



ESTAMPA DE ANTROPOLOGÍA Y ARQUEOLOGÍA

Antípoda. Revista de Antropología y

Arqueología

ISSN: 1900-5407

antipoda@uniandes.edu.co

Universidad de Los Andes

Colombia

Perelman, Laura; Vargas, Patricia

Credencialismo y recomendación: las bases de la reproducción de la clase obrera siderúrgica en la
Argentina contemporánea

Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología, núm. 17, julio-diciembre, 2013, pp. 153-174
Universidad de Los Andes
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81429096008>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

 redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

CREDENCIALISMO Y RECOMENDACIÓN: LAS BASES DE LA REPRODUCCIÓN DE LA CLASE OBRERA SIDERÚRGICA EN LA ARGENTINA CONTEMPORÁNEA*

LAURA PERELMAN**

lacperel@fibertel.com.ar

Universidad Buenos Aires (UBA), Argentina

PATRICIA VARGAS***

patriciaabeatrizvargas@gmail.com

Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES), Buenos Aires, Argentina

153

R E S U M E N Este artículo se focaliza en la reproducción de la clase obrera siderúrgica en la Argentina contemporánea. La etnografía se centra en una de las más importantes acerías integradas del país, la exestatal SOMISA, privatizada en la década de 1990. Tras la privatización, se transformaron los modos de reclutamiento y contratación, y se descontinuaron los mecanismos consuetudinarios que posibilitaban dicha reproducción a través del linaje fabril. Este proceso intenta ser continuado y reinventado, vía el credencialismo y la recomendación, por los trabajadores.

P A L A B R A S C L A V E:

Reproducción de la clase obrera, industria siderúrgica, credencialismo, recomendación, etnografía.

DOI: <http://dx.doi.org/10.7440/antipoda17.2013.08>

* 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 de Goldsmiths, University of London, Reino Unido, y Susana Narotzky Universidad de Barcelona, España, y en Argentina, Rosana Guber, en IDES.

** Doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina.

*** Doctora en Antropología Social, Universidad Iberoamericana, México.

CREDENTIALISM AND RECOMMENDATION: THE BASES FOR THE REPRODUCTION OF THE IRON AND STEEL WORKERS IN CONTEMPORARY ARGENTINA

ABSTRACT This article focuses on the reproduction of the iron and steel working class in contemporary Argentina. The ethnography looks at the case of the formerly state-run steel company Somisa, which was privatized in the 1990s. After privatization, staff recruiting and hiring practices underwent a substantial transformation, marking the end of the earlier custom-based mechanisms of intergenerational job transfer. However, workers still attempt to preserve and reinvent these mechanisms at the factory through credentialism and recommendation.

KEY WORDS:

154

Reproduction of the working class, iron and steel industry, credentialism, recommendation.

CREDENCIALISMO E RECOMENDAÇÃO: AS BASES DA REPRODUÇÃO DA CLASSE OPERÁRIA SIDERÚRGICA NA ARGENTINA CONTEMPORÂNEA

RESUMO Este artigo se focaliza na reprodução da classe operária siderúrgica na Argentina contemporânea. A etnografia se centra em uma das mais importantes aciarias integradas do país, a ex-estatal SOMISA, privatizada na década de 1990. Após a privatização, transformaram-se os modos de recrutamento e contratação, e se interromperam os mecanismos consuetudinários que possibilitavam essa reprodução por meio da linhagem fabril, processo que tenta ser continuado e reinventado, via o credencialismo e a recomendação, pelos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE:

Reprodução da classe operária, indústria siderúrgica, credencialismo, recomendação, etnografia.

CREDENCIALISMO Y RECOMENDACIÓN: LAS BASES DE LA REPRODUCCIÓN DE LA CLASE OBRERA SIDERÚRGICA EN LA ARGENTINA CONTEMPORÁNEA

LAURA PERELMAN

PATRICIA VARGAS

INTRODUCCIÓN

ESTE ARTÍCULO TIENE POR OBJETIVO CONTRIBUIR AL CONOCIMIENTO del proceso de reproducción de la clase obrera siderúrgica en la Argentina contemporánea. El estudio se centra en una de las más importantes acerías integradas del país, y principal demandante de empleo industrial en el entorno urbano que la rodea¹. Se trata en sus orígenes de una empresa de propiedad estatal que fue privatizada en los inicios de la década de 1990². El pasaje a manos del capital privado implicó una drástica reducción de la dotación de trabajadores estables y contratados de manera directa por la empresa. Esta reestructuración impactó muy negativamente en las oportunidades que tienen los jóvenes de la clase obrera de continuar con la tradición laboral familiar, cuyo linaje adscripto a la fábrica se remonta en muchos casos a sus abuelos, e incluso bisabuelos. Mientras que las primeras generaciones de obreros llegaron de diferentes regiones del país a instalarse en San Nicolás, ciudad lindante con la acería, y se incorporaron a la fábrica

1 El trabajo de campo fue realizado entre abril de 2010 y abril de 2012 en San Nicolás de los Arroyos, ciudad situada a 240 km al norte de la Ciudad de Buenos Aires, en el principal polo siderúrgico, ubicado entre las provincias de Buenos Aires y Santa Fe. Cerca de esta ciudad encontramos la fábrica más importante de Ternium Siderar, empresa que pertenece al grupo Techint, actualmente el principal productor de acero en Argentina. Durante nuestras múltiples visitas conversamos con más de cien entrevistados vinculados de un modo u otro a la actividad siderúrgica de la fábrica: obreros de diferentes generaciones, supervisores, reclutadores de personal de las contratistas, gerentes fabriles, sindicalistas, educadores y estudiantes.

