

# **Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social**

Daniel Dicósimo  
Silvia Simonassi  
compiladores



Rosario, 2011

# La estructuración de una estrategia gremial dominante en SOMISA (1960-1976)

## Los procesos sindicales y las relaciones de hegemonía/subalternidad

MARÍA JULIA SOUL

### Introducción

En este trabajo expondremos el análisis del proceso de estructuración de la estrategia sindical que expresó de forma dominante al *colectivo somisero*<sup>1</sup> desde la puesta en marcha de la planta siderúrgica (1960) hasta la dictadura del Proceso de Reorganización Nacional (1976). En este lapso es posible reconocer tres momentos claramente diferenciados, que implicaron disputas y orientaciones sindicales diversas, sin que esto significara una estrategia de ruptura con las conducciones de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). El análisis que proponemos pretende aportar a los estudios sobre la dinámica de la clase obrera en las décadas de 1960 y 1970, focalizando en aquellas fracciones de la misma sobre las que las conducciones sindicales dominantes asentaban su poder. Esto nos permitirá complejizar el trabajo analítico y construir reflexiones teóricas en torno de la relación entre las organizaciones sindicales y los procesos hegemónicos.

El caso analizado permite distinguir entre actividad gremial y radicalización sindical. En efecto, el *colectivo somisero* se caracterizó por una intensa vida gremial y persistentes formas de conflictividad que *no* se articularon en direcciones sindicales o políticas alternativas a las dominantes durante las agitadas décadas de 1960 y 1970. Es esta situación la que permite ampliar la mirada sobre el proceso de cuestionamiento a las direcciones sindicales que tuvo lugar con mayor profundidad desde la segunda mitad de la década de 1960 y hasta 1976.<sup>2</sup> En este caso estaríamos en presencia de

---

1 Este trabajo expresa parte de una investigación en profundidad sobre los trabajadores de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina (SOMISA), empresa siderúrgica estatal argentina, privatizada en 1992.

2 Este proceso de cuestionamiento de las direcciones sindicales ha sido denominado por algunos autores como “la rebelión de las bases”. Otros análisis enfatizan las potencialidades organizativas y políticas, desde la perspectiva de la autoorganización de los trabajadores. Para componer un panorama de esta etapa referenciamos entre otros, los trabajos de BALVÉ, Beba y Beatriz *El 69. Huelga política de masas*, Editorial RyR, Buenos Aires, 2005; *Lucha de calles. Lucha de clases. elementos para su análisis (Córdoba 1969-1971)*, Editorial RyR, Buenos Aires; TORRE, Juan Carlos *Los sindicatos en el gobierno*, CEAL, Buenos Aires, 1983; JELIN, Elizabeth “Conflictos Laborales en Argentina, 1973-1976”, en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 40, núm. 2, 1978; GORDILLO, Mónica y BRENNAN, James *Córdoba Rebelde. El Cordobazo, el clasismo y la movilización social*, Editorial de la Campana, La

un proceso de cuestionamiento de antiguos dirigentes y promoción de nuevos, cuyo recambio se resolvió con la renovación de los dirigentes que detentaban la conducción de la seccional.

### **De conflictos, consensos y lucha de clases. Algunas precisiones teóricas**

En el campo de investigación que nos atañe, conflictividad y consenso son dos dimensiones de las relaciones laborales<sup>3</sup> implicadas en las prácticas de los actores principales de las mismas, especialmente visibles en formas de gestión de la fuerza de trabajo y en las políticas empresarias fundadas en la búsqueda de adhesión subjetiva de los trabajadores a los objetivos e intereses empresarios y de la reproducción práctica de las relaciones de explotación. En el transcurso del desarrollo histórico del capitalismo, las funciones ligadas con la organización del consenso mediante la integración al sistema institucional, se han ido complejizando y consolidando en formas específicas, la sindical entre ellas; como tempranamente asumió y problematizó Antonio Gramsci.<sup>4</sup> Sintéticamente, en la perspectiva gramsciana, la existencia de instituciones portadoras de la función hegemónica, implica la configuración precisa de prácticas mediante las cuales los dominados participan de su propia dominación a través de la producción y reproducción de relaciones, informadas de un sentido común que asume tanto los intereses particulares de las clases dominantes como los intereses generales del conjunto social.

Esta dimensión reproductivista es inherente a la dinámica de la organización sindical, toda vez que en ella se asienta la persistencia de los compromisos que hacen a la *legalidad industrial* implicada en las condiciones que regulan los actos de compra y uso de la fuerza de trabajo por parte del capitalista. Puede interpretarse a la *legalidad industrial* en una doble dimensión: jurídica-institucional, evidenciada en diversos dispositivos y mecanismos institucionales, e históricam asentada fundamentalmente en las prácticas y relaciones que configuran la cotidianeidad laboral. De modo general, podemos afirmar que la *legalidad industrial* se configura a partir de compromisos –siempre inestables– entre el capital y el trabajo, en torno de condiciones de uso y gestión de la fuerza de trabajo. El contenido y la persistencia de esta legalidad se vinculan con la dinámica de las instituciones que la sustentan. Desde la perspectiva de los trabajadores, esa institución es la organización sindical.

En la línea analítica que se puede establecer a partir de estos conceptos, el suelo de fábrica es el sustrato de instancias asociativas propias de la sociedad civil –el sindicato– mediante las cuales se realiza la condición ciudadana de los asalariados. En

---

Plata, 2008; SCHNEIDER, Alejandro *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo (1955-1973)*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2009.

3 Relaciones que tienen a la coacción económica como dimensión fundante. Cfr. ANDERSON, Perry “As Antinomias de Gramsci”, en SADER, Emir –editor– *Afinidades Elettivas*, Editorial BoiTempo, Sao Paulo, 2002.

4 GRAMSCI, Antonio *Escritos Políticos*, Pasado y Presente, 1981.

efecto, para el autor italiano, cada individuo trabajador encarna una doble condición, que se manifiesta en instituciones diferenciadas: la de asalariado/ciudadano y la de productor.<sup>5</sup> Basado en la experiencia consejista de Turín, Gramsci opone la organización sindical al consejo, asumiendo que las funciones de disputa por el control de la producción quedan en manos de este último organismo, mientras que la reproducción del trabajador en tanto vendedor de su fuerza de trabajo es función privativa de la organización sindical –cuyas direcciones han asumido como permanentes y definitivas las condiciones emanadas de la legalidad industrial. En síntesis, en Gramsci la organización sindical cumple una función fundante en la organización de la integración consensuada de los asalariados, toda vez que reasegura la reproducción de la *legalidad industrial* allí en el núcleo de la producción capitalista: el espacio de trabajo.

Desde estas premisas básicas, es posible recuperar una línea analítica que nos permita situar la problemática de la organización sindical en la dinámica de las relaciones de hegemonía/subalternidad en sus concretizaciones en el espacio productivo y la cotidianeidad laboral. Este camino es posible a partir de la ponderación analítica de determinadas prácticas y procesos mediante los cuales se produce la participación reproductiva de los dominados, denominados *transacciones sociales*.<sup>6</sup> Esta categoría describe una serie de articulaciones entre elementos económicos, políticos e ideológicos que en general refieren a la forma en que las clases subalternas procesan la satisfacción de necesidades social, cultural e históricamente definidas. Las prácticas transaccionales de los diferentes estratos subalternos no pueden ser establecidas sino a través de un trabajo empírico que dé cuenta de las articulaciones del conjunto de prácticas (productivas, políticas, sindicales, familiares, de sociabilidad, etc.) referidas a una problemática dada. Esta categorización permite determinar las formas concretas en que se procesan situaciones conflictivas y contradictorias ya no sólo en el seno de las formas institucionales; sino también a través de procesos ideológico-culturales “moleculares”, que transcurren en la cotidianeidad misma de la dominación; incluso en el nivel de los contenidos inarticulados e inorgánicos propios del sentido común. Las *transacciones sociales*, toda vez que remiten a las articulaciones presentes en los *dominados* son indicadores de las formas concretas en que se configuran la resistencia y el consentimiento.

Ambas líneas analíticas proporcionan claves para la problemática que nos ocupa. En efecto, la indagación empírica en el caso SOMISA –puntualmente en la dinámica sindical en la empresa– nos muestra el desarrollo de una densa red de transacciones, mediante las cuales se articulaba el consenso y se procesaba el conflicto en los términos delimitados por la *legalidad industrial*.

---

5 GRAMSCI, Antonio “Sindicatos y Consejos I”, “Sindicatos y Consejos II”, “El consejo de fábrica” y “El movimiento de los consejos de fábrica en Turín”, en *Escritos Políticos*, Pasado y Presente, 1981.

6 MENÉNDEZ, Eduardo *Poder, estratificación y salud*, Ediciones de la Casa Chata, México, 1981, p. 307.

Este conjunto de relaciones con la organización sindical se expresan en la noción del *respaldo*. En efecto, nuestros datos de campo sugieren que ésta es la principal forma que tienen los trabajadores de tematizar los vínculos con la organización sindical; este respaldo sustentaba una serie de prácticas cotidianas frente a los mandos —principalmente supervisores y jefes de sector— que al mismo tiempo, realimentaban el *poder sindical*. Estas prácticas se relacionaban fundamentalmente con la no-realización de tareas no contempladas por la descripción de funciones, la consulta permanente con los delegados sindicales acerca de las pautas productivas que bajarán los mandos, la utilización de formas de protesta tendientes a desorganizar la producción, etc. Junto a estas prácticas, los delegados o comisiones internas atendían un conjunto de necesidades individuales de los trabajadores, ya fuera ante la empresa (gestión de préstamos, licencias, permisos especiales) o ante la organización (gestión en los servicios de salud, turismo). De esta manera, la estrategia de participación en el sistema institucional estatal se concretizaba en procesos de construcción de representatividad por parte de la dirección sindical a partir de la consolidación de una serie de transacciones que configuraban articulaciones concretas entre las necesidades de los trabajadores y su satisfacción por medio de las relaciones propias del ámbito de trabajo.

Sostendremos en este artículo que esa red de transacciones se asentaba, por un lado, en las prácticas concretas de las comisiones internas y cuerpos de delegados y, por otro, en el control de algunos aspectos del proceso productivo, que implicaban relaciones de construcción de consenso por parte de los trabajadores. *Control del proceso productivo* en el sentido en que lo planteamos aquí, remite a la potencialidad que tenían los trabajadores, a partir de ciertas posiciones productivas, para incidir sobre el desarrollo del proceso mismo, aunque dicha potencialidad no adquiriera incidencia o relevancia política y permaneciera subordinada a la estrategia reivindicativa dominante, es decir, a los compromisos propios de la *legalidad industrial*.<sup>7</sup> En lo que sigue retomamos el análisis del caso, fundado en las coordenadas teóricas que explicitamos en este apartado.

### **La vida sindical en la exSOMISA. De disputas, confrontaciones y hegemonía...**

Los *somiseros* se constituyeron como un grupo obrero particular en la dinámica local, regional y nacional a raíz de las características distintivas de la empresa, tanto en términos de propiedad, puesto que la mayoría accionaria estaba en manos del Estado, como en términos de los procesos productivos que comprendía, ya que integraba las distintas fases de producción siderúrgica en una magnitud suficiente como para proveer a las plantas del capital privado. Estas particularidades se expresaban, también en una importante intervención empresaria en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo; intervención jerarquizada en función del nivel de calificaciones

---

<sup>7</sup> Para esta especificación de la problemática ver WOMACK, John *Posición estratégica y fuerza obrera*, FCE, México, 2008.

y funciones que los distintos estratos tenían en el proceso productivo; así como en un conjunto de atribuciones y *beneficios* –respecto de la asistencia al lugar de trabajo, las formas de aumentar los ingresos a través de horas extraordinarias, las posibilidades de *vaguear* o dormir durante el turno– que los obreros de línea disfrutarían de forma notoriamente mayor que sus compañeros de gremio empleados en establecimientos privados.<sup>8</sup> A través de la indagación empírica, concluimos que muchas de estas “atribuciones” configuraban *procesos transaccionales* que se efectuaban cotidianamente entre el colectivo obrero y los diferentes niveles de mando, y eran imprescindibles para la reproducción del proceso productivo mismo.<sup>9</sup> Al mismo tiempo, arribamos a una serie de procesos de disputa por la dirección sindical que nos permiten dar cuenta de las peculiaridades del caso en su articulación con el proceso a escala nacional.

Como adelantamos, la dinámica sindical de los *somiseros* se estructura en tres momentos claramente distinguibles, que se articularon con la dimensión institucional y la escala nacional del movimiento obrero, pero que expresaban también los *procesos moleculares*, propios del ámbito fabril, de las relaciones de conflicto y consenso. Focalizaremos la exposición en los elementos descriptivos que nos permitan mostrar las articulaciones entre los procesos transaccionales y las potencialidades y limitaciones de la organización sindical en su función hegemónica, a saber: las formas dominantes de acción colectiva en el suelo de fábrica, y su articulación con diferentes tendencias y fracciones sindicales.

“Una catarata de conquistas”. *Procesos de movilización fabril (1960-1965)*

Los primeros años de vida sindical en SOMISA se caracterizaron por una dinámica en la que predominaba la movilización<sup>10</sup> del colectivo obrero en función de reivindicaciones puntuales referidas a las condiciones de trabajo –provisión de elementos de protección personal y de equipos, mejora de las instalaciones sanitarias– y a las relaciones jerárquicas –malos tratos y arbitrariedades por parte de personal superior.<sup>11</sup>

8 PALERMO, Hernán y Julia, SOUL “Petróleo y Nación. Una aproximación antropológica a los procesos sociopolíticos de los colectivos de trabajo de YPF y SOMISA”, en SCHNEIDER, A. –compilador– *Trabajadores. Un análisis sobre el accionar de la clase obrera en la segunda mitad del siglo XX*, Herramienta.

9 SOUL, Julia “Las relaciones de clase y construcción de una comunidad de fábrica en la exSOMISA”, 2010, inédito.

10 Junto a Eduardo Menéndez distinguimos dos modalidades de acción colectiva por parte de los sectores subalternos: la movilización, que comprendería procesos de autoorganización y definición conjunta de acciones y objetivos entre los sectores movilizados y sus referentes/líderes; y la participación, que implicaría ámbitos verticalizados y jerarquizados de decisión; ambas son las modalidades predominantes mediante las cuales los sectores subalternos se integran en el sistema institucional-estatal. MENÉNDEZ, Eduardo *Poder Estratificación y Salud*, cit., p. 106.

11 Es ilustrativo el relato de este exdelegado sindical acerca de la dinámica de movilización de los sectores de mantenimiento: “Hubo un paro porque habían echado a dos obreros que el supervisor les tenían bronca, eh [...] se le pidió la cabeza al supervisor, se le pidió la cabeza al Jefe que teníamos de sector nosotros que [...] no me acuerdo el apellido ahora [...] que [...] era el supervisor del sector dónde

Los datos del trabajo de campo indican la existencia de un importante conjunto de activistas y delegados con filiación político-ideológica de izquierda, fundamentalmente provenientes de los sectores de Mantenimiento que dinamizaban la organización asamblearia y las acciones colectivas de protesta para sostener los procesos de negociación. Este conjunto de delegados y militantes eran parte de las corrientes que conformaban la comisión directiva provisoria de la UOM, seccional San Nicolás.

Las reivindicaciones que hemos podido reconstruir desde las distintas fuentes, dan cuenta de un conjunto de condiciones de trabajo que distaban de aquellos “beneficios<sup>2</sup> atribuidos a los *somiseros*, y permiten reubicarlos en el conjunto de reivindicaciones que comprendían el horizonte gremial del periodo. Se restituye de esta manera una línea de conflictividad intermitente que caracterizó a las relaciones obrero-empresarias en SOMISA, obturada por las políticas empresarias de apropiación y procesamiento en clave de beneficios de las reivindicaciones. El ejemplo que mejor ilustra esta dinámica es el del *refrigerio*-merienda a cargo de la empresa otorgada desde 1963/1964 –que aparece como una reivindicación sindical en volantes y folletos, y en la columna Asistencia Social en las Memorias y Balances de la empresa.

Desde la perspectiva de los proyectos político-sindicales que operaban en la constitución de las instancias fabriles de la organización sindical en SOMISA confluyeron militantes del peronismo de izquierda y del Partido Comunista. Desde finales de la década de 1950 e inicios de 1960, el PC estaba orientado hacia la unidad en la acción con el peronismo en pos de la recuperación sindical, la normalización de la CGT y la lucha contra la proscripción de ambas organizaciones políticas. Estas dos últimas cuestiones constituían, junto al retorno de Perón, las reivindicaciones que unificaban a los diferentes grupos peronistas, especialmente la normalización de la CGT era una disputa en la que se hallaba embarcada del conjunto de la dirigencia sindical y en torno de la cual se habían delimitado las posiciones frente al inestable gobierno frondicista.

Es en este periodo también que comienza a consolidarse en la UOM, la corriente sindical que pasaría a la historia como *vandorismo*, cuyas características la convirtieron en el paradigma de la *burocracia sindical*. Una de las características de esta corriente es su impronta centralizadora y disciplinante sobre las seccionales locales de la organización sindical, que garantizaba un formidable poder de movilización y presión a la conducción nacional; pero tornaba necesario un control férreo de posibles disidencias e insubordinaciones. Estas posibilidades de control se materializaban en el mecanismo de la Intervención, por medio del cual un grupo de funcionarios de la

---

estábamos nosotros. [...] A mí me sorprendía, me entendés? la reacción de la gente, enseguida. Nada de andar agachados [...] especulando [...] No. La gente enseguida entendía que tal cosa estaba mal y había que salir, y había que salir [...] claro [...] fue una... una catarata de conquistas!!! Vos fijate que [...] botines de seguridad, las antiparras para cuando vos ibas a las piedras, todo [...] No [...] tomaron muchas medidas [...] y todo eso se consiguió gracias a la presión que había, eh! Con la lucha y la presión”.

organización tomaba la dirección de las seccionales. En el caso de la UOM nacional, se fue conformando una estructura de funcionarios sindicales –los *colaboradores*– que eran activistas y militantes reclutados directamente por la dirección sindical desde diferentes empresas, cuyas funciones eran tanto técnicas (tareas de administración de las estructuras y servicios sindicales) como políticas, al ser actores fundamentales en la consolidación política de la corriente directiva, mediante el reclutamiento y la formación de militantes y el control de los militantes opositores.

En relación con la seccional San Nicolás, durante los primeros años de actividad de SOMISA, ésta se caracterizó por una importante disciplina sindical, expresada particularmente en los cabildos abiertos y ocupaciones fabriles de los Planes de Lucha de 1963 y 1964 –en ambas ocasiones se ocupó pacíficamente la planta. No obstante, la dinámica de movilización tuvo su punto culminante en 1965, cuando al mismo tiempo que se discutía un conjunto de reivindicaciones tendientes a un acuerdo colectivo con SOMISA,<sup>12</sup> estalla una huelga en contra de la formación del Sindicato de Obreros y Empleados de Siderurgia Argentina (SOESA), que intentaba desplazar a la UOM de la representación de los siderúrgicos. Este episodio (único conflicto gremial registra-

- 
- 12 Las “Bases para la discusión del convenio interno de SOMISA” comprendían veintidós puntos, entre los más importantes –además de los reclamos salariales– podemos mencionar:
- 2°) Bolsa de trabajo con participación de la U. Obrera hasta 50% del personal que ingrese “con nuestro médico de la Organización,
  - 3°) Aporte social por parte de la Empresa para barrios obreros,
  - 4°) Local adecuado para la Comisión Interna de Planta,
  - 5°) Ayuda social [...] el mismo porcentaje que el afiliado “ser manejado por una comisión de obreros de Planta”
  - 6°) Conceder 4 horas de jornal pago para cada delegado del Establecimiento a los efectos de asistir a las reuniones periódicas de Junta de Delegados de SOMISA que se realizan en el local sindical...
  - 8°) Colectivo debidamente adecuado para el transporte de todo el personal obrero y mensualizado,
  - 9°) Que las calorías sean abonadas por el sueldo real del obrero,
  - 10°) Que el trabajo peligroso sea abonado por el sueldo real del obrero,
  - 12°) Formación de una Comisión Mixta Psicotécnica,
  - 13°) Comedores adecuados...
  - 14°) Baños y vestuarios adecuados...
  - 16°) Los compañeros que por la naturaleza de su trabajo comen al pie de la máquina se le pague los 20 minutos como hora extra [ejemplo: trenes continuos]
  - 17°) para los compañeros que en sus funciones no puedan dejar algunos minutos antes de la jornada de trabajo para asearse y guardar sus herramientas y lo deban hacer posteriormente se le abone media hora simple en compensación [ejemplo: acería]
  - 19°) Reconocimiento por parte de la Empresa hasta tanto el Ministerio de salud Pública se expida en la insalubridad según consta en once expedientes diferentes para varios sectores de la Planta...
  - 20°) Reconocimiento de las 200 horas aseguradas al personal que se le venía abonando como también el reconocimiento por parte de la Empresa [...] al personal que haya trabajado tres meses en esas condiciones...
  - 21°) Que la empresa se obligue a la inspección periódica de todo su personal por el servicio médico dos veces por año [...] Y en forma especial que lo haga cada 90 días para los compañeros que trabajan en los lugares insalubres...”. Archivo Dirección de Inteligencia de la Policía de la Provincia de Buenos Aires (DIPBA), Mesa B, Carpeta núm. 111, Leg. 43, ff. 7-9.



do en las Memorias empresarias) provocó la intervención del Ministro de Defensa y terminó confirmando el monopolio representativo de la UOM. A cambio se dejaron de discutir las reivindicaciones planteadas a nivel de empresa y solamente se avanzó en el cumplimiento de disposiciones de Convenio (como la garantía horaria, la acumulación de horas para acceder a aumento de categoría, etc.).

Este conflicto disparó una avanzada sobre la seccional por parte de la conducción nacional. En agosto de ese año se hace cargo de la seccional una comisión interventora, compuesta por un conjunto de colaboradores provenientes de las seccionales Capital y Avellaneda, entre los que se encontraba José Ignacio Rucci. Comienza en este momento un periodo de transición y disputa entre ambos sectores sindicales, que culminará hacia 1967 con el despido de la totalidad de la Comisión Interna —que estaba en manos de los antiguos referentes fabriles. Sobre finales de 1966, cuando la dirección empresaria deja de aplicar el régimen de insalubridad en una cantidad de sectores, sobreviene un conflicto de importantes dimensiones, en el que la dirección seccional negocia una tregua “en nombre del Secretario General Augusto T. Vandor”.<sup>13</sup> En este conflicto se expresa la contradicción entre las tendencias locales, propensas a la movilización frente a la empresa, y la de la conducción nacional a la participación dirigida de forma centralizada.

Este primer periodo de la trayectoria sindical de los *somiseros* se muestra rico en movilizaciones y en el logro de reivindicaciones puntuales. Es necesario dar cuenta de que la dinámica de movilización no había implicado, hasta donde pudimos reconstruir, un cuestionamiento a la estrategia más general del movimiento obrero de consolidar su presencia en el sistema institucional-estatal, aunque quizás imponía una persistente tensión obrera en la definición de los marcos de la *legalidad industrial* en el terreno productivo. Por otra parte, se imbricaban en la dinámica de las instancias fabriles de organización sindical, algunos elementos propios de lo que Gramsci categorizaba como la dinámica de los consejos y que se vinculaban con el control por parte de la Comisión Interna de aspectos del proceso productivo, fundamentalmente la disputa de las relaciones entre tareas y puestos y la imposición de regímenes de trabajo especiales por calorías o insalubridad.<sup>14</sup>

Es posible analizar el desarrollo de esta tendencia sindical desde la perspectiva de su paulatina consolidación, como garante de la *legalidad industrial* frente a los empresarios/gerentes, y como nexo de participación reivindicativa en el sistema institucional-estatal frente al conjunto de los trabajadores representados por ella. En

13 La Comisión Interna resiste a esta medida mediante la realización de un paro de 2 horas por turno, garantizando así la jornada de 6 horas, 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. *El Norte*, 27, 28 y 30 de octubre de 1966.

14 Es relevante recordar que, dadas las características únicas de las unidades productivas que componían la planta de SOMISA, existía un número importante de puestos de trabajo que no se encontraban contemplados en el sistema de categorías del Convenio Colectivo de la UOM, por lo que la delimitación de tareas era objeto de disputa cotidiana.

este sentido, durante los primeros años de funcionamiento de la siderúrgica se produce la adecuación de las condiciones de trabajo a las que regulaban la actividad plasmadas en el convenio colectivo de trabajo. Este proceso de adecuación se dinamiza a través de la movilización de los trabajadores y sus referentes fabriles. El intento de discutir condiciones separadas para los *somiseros*, por una parte, y la avanzada divisionista del SOESA por la otra, precipitaron la Intervención de la seccional. Este mecanismo era la vía mediante la que la corriente sindical dominante construía influencia sobre los establecimientos dirigidos por tendencias de oposición. Así, los cuadros de la Intervención inician un activo proceso de reclutamiento y formación de militantes sindicales, junto a los que conformarán el conjunto activo de las instancias fabriles de la organización sindical hasta 1973.

#### *Garantía de legalidad industrial y desmovilización coactiva (1967-1973)*

En marzo de 1967 se produce el despido de la Comisión Interna y se evidencia el avance empresario sobre las condiciones de trabajo, se produjo un retroceso en las posiciones obreras en el proceso productivo y en la dinámica de movilización. Aunque la ruptura de la CGT en 1968 tuvo su réplica en San Nicolás,<sup>15</sup> los niveles de movilización del *sindicalismo combativo* regional no eran aún los que caracterizaron la dinámica del cordón del Paraná durante la primera mitad de la década de 1970. Para finales de 1960 tenemos un panorama gremial relativamente disputado en términos regionales, pero con una hegemonía segura de la corriente *vandorista* en la UOM de San Nicolás, fundada en los despidos de marzo de 1967 y en su consolidación en SOMISA. En efecto, durante este periodo se definió la Descripción de Funciones; elemento fundante de ese conjunto de acuerdos obrero/empresarios sobre el uso de la fuerza de trabajo que concretiza la *legalidad industrial* –y que aparece en los relatos como una de las “cosas que hizo el Petiso [apodo de Rucci]”. Además durante 1969 tuvo lugar un conflicto salarial, dado que los salarios de los *somiseros* habían quedado desfasados de los del resto de los metalúrgicos – toda vez que SOMISA cumplía la política estatal de congelamiento de salarios.<sup>16</sup>

15 En la ciudad, un conjunto de organizaciones sindicales –entre ellas, la de Luz y Fuerza– adhirieron a la corriente liderada por Raimundo Ongaro; mientras que el nucleamiento conformado por los principales sindicatos industriales (UOM, UOCRA, AOT) permaneció en la CGT Azopardo.

16 En 1969 la Comisión Interna dirige una nota a la Gerencia de Personal en la que reclaman un aumento salarial, ya que si bien “[los salarios] se ajustan al convenio nacional son bajos comparados con los que percibe el personal de empresas de esta misma jurisdicción...”. El informe elevado por la Delegación del Departamento de Inteligencia detalla el contenido de la nota, explicitando los argumentos de la Comisión Interna: “Indican asimismo que los salarios actualmente en vigencia en Planta están por debajo de similares que se abonan en Protto Hnos.; Acindar, Metcon, etc y que dado el potencial económico y los dividendos de la empresa no puede ser que los salarios que abona estén por debajo de los de las firmas citadas” (Archivo DIPBA, Mesa B, Carpeta núm. 111, Leg. 43, f. 133). La dirección de SOMISA, alineada con la política económica de la Dictadura, no favorecía los aumentos salariales y la implementación de un “sistema de premios por presentismo”, en 1970 tenía el propósito de evitar que el clima de conflictividad social creciente se expresara también entre los *somiseros* y que estos

Durante este conflicto se pusieron en juego, bajo la coordinación centralizada de la Comisión Interna, un conjunto de armas de protesta —el trabajo a reglamento, el quite de colaboración, las ausencias estratégicas—<sup>17</sup> que tenían un importante potencial desorganizador del proceso productivo. El uso de este potencial se encontraba subordinado a la estrategia reivindicativa y, por tanto, no se direccionaba a avanzar en la apropiación y el control del proceso productivo por parte del colectivo obrero sino que se inscribía en un registro instrumental, en tanto medio para lograr los fines definidos por la mejora de las condiciones en la venta de fuerza de trabajo.

Hay razones para suponer que en el transcurso de la dictadura de Onganía, el proceso sindical en SOMISA se habría dinamizado y la relación entre la conducción seccional y las bases *somiseras* no se habría estabilizado en los términos previstos por la Intervención. De diversas fuentes surgen indicios acerca de la incidencia de las prácticas coactivas en la relación entre los dirigentes sindicales y sus bases.<sup>18</sup> En este proceso los dirigentes sindicales asumen funciones de control y disciplinamiento de los trabajadores al mismo tiempo que controlan y procuran desactivar núcleos de posible oposición a la conducción, en un contexto de radicalización sindical y política que alcanza con particular intensidad a los centros industriales y urbanos que habían crecido al calor de las políticas desarrollistas. No obstante, las prácticas coactivas de la dirección sindical fueron fuertemente rechazadas por el conjunto de los *somiseros*, en un proceso que, sin embargo, no significó la articulación de estrategias político-sindicales alternativas.<sup>19</sup>

En 1971 surge el Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos de Argentina (STSA), organización sindical que intenta disputar la representación del colectivo *somisero* con un programa de reivindicaciones gremiales particularistas que remite al *obrero siderúrgico*.<sup>20</sup> Aunque en sí la organización sindical no despierta una importante ad-

---

podieran hacerse “eco de la prédica agitadora que pudieran llevar a cabo los gremialistas” (Archivo DIPBA, Mesa B, Carpeta núm. 111, Leg. 43, f. 134).

17 Usamos *estratégicas* en un sentido aproximado al que le otorga J. Womack Jr. a las posiciones obreras capaces de paralizar o desorganizar el proceso productivo. WOMACK, John *Posición estratégica...*, cit.

18 En un interesante documento, los informantes policiales consignan la existencia de una importante oposición a Rucci proveniente de las filas del mismo peronismo. En el mismo sentido, consideran que: “Los elementos izquierdistas no podrán nunca copar los cuadros directivos ni cuerpo de delegados de la Unión Obrera Metalúrgica [...] delegado que se menciona como comunista o izquierdista o simplemente opositor al peronismo es de inmediato expulsado del gremio y a la vez ejercen presión ante la patronal hasta provocar el despido del establecimiento donde trabaja [...] impera en la seccional local de la UOM una especie de gangsterismo en el cual un grupo dictatorial [...] rige totalmente los destinos de la entidad, barriendo con cuanto núcleo opositor intente formarse, sin reparar en medios para lograr su fin [...] incluso se creo un cuerpo de ‘guardaespaldas’ armados que acompaña a R en todas sus giras y que monta guardia permanentemente en la sede de la seccional...” (Archivo DIPBA, Mesa B, Carpeta núm. 111, Legajo 50, ff. 416-418).

19 Como sí pareció expresarse durante 1972 en los trabajadores de montaje y construcción de la planta, agrupados en la UOCRA.

20 Programáticamente, el STSA postulaba:

hesión entre los *somiseros*, la política coactiva que se da ante ella la conducción de la UOM termina permitiendo que la dirección del STSA canalice el descontento hacia la primera: una *golpiza* que *matones* de la UOM propinaron a militantes del STSA desencadenó una toma de fábrica en enero de 1973. Como resultado de este conflicto, son despedidos militantes y activistas sindicales (pertenecientes al STSA, pero también a corrientes que disputaban la conducción de la UOM) y se produce la renovación en la conducción de la seccional metalúrgica.<sup>21</sup>

A pesar de la magnitud de la protesta, el STSA no consiguió aglutinar al conjunto de la oposición a la conducción de la UOM. Sólo el Partido Socialista de los Trabajadores (PST) apoyó explícitamente a la nueva dirección sindical.<sup>22</sup> Sin embargo, el periodo marcado por el conflicto del STSA expresó el agotamiento de una forma de construcción de representatividad en la que las funciones de mantenimiento de la *legalidad industrial* confrontaban antes con los propios trabajadores que con las direcciones de la empresa.

---

“1°) sueldos, jornales, escalafón, establecidos en el ámbito siderúrgico mundial...

2°) tratar días de descanso compensatorios y beneficios al que trabaja en turnos rotativos...

3°) Discriminación de funciones...

4°) La Constitución argentina establece la participación de los trabajadores en las ganancias de la Empresa...

5°) Medios de transporte acordes a nuestra condición de seres humanos...

6°) Bolsa de Trabajo,

7°) Jubilación [...] los siderúrgicos argentinos seguimos esperando a pesar de que en muchos países es de 50 años. Aspiramos gases tóxicos, soportamos altas calorías [...] polvo de todas clases o trabajo en alturas que un hombre de cierta edad le demanda un esfuerzo que no está en condiciones de seguir realizando,

8°) desarrollar en forma paulatina asistencia médica gratuita en forma integral,

9°) academias que posibiliten un porvenir con preferencia a los de menores recursos,

10°) capacitación sindical, biblioteca técnica y gremial,

11°) es de obligación sindical colaborar con asilos, hospitales e instituciones de bien público...

12°) campo de esparcimiento integral,

Volante: “El sindicato de Trabajadores Siderúrgicos Argentinos se dirige a la opinión pública y autoridades en general”, en Archivo DIPBA Mesa B, Carpeta núm. 111, Legajo 43, f. 226.

- 21 Algunos relatos indican la participación de mandos medios en la organización del STSA, con el “visto bueno” de la gerencia. Estas versiones pueden ser avaladas por el hecho de que los despedidos después del conflicto abierto son militantes de organizaciones políticas o sociales que estaban afiliados al STSA, aunque no ocupaban lugares importantes en la dirección del mismo (incluso se da el despido de un militante de la JP que ni siquiera estaba afiliado al STSA); asimismo, denuncias de Rucci sobre los “privilegios” de que gozaban los miembros del STSA y la sorpresa del propio informante policial frente a los despidos, otorgan verosimilitud a estas versiones. No obstante, los indicios mencionados no son suficientes como para realizar una afirmación taxativa (*La Nación*, 29 de enero de 1973; *El Norte*, 31 de enero de 1973).
- 22 Apoyo que entra en tensión y finalmente concluye en ruptura, dado que el PST difería de los métodos de negociación con las autoridades de la empresa y gubernamentales que privilegiaban los miembros de la Comisión Directiva del STSA. Entretanto, la dirección del STSA se esfuerza en definirse como “apolítica” (*El Norte*, 26 de enero y 10 de febrero de 1973).

*Sindicato y empresa: pacto social y construcción de consenso (1973-1976)*

El conflicto del STSA tuvo implicancias profundas en la vida sindical de los *somiseros*, tanto por lo que éste implicaba en el nivel específico de las estructuras institucionales del movimiento obrero como por las transformaciones en el elenco dirigente y en las prácticas de la dirección seccional. En la dimensión específicamente institucional, un conflicto de esta magnitud revelaba la fragilidad y la ineficacia de la dirección sindical para contener el descontento. Este dato no era menor en un contexto en que el movimiento sindical era un actor de primer orden en la dinámica política nacional, signada por la transición a un régimen democrático mediante un proceso electoral que por primera vez en 18 años transcurriría sin la proscripción del peronismo. Las implicancias se agravan porque se movilizaban las bases de quien era el Secretario General de la CGT, José Ignacio Rucci, cuyo paso por ese cargo era cuestionado desde diversas fracciones del peronismo organizado. De manera que, restituir la *legalidad industrial* en SOMISA, equivalía a reasegurar la posición de Rucci en la CGT; pero esta restitución no operaba sencillamente con la vuelta a la normalidad productiva. Era evidente que en esta muestra de descontento se habían expresado los límites de la dirección de la seccional.

Hacia marzo de 1973 se produce la renuncia de la Comisión Interna de SOMISA y avanza una nueva fracción dirigente, liderada por Naldo Brunelli, que también queda a cargo de la Secretaría de Organización de la UOM seccional San Nicolás. Desde allí traccionará un estilo de dirección y construcción de representatividad que se diferenciarán en múltiples aspectos de quienes lo antecedieron.

Por una parte, se fortalece la organización gremial en la planta, ya que se realizan elecciones de delegados en todos los sectores y se produce una dinamización del cuerpo de delegados —por contraposición a las prácticas de los dirigentes anteriores que volvían a la planta “cuando había algún quilombo”.<sup>23</sup> A su vez, vuelve a centrarse la atención en las demandas cotidianas (provisión de elementos de seguridad, malos tratos por parte de los jefes, discusiones en torno de la descripción de funciones). Por otro lado, se profundiza la intervención sindical en la instancia extra-productiva con la inauguración de consultorios médicos y sanatorio, adquisición de un avión-ambulancia, planes de vivienda, inauguración de escuelas y centros recreativos.

Es relevante plantear que la nueva dirección seccional ha asumido, de alguna manera, las demandas contenidas en el programa reivindicativo del STSA y realiza algunas de ellas en el lapso de los primeros meses de gestión (por ejemplo, el reemplazo de camiones por colectivos para el traslado de los *somiseros* desde sus hogares a la planta). Atendiendo a las especificidades de la actividad, pero sin fraccionar al conjun-

---

23 Esta dinámica no excluye la persistencia de prácticas autoritarias y de persecución a militantes de izquierda. De hecho, la conducción de la UOM se opone a lo largo de todo el año a la reinstalación de los delegados y activistas despedidos en 1967, llegando a enfrentarse con los Concejales del FREJULI que se habían pronunciado en tal sentido. Los delegados estaban organizados en la Comisión 2 de Marzo.

to del gremio se negocia la inclusión en el CCT núm. 260/75 de la Rama 21 Siderúrgica que inscribía al conjunto de los puestos en categorías del Convenio Colectivo.<sup>24</sup>

Al mismo tiempo, se trata de un periodo muy particular en la vida de la planta. En el marco de la recuperación democrática y del Pacto Social, se enfatizan las características estratégicas de SOMISA y la meta del autoabastecimiento. En el periodo 1973/1976 se profundizan y se propagandizan las relaciones de cooperación empresa/sindicato en las intervenciones productivas y extra-productivas: la empresa dona los terrenos sobre los que se construirán los barrios sindicales y el centro recreativo de la UOM, comparte con ella los servicios de salud para sus trabajadores y ambas instituciones realizan donaciones y colaboran con organizaciones vecinales, escuelas, el hospital local, etc. Para los *somiseros* el periodo abierto en 1973 fue el de construcción de una amplia red de instituciones vertebradas en torno del sindicato y de la empresa, que garantizaron condiciones de trabajo y de vida relativamente mejores que los de otros colectivos obreros. La expresión institucional de estos acuerdos es la participación de la organización sindical (a través de su Secretario General) en el Directorio de SOMISA durante 1974.

### **A modo de cierre, algunas reflexiones teóricas a partir del caso SOMISA**

Hemos recorrido la dinámica sindical del colectivo *somisero* con el fin de establecer algunos elementos para la reflexión acerca de la organización sindical en su función hegemónica. Retomando las categorizaciones gramscianas, es posible establecer que en las instituciones sindicales situadas en el suelo de fábrica se expresan los dos momentos que informan la condición del obrero: el *productor* y el *asalariado*, donde el primero aparece subordinado a las necesidades del segundo. Esta subordinación operaba en el seno de una estrategia sindical precisa y determinada que, comprendida en el nivel del conjunto de las organizaciones sindicales y de su articulación con un proyecto político, expresaría el predominio de un segundo momento de correlación de fuerzas políticas: aquel en el cual la solidaridad de intereses del grupo de los dominados se funda en la aspiración de igualdad jurídico-política con el grupo dominante.<sup>25</sup> En estas condiciones, las relaciones que convierten a los trabajadores en un sujeto colectivo y que les confieren poder productivo se actualizan como *medio* de presión y protesta para mejorar sus condiciones en tanto *asalariados*.

Frente a esta caracterización, es necesario avanzar en determinar cuáles son las formas concretas en que ese poder productivo se subordina a una estrategia corporativa-sindical en la construcción de consensos y conflictos. En este nivel de análisis, adquiere densidad descriptiva la categoría de *transacciones*, puesto que permite ex-

24 Se había realizado un avance en este sentido con la inclusión de la rama siderometalúrgica en el CCT núm. 162/71, que si bien ampliaba el alcance del CCT metalúrgico (en función de la disputa con el naciente STSA) no contemplaba los puestos propios de la etapa de reducción propiamente dicha—que es la etapa que convierte en integrada a una planta siderúrgica.

25 GRAMSCI, Antonio *Antología*, Siglo XXI, México, 2003.

plorar las articulaciones que se producen entre prácticas de diferentes dimensiones (productivas, sindicales, de sociabilidad, etc.), que no siempre ni necesariamente se expresan en términos sindicales, o colectivos y que son centrales en la construcción de representatividad de los referentes sindicales. En SOMISA, podemos avanzar en la afirmación que desde mediados de la década de 1960, los problemas financieros, de salud, o familiares encontraban un canal de resolución en la articulación sindicato/empresa; al mismo tiempo que importantes aspectos de las condiciones de trabajo se sostenían en prácticas de *disciplina sindical* que tenían directa incidencia en el proceso productivo.

Volviendo a los términos gramscianos, en la tensión *asalariado-productor* se expresa la dualidad de un proceso productivo que es al mismo tiempo proceso de valorización de capital y proceso de trabajo. La interpelación de los trabajadores en el primero de los términos es fundante de las prácticas transaccionales; así como una poderosa construcción ideológica que informa la subordinación de las prácticas configuradas en torno de la segunda dimensión. Explorar cómo se expresa y se procesa esta tensión en cada uno de los proyectos político-sindicales en disputa, puede ser una importante vía de exploración para complejizar el abordaje de la dinámica histórica de grupos y fracciones particulares de la clase obrera argentina.