformas laborales fueron eliminando restricciones para la utilización de contratos temporales en puestos de trabajo de carácter permanente (Perelman, 2001). Si bien esta legislación fue removida a fines de dicha década, dejó una fuerte impronta en las prácticas empresariales, que en muchos casos rozan lo fraudulento.

³ Todas las citas encerradas entre comillas corresponden a entrevistas realizadas por ambas autoras durante el período 2010-2012. Por razones de confidencialidad no se suministra información personal sobre los entrevistados ni sobre los lugares donde se realizaron las mismas.

norte, litoral y provincias lindantes se mudaron a la “ciudad del acero”, atraídos por la fuerte demanda de mano de obra. Hombres solteros y casados en su veintena, en su mayoría sin más credenciales educativas que el nivel primario, se fueron incorporando en las diferentes áreas productivas y de mantenimiento, hasta alcanzar un número cercano a los 10.000 trabajadores hacia finales de los años 1980⁴.

Algunos venían con recomendación de algún ingeniero del mismo pueblo; otros eran convocados por un pariente o amigo; los más se anotaban en un listado y al día siguiente ya estaban trabajando. Todos los entrevistados que ingresaron en los albores de la planta recuerdan anécdotas relacionadas con la gran cantidad de trabajadores que entraban por día. Uno de ellos, que llegó a jubilarse como supervisor en el área de mantenimiento, nos comenta:

Llegábamos, nos anotábamos, nos llamaban y ya quedábamos en la fábrica, trabajando. Para promover, salía una vacante en un puesto y hacíamos cursos en la escuelita de oficios de la fábrica. Igual todos los días hacíamos mérito con nuestros supervisores, con los jefes, para que nos tuvieran en cuenta. Queríamos destacarnos. En los ratos libres nos íbamos a aprender al puesto donde salía la vacante. Las promociones nos permitían ‘irnos para arriba’: en puesto, en dinero y en responsabilidad, porque a medida que ascendías tenías más gente a cargo. Y también, cuando teníamos un objetivo, una meta, por ejemplo mejorar la casa, cambiar el auto o salir de vacaciones hacíamos horas extras. Trabajábamos 16 horas y dejábamos el alma en la fábrica.

Los trabajadores recuerdan este proceso de movilidad laboral en términos de pasajes entre puestos y sectores, señalando cómo estos cambios implicaban un avance en las jerarquías ocupacionales y salariales. En este sentido, pertenecer a la fábrica estatal significaba una oportunidad para progresar laboralmente.

A medida que iban llegando a la ciudad, la fábrica estatal se encargaba de acomodar a los jóvenes solteros en una vivienda colectiva emplazada enfrente de la fábrica. Los trabajadores casados se instalaban provisoriamente en pensiones o en las casas de los parientes y amigos, hasta que accedían a una morada propia. La fábrica estatal proveía de viviendas a quienes fundaban sus familias y resultaba usual que los trabajadores solicitaran un cambio habitacional cada vez que un nuevo nacimiento engrosaba el número de integrantes⁵. Los trabajadores también contaban con el suministro de gas, luz, agua, mantenimiento general y cuidado del jardín sin costo. Adicionalmente accedían a la cooperativa de consumo para alimentos, a créditos en todos los comercios de la ciudad “con sólo mostrar el carnet de la fábrica estatal” y a la obra social para el cuidado de la salud.

Los soportes materiales que la fábrica estatal proveía para el afincamiento de los jóvenes trabajadores hacían posible la formación de la familia propia bajo condiciones muy favorables. Este modelo familiar, que ha sido denominado por Isabella Cosse (2010) “de domesticidad”, constituía un horizonte de realización personal y un indicador de inclusión efectiva en el mundo de los adultos. Este pasaje hacia el rol de jefes de hogar ocurría habitualmente en los inicios de sus veintenas. En los relatos, los trabajadores destacan que el esfuerzo laboral que realizaban, tenía como principal objetivo poder brindar a los suyos lo que ellos no tuvieron para sí mismos

⁴ Al momento de iniciarse el proceso de privatización, la empresa contaba con 11.600 trabajadores, de los cuales 8.822 eran operarios agremiados en el sindicato de trabajadores, 1.491 eran supervisores enrolados en el sindicato de mandos medios y el resto era personal jerárquico y fuera de convenio (González, 1996).

⁵ La activa acción estatal en materia de construcción de viviendas para trabajadores podría asimilarse, durante el período de puesta en marcha de la fábrica, a lo que algunos autores denominaron “sistema de fábrica con villa obrera” para procesos análogos en Brasil y Argentina (Leite Lopes, 2011; Neiburg, 1988; Soul, 2002).

en sus familias de origen: una “casa propia”, “un auto”, “disfrutar de vacaciones”, darle una “buena educación” a su prole o “ayudarlos a ingresar a la fábrica”.

Sin embargo, no todos los padres esperaban perpetuar el linaje siderúrgico y no todos los hijos de los obreros aspiraban a ingresar a la fábrica. Además, en el caso de las mujeres, salvo algunas raras excepciones, en general no eran invitadas a integrarse en un mundo laboral predominantemente masculino. Fue así que algunos jóvenes de familias siderúrgicas estudiaron carreras universitarias tradicionales y altamente diferenciadas por sexo: ingeniería, arquitectura, contaduría y abogacía los varones; maestra de grado, o profesora de idiomas o de alguna disciplina artística, las mujeres. Para el caso de quienes sí esperaban reproducir los pasos paternos, a medida que tenían edad para incorporarse al mercado de trabajo, ingresaban a la fábrica a través de lo que se fue consolidando como un mecanismo consuetudinario de reclutamiento⁶. Los hijos gozaban de un derecho no escrito de ingresar a la fábrica, situación que se agilizaba en caso de fallecimiento del padre. De este modo, la fábrica estatal garantizaba el rol del proveedor de la familia, que se traspasaba al hijo varón en caso de muerte. Esto no ocurría de manera lineal respecto del mismo puesto de trabajo, sino que, al producirse una vacante se completaba con trabajadores de la segunda generación, vinculados por lazos filiales.

Los mecanismos que garantizaban la reproducción intergeneracional de los obreros siderúrgicos, a su vez configuraban un marco adecuado para la concreción del ideal de domesticidad. Aunque este modelo comienza a cambiar en la Argentina en los años 1970 (Cosse, 2010), todavía resultaba hegemónico para los trabajadores del acero. Sin embargo, las políticas neoliberales de los años 1990, modificaron fuertemente el mapa legal e institucional en el cual estos trabajadores y sus familias llevaban adelante sus proyectos de vida. En los inicios de dicha década, durante la presidencia del peronista Carlos Saúl Menem (1989-1999), la fábrica expulsó alrededor de 7.000 trabajadores de todas las áreas. En 1992, la empresa dejó de pertenecer al Estado y los nuevos dueños continuaron implementando políticas de reducción de los planteles permanentes, amparados en la nueva legislación de corte flexibilizador. Esta situación inédita en la experiencia de estos obreros industriales modificó sustantivamente sus condiciones de trabajo y, concomitantemente, sus vidas y la de sus familias.

3. La privatización como evento crítico: la experiencia de los obreros siderúrgicos en el marco del capitalismo flexible

La privatización de la fábrica estatal en el año 1992 nos es señalada reiteradamente por los trabajadores como el evento que asesta un fuerte golpe a la vida fabril. La fábrica, al pasar a manos de un grupo privado, reduce el núcleo de empleo propio y protegido, a la vez que terceriza numerosos sectores mayormente vinculados con los servicios anexos a la producción (mantenimiento, transporte, puerto, central hidroeléctrica, servicio de limpieza y catering, entre otros). Las compañías contratistas se constituyen en las encargadas de contratar a los nuevos trabajadores en un marco de relaciones laborales precarizadas.

Con el objetivo de que entendiéramos el nuevo sistema de reclutamiento, algunos entrevistados acudieron al papel y al lápiz para realizar un gráfico que ilustrara detalladamente la relación entre la empresa madre y sus contratistas. Empezando con un núcleo central, continuaban dibujando una serie de anillos con sus propios centros, que con diferentes grados de proximidad y distancia, orbitaban alrededor de dicho núcleo. En clara analogía con el sistema planetario, el núcleo central representa la fábrica de acero con sus trabajadores “propios” y los planetas circundantes, a las “compañías” subcontratistas. Asimismo, éstas ocupan una posición jerarquizada en función de la distancia respecto del centro del sistema: las agencias de provisión

⁶ Un mecanismo similar ha sido minuciosamente documentado para la burocracia estatal argentina por Laura Colabella (2012).

de mano de obra están más cerca y las compañías proveedoras de servicios subcontractados, más lejos. A su vez cada compañía, a las que los trabajadores denominan “empresas satélites”, tienen su propio subsistema de “propios” y “contratados”.

Los trabajadores que lograron sortear la masiva reducción de personal con la privatización constituyen ahora parte del núcleo de empleo estable y protegido. Sin embargo cuando tienen la expectativa de ingresar a sus hijos se ven interpelados a esforzarse en mayor medida para ganarse el favor de sus superiores. En varias oportunidades nos comentan que sus jefes los presionan: “si querés que entre tu hijo, tenés que mantener una conducta intachable, un legajo impecable, un fuerte compromiso con la empresa”. Muchos de estos trabajadores ingresaron porque sus padres eran obreros siderúrgicos de la fábrica estatal, y actualmente se quejan de que, después de la privatización, sus hijos ya no pueden entrar a trabajar apelando al mecanismo filiatorio.

Esta situación, aunada al largo y tortuoso camino de prueba entre trabajos temporarios en diversas compañías, es experimentada en términos de un profundo malestar por todos los que aspiran a entrar a trabajar como obreros del acero. Actualmente nadie ingresa de manera directa a la planta permanente. Para que ello ocurra, el trabajador necesariamente debe ser promovido desde las contratistas hacia el corazón de la fábrica. Asimismo ya no se producen cuantiosas vacantes sino que, a medida que los trabajadores fallecen o se jubilan, el puesto libre deviene en terreno de disputa entre la empresa, que pretende tercerizarlo y el sindicato, que lucha por mantenerlo como un puesto “propio”.

El mecanismo de traspaso y promoción de trabajadores entre las compañías y hacia los anillos más estables del sistema es sumamente complejo y depende de muchos factores mutuamente constituyentes. Las empresas contratistas, como ya mencionamos, tienen a la vez sus núcleos de personal “propio”. Pero, dadas las profundas diferencias de salario, premios y condiciones de trabajo, muchos trabajadores aseguran que están dispuestos a perder sus puestos estables y pasar como temporales a otras compañías visualizadas como más cercanas a la empresa madre.

La empresa implementa mecanismos de control de los jóvenes trabajadores “haciendo circular una planilla entre las contratistas para que registren el historial de comportamiento laboral, mientras hacen todo el caminito”, según nos comenta el gerente. Sin embargo, la empresa no es la única que filtra el ingreso de los jóvenes, sino que en muchos casos es el propio sindicato el que tiene un rol preponderante en los mecanismos de selección. Muchos trabajadores señalan que además de tener que mostrar ellos y sus hijos una “foja impecable”, para concretar el pase de “contratados” a “propios”, resulta de vital importancia mover redes vinculadas a la jerarquía sindical.

Es con relación a este complejo proceso donde toma sentido el esquema de distancias derivado de la metáfora planetaria, que alude precisamente a lo lejos o cerca que los trabajadores se encuentran de poder acceder al codiciado empleo del núcleo central. La contratista visualizada como la antesala, es la agencia de empleo, principal proveedora de trabajadores eventuales. Le sigue en orden de importancia una contratista sobre la que los trabajadores esgrimen solapadamente sospechas de que pertenecería a uno de los miembros del sindicato. Esta información viene acompañada de la imputación de que esto constituye una buena razón por la cual los representantes de los trabajadores no defienden de igual modo todos los trabajadores: si un sindicalista es a la vez el dueño de una contratista no hay posibilidades de que reclamen la igualdad en salarios y premios. La contradicción entre ser patrón y ser delegado sólo puede resolverse a través de la inequidad, según los trabajadores.

Este sentimiento de injusticia (Moore, 1996) toma cuerpo diariamente ya que, los trabajadores “de las contratistas” desarrollan sus actividades en el mismo espacio físico que “los propios”.

Todos saben de las diferencias entre unos y otros. Los de las compañías expresan su enojo porque se sienten discriminados: “si desaparece algo, la sospecha es sobre los negros de las compañías”; “si hay que hacer un trabajo en un lugar considerado insalubre, que vayan los de las compañías”. Los “propios” acusan a los de las compañías en estos términos y, según los de las compañías, cuentan con el aval de los delegados sindicales para no hacer determinados trabajos. Incluso los suministros como el agua caliente para el mate y espacios como el comedor, se constituyen en territorios de disputa, expresando una vez más las diferenciaciones y divisiones que promueve el sistema de subcontratación.

Será por esto que al escuchar a los trabajadores hablar acerca de este mecanismo de ingreso y contratación, tan diferente al vigente en el pasado estatista, nos encontramos con un sentimiento de fuerte malestar. Los discursos asumen ribetes de denuncia cuando refieren a prácticas percibidas por ellos como fraudulentas, derivadas de la connivencia entre la empresa y el sindicato. “La empresa gana plata porque les paga menos a las contratistas y el sindicato no nos defiende porque tiene negocios con la empresa”, clama la queja generalizada.

4. Los jóvenes en el banquillo de los acusados: imputaciones morales y justificaciones ideológicas de la precarización laboral

Dado este clima de sigilo y malestar que recorría el ambiente cada vez que abordábamos este tema, imaginamos que cuando entrevistáramos a los representantes de la empresa, no iban a mencionar este sistema de reclutamiento y las condiciones de trabajo concomitantes. Pero, para nuestra sorpresa, lejos de constituir una práctica oculta o vergonzosa, un representante del management reivindicó este mecanismo como una política empresarial justificada por las características de la cultura juvenil dominante en la actualidad:

Hoy estamos revisando un poco el perfil del ingresante en cuanto a la edad, porque nos estamos encontrando con jóvenes que, actitudinalmente, no tienen las responsabilidades que el mercado necesita. Queremos hacer un mix con gente un poquito más grande, que tenga hijos, que tenga familia, que tenga más instalado el tema de la responsabilidad y la necesidad de trabajar, porque nosotros observamos que los índices de ausentismo se disparan, que los jóvenes son más irresponsables, entonces estamos buscando la forma para que, el que ingrese, tenga atada la responsabilidad del trabajo por necesidad, venga a trabajar y valore el trabajo.

Desde la perspectiva de este gerente, los jóvenes no se comprometen con el trabajo porque aun no formaron una familia propia, entonces, resulta lógico que la fábrica los tome una vez que tengan responsabilidades como jefes de hogar. Mientras tanto, deben ser las contratistas las que los tengan a prueba hasta que sean adultos. La premisa propuesta desde la empresa opera sobre la base de un desplazamiento especular entre la edad en que los jóvenes forman su familia en la actualidad, más allá de los 25 años, y el momento en que los incorporarán como propios, cuando su advenimiento como proveedores los convierta en trabajadores responsables. Los 5 años de contratos eventuales estarían legitimados por tratarse de un momento transitorio de espera hacia la madurez.

El fundamento ideológico que expresa el gerente de la fábrica, no hace más que enunciar una narrativa que cuenta con amplio consenso entre los obreros adultos respecto a la falta de compromiso de los jóvenes tanto para con el trabajo como para la conformación de una familia. El ideal que asocia estos dos aspectos responde al rol de proveedor, que era el modelo a emular durante su propia juventud. Hoy son esos mismos adultos los que asumen la tarea de sostener a sus hijos durante años, mientras terminan sus estudios secundarios, se perfeccionan aprendiendo oficios, al tiempo que trabajan para diferentes contratistas con la expectativa de ingresar como “propios”.

Esto es precisamente lo que Harvey (2004) denomina “acumulación capitalista por desposesión”: son los recursos familiares los que, puestos a disposición del capital en términos de disponibilidad de los jóvenes para resistir la inestabilidad, hace posible las pingües ganancias de la industria del acero. Todos saben, que si no se ingresa al corazón de la empresa, el destino como trabajador siderúrgico será en una empresa contratista, en condiciones ya sea inestable, ya sea con menores remuneraciones y peores condiciones de trabajo. Por ello, el discurso respecto a los jóvenes busca encubrir que este sistema afecta tanto a jóvenes como a adultos. En todo caso, resulta una señal por parte de la empresa para promover, desde los primeros años de la carrera laboral una sobreadaptación al mundo del trabajo, como el mecanismo privilegiado para poder alcanzar el sueño de ser “propio”.

5. “Mostrarse”, “capacitarse” y “luchar”: estrategias de resistencia y disciplinamiento entre los jóvenes obreros siderúrgicos

Los jóvenes que aspiran a ser obreros siderúrgicos tienen como objetivo de máxima ingresar como trabajadores permanentes al núcleo protegido de la fábrica. Para lograrlo implementan estrategias diversas y complementarias que combinan requisitos curriculares y redes de recomendación. Jóvenes de diferentes edades y trayectorias educativas, aspirantes o trabajadores recientes, coinciden en la importancia de “formarse”, “capacitarse”, “estudiar” a la vez que contar con la ayuda de “un conocido” que hable “adentro de la fábrica” para acelerar el proceso de ingreso o de pasaje entre empresas.

Los primeros jóvenes que conocemos durante el trabajo de campo son los alumnos del último año de las escuelas secundarias técnicas vinculadas con la empresa a través de un programa de fortalecimiento que capacita a los docentes, equipa los talleres y ofrece cupos para la realización de prácticas profesionales a los estudiantes. Tomamos tres colegios, dos públicos del estado y uno privado del sindicato. Los elegimos porque muchos trabajadores vinculados al acero nos contaron que son egresados de dichas instituciones o que, al momento del trabajo de campo, tenían a sus hijos estudiando en alguna de ellas. Tanto en la encuesta aplicada a 157 alumnos al inicio del ciclo escolar como durante una breve entrevista realizada en una revisita a quienes hicieron su pasantía en el taller de mantenimiento, los jóvenes estudiantes de 17 años, varones en su mayoría, nos transmiten explícitamente su expectativa de llegar a conseguir un trabajo estable en el núcleo de la fábrica. Aun cuando muchos de ellos tienen pensado proseguir estudios universitarios, otro tanto añoran ser obreros siderúrgicos. Asimismo, de ningún modo descartan de sus planes a futuro la idea de llegar a formar una familia y ser padres o madres, aunque sin dudas no lo ven como algo inminente.

Muchos de estos jóvenes son los mismos que, de manera simultánea con el cursado de sus estudios secundarios, bregan por complementar sus perfiles profesionales aprendiendo uno o varios oficios. Durante julio y agosto de 2011 observamos en situación de clase y entrevistamos a la totalidad del alumnado de los cursos de “tornería”, “electricidad” y “montaje y mantenimiento mecánico” del centro de formación profesional del sindicato de los obreros del acero. Además de estudiantes secundarios, encontramos jóvenes que están haciendo sus primeros pasos en el mundo laboral (fundamentalmente en la industria de la construcción o en contratistas más o menos vinculadas con la fábrica) y adultos que asisten al centro para perfeccionar su trabajo fabril cuando están en ejercicio o mejorar su currículum en caso de hallarse desempleados.

La principal expectativa es integrarse a las contratistas en el área de mantenimiento y una vez allí, iniciar el largo proceso de “mostrarse” y “trabajar duro” para llegar a ser elegido como candidato a ingresar al corazón de la planta. En su mayoría varones, todos esperan llegar a ser buenos jefes de hogar, debatiéndose entre un mandato que les pesa sobre los hombros de ser los únicos proveedores y los nuevos modelos familiares, de “no ser machistas” y por ende, “no

negarle a la mujer que trabaje”. Tener una familia propia y darles una vida de confort (Viotti, 2011) así como ayudar a sus familias de origen constituyen las metas más anheladas por estos estudiantes.

Por último, también durante nuestro segundo año de trabajo de campo, observamos algunas clases y conversamos individual y colectivamente con jóvenes estudiantes de nivel técnico superior que asisten al instituto del sindicato. Muchos manifiestan su aspiración a incorporarse a la fábrica como administrativos (entre quienes estudian gestión de empresas y administración) o como operarios o supervisores en el área de producción (entre quienes estudian siderometalurgia). Muchos son estudiantes recién egresados del colegio que están continuando estudios superiores mantenidos íntegramente por sus familias de origen y que suelen dedicarse exclusivamente a estudiar. El resto trabaja y estudia, pero sin abandonar la casa paterna. Sólo algunos de los mayores de 30 años tienen familia propia, casa y trabajo – por lo general en contratistas cercanas al núcleo fabril –.

A pesar de la diversidad de situaciones vitales de los aspirantes, todos buscan canales alternativos para “hacerse ver” entre docentes, líderes sindicales y jefes fabriles, actores con potencial injerencia en las decisiones de reclutamiento. Uno de los canales son los establecimientos educativos con pasantías en la fábrica. Los estudiantes perciben el período de pasantía como un momento que habilita la construcción de redes dentro de la fábrica y la acumulación de saberes laborales específicos vinculados a una acería integrada. Para los de nivel secundario, las mismas constituyen un premio al mérito, ya que se otorgan a los mejores promedios, y una gran oportunidad de destacarse y expresar actitudes de interés, proactividad y compromiso. A este respecto, los jóvenes comentan que algunos compañeros más grandes encontraron así el modo de “hacerse notar” y luego, una vez egresados, fueron incorporados al trabajo fabril. Para los estudiantes del nivel técnico superior esta oportunidad es expresada como uno de los principales motivos para estudiar en dicho terciario. Todos encuentran en las pasantías una vidriera donde instructores, supervisores y jefes podrían reparar en ellos, en el contexto específico del trabajo.

La otra dimensión que no podemos dejar de mencionar es que tanto el instituto técnico como la escuela de oficios (y una de las secundarias técnicas) dependen de manera directa del sindicato de trabajadores del acero. Esta constituye una razón esgrimida por los jóvenes para elegir estas instituciones educativas ya que una parte importante de las posibilidades de ingreso a la fábrica se dirime en función de “los contactos”. Todos sin excepción consideran que contar con la anuencia de los líderes sindicales agiliza el ingreso y posiciona preferencialmente a los candidatos recomendados. Es así como estas instituciones se tornan en espacios de visibilidad, donde los jóvenes tratan de sobresalir para llamar la atención de sus docentes, directivos y líderes, con vistas a ser recomendados para obtener un puesto en la fábrica.

En el centro de capacitación laboral los jóvenes tratan de “llegar temprano”, “asistir”, “mostrar constancia y respeto a los superiores”, “cooperar con los compañeros” y “aprender un oficio”, como actividades positivamente ponderadas por sus docentes y directivos. Estos adultos reconocen las difíciles situaciones sociales que estos estudiantes tienen que superar para poder asistir regularmente a los cursos gratuitos financiados a través de convenios con el estado nacional. En su mayoría se trata de jóvenes que residen a varios kilómetros de distancia, incluso en pueblos aledaños; combinan el beneficio de los planes sociales con trabajos informales o temporarios; suelen no tener demasiado apoyo familiar en términos materiales ni simbólicos; y no disponen de contactos cercanos a los centros de decisión. Es por ello que buscan activamente, a través de su desempeño en el aula, mejorar sus oportunidades.

Los estudiantes de nivel superior cuentan con más recursos que los que concurren al centro de capacitación para “aguantar” la inestabilidad laboral durante el “período de prueba” en las

compañías. Esto queda claramente manifestado cuando los alumnos del último año suelen ser contratados de manera temporaria, una vez finalizada la pasantía y regresan al instituto para retomar “la facultad”. Poder recuperar clases y ponerse al día implica pasar un nuevo período sin trabajar y contar además con recursos para solventar las cuotas del instituto y los gastos de viáticos, manutención y aquellos derivados de la dinámica propia de los estudios terciarios.

Si contrastamos la visión que tienen los adultos respecto de los jóvenes nos encontramos con actitudes difíciles de conciliar con la imagen abúlica y desidiosa que les es imputada. Tanto los que van a la fábrica a hacer pasantías, como los que son llamados por las contratistas selectoras de personal a hacer las pruebas de ingreso, así como los que trabajan temporalmente en las contratistas, saben lo que tienen que hacer y tratan de hacerlo lo mejor posible. Una y otra vez nos manifiestan que la clave está en mostrarse “responsables”, con “ganas de aprender”, con “buena predisposición”, “aplicados” y “comprometidos” con el trabajo. Cuando llegan a insertarse laboralmente en alguna contratista, la conciben como “un momento de práctica para llegar a entrar al núcleo de la fábrica”, como nos dice un joven trabajador que aspira a ser promovido a una contratista más cercana al corazón del sistema.

6. Palabras finales

Si volvemos a los dichos del gerente, es cierto que los jóvenes ya no forman su familia durante los primeros años de su veintena, lo cual no significa necesariamente falta de compromiso con el trabajo. El mecanismo instaurado como forma de reclutamiento y promoción entre compañías, “disciplina” a los jóvenes como obreros obedientes, responsables y comprometidos con el trabajo. Los trabajadores fabriles, en su ardua carrera por llegar a formar parte del grupo de los obreros privilegiados, asumen las condiciones precarias e inestables impuestas por la empresa y las cargan en las espaldas de sus familias de origen. Es la apuesta del capital que, cuando estos trabajadores pasen a conformar el núcleo estable de la fábrica, ya habrá formado su propia familia, y, como viene ocurriendo desde los inicios de la fábrica, el peso del ideal moral de realización como jefe de familia cumplirá su papel disciplinario tradicional.

7. Bibliografía

Colabella, L. (2012). *Los Negros del Congreso. Nombre, filiación y honor en el reclutamiento a la burocracia del Estado argentino*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia y CAS-IDES.

Cosse, I. (2010). *Pareja, sexualidad y familia en los años sesenta*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

González, J. (1996). *SOMISA. Una historia en reconversión*. Recuperado el 30 de julio de 2012, de www.buscahistoria.com.ar/Regional/somisafinal.doc

Harvey, D. (2004). *El nuevo imperialismo*. España: Akal.

Leite Lopes, J. S. (2011). *El vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.

Moore, B. (1996). *La injusticia: bases sociales de la obediencia y la rebelión*. México: Universidad Autónoma de México.

Neiburg, F. (1988). *Fábrica y villa obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Perelman, L. (2001). "El empleo no permanente en la Argentina", en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, Vol. Nro. 41, Nro. 161, abril-junio de 2001.

Perelman, L. y Vargas, P. (2011). Ponencia: "La experiencia de la privatización de los trabajadores siderúrgicos de SOMISA" en la Mesa de Trabajo: "*Investigaciones sociales sobre trabajadores del sector industrial en América Latina*", en el X Congreso Argentino de Antropología Social. Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Perelman, L. y Vargas, P. (2011). Paper "The view of the others: youth on trial. The case of post neoliberalism in Argentina" en la reunión anual de la American Anthropological Association. Montreal, Canadá.

Perelman, L. y Vargas, P. (2012). Conferencia: "Learning to work and struggle through the generations of SOMISA steel plant", Sesión 3: "Memory and knowledge transmission". En la Conferencia Internacional *Models and their Effects on Development paths: an Ethnographic and comparative Approach to knowledge transmission and livelihood strategies (MEDEA)*. Universidad de Barcelona, Barcelona, España.

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 no publicada. Escuela de Antropología. Facultad de Humanidades y Artes. Universidad Nacional de Rosario.

Viotti, N. (2011). *Um deus de todos os dias. Uma análise sobre pessoa, aflição e conforto numa trama religiosa de Buenos Aires*. Tesis de doctorado en antropología social no publicada. Universidad Federal de Rio de Janeiro, Museu Nacional, Programa de Pós-graduação em Antropologia Social.