2 La siderúrgica nacional recibió un fuerte impulso en Argentina durante la década de 1940, en el marco del modelo de crecimiento basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones. En 1947 se sancionó por ley el *Plan Siderúrgico Nacional* y se creó Somisa (Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina), una planta integrada para la producción de arrabio, acero, productos semiterminados y chapa laminada en caliente. Si bien el proyecto se demoró hasta principios de la década de 1960, se constituyó como la empresa de acero más importante a cargo del Estado argentino. En el marco de las reformas neoliberales de la década de 1990 en Argentina, Somisa fue privatizada.

sin mayores requisitos educativos, sus hijos, amparados en un mecanismo consuetudinario de traspaso del puesto de trabajo, usual entre los empleados del Estado, tenían garantizado su ingreso a Somisa.

Esta situación se modificó profundamente con la privatización: los requisitos educativos mínimos para el ingreso se incrementaron, a la par que la fábrica reestructuró su modo de organización laboral. Como parte del proceso de flexibilización promovido por el capitalismo de corte neoliberal, la empresa actual, Siderar, provee empleos de muy disímil calidad, de acuerdo con el tipo de relación contractual que entabla con cada uno de sus trabajadores³. Cada vez son menos los puestos de trabajo permanentes, y muchas de las actividades que antaño dependían de la empresa, hoy son subcontratadas de manera precaria e inestable. Esto produjo una fuerte segmentación entre las condiciones laborales y salariales a las que accede el personal de planta permanente y las que padecen los trabajadores que realizan sus tareas dentro de la fábrica, pero que son contratados por una red de subcontratistas y agencias de empleo. Resulta lógico, entonces, que la aspiración de la mayoría de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que prestan sus servicios en las compañías contratadas sea lograr en algún momento el ingreso a la empresa madre.

En este nuevo contexto de difusión de modos flexibles de contratación y utilización de la fuerza de trabajo, la reproducción de la clase obrera siderúrgica adquiere características inéditas respecto de las generaciones precedentes. A lo largo del artículo mostraremos los mecanismos centrales a través de los cuales los miembros de la clase obrera inscriptos en un linaje fabril reinventan modalidades novedosas para su reproducción. Para su ilustración, nos focalizamos en dos momentos específicos de las trayectorias de los nuevos trabajadores: el ingreso a la fábrica y las formas de progreso o promoción laboral. Dos elementos resultan centrales en este proceso: por un lado, la educación formal y la formación vinculada con el trabajo siderúrgico, y por el otro, la recomendación y los contactos que los candidatos pueden movilizar.

3 Al 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). La fábrica, al pasar a manos de un grupo privado, redujo el núcleo de empleo propio y protegido tercerizando numerosos sectores mayormente vinculados con los servicios anexos a la producción (mantenimiento, transporte, puerto, central hidroeléctrica, limpieza, *catering*, entre otros). En la Planta General Savio, Siderar emplea actualmente a 3.500 trabajadores de manera directa, que se identifican a sí mismos y son reconocidos por el resto de los trabajadores como "los propios". Las compañías contratistas que ofrecen servicios a Siderar emplean un número similar de trabajadores, denominados "los de las compañías". Según estos últimos, las compañías ofrecen empleos más inestables y precarios y pagan salarios inferiores por una tarea similar, respecto a lo que cobran los trabajadores "propios".

Hoy, contar con un título secundario técnico constituye un requisito básico y excluyente para aspirar a trabajar en Siderar. Para responder a este requisito, los jóvenes y sus familias realizan denodados esfuerzos para que los aspirantes obtengan los títulos que los habiliten para ingresar y realicen capacitaciones que los posicen mejor en la industria siderúrgica. En consonancia con estos mayores requerimientos de formación para el trabajo que se imponen en la actualidad, la oferta educativa de la ciudad se ha ido expandiendo y articulando en torno a las organizaciones empresariales y sindicales vinculadas a la siderurgia. Asimismo, determinados actores sociales fortalecen su rol como mediadores entre las familias y la empresa, al mismo tiempo que se fue desarticulando el mecanismo automático de traspaso del puesto.

Siendo que en el pasado sólo bastaba con haber tenido un parentesco en la industria siderúrgica para poner en marcha el mecanismo de herencia consuetudinaria del puesto de trabajo, hoy por hoy, tener una familia ligada a la siderurgia deviene en un recurso informal pero de suma relevancia. Este mecanismo, que todos conocen y que quienes pueden lo ponen estratégicamente en juego, expone de manera flagrante la desigualdad de recursos con los que cuenta cada potencial candidato a un puesto de trabajo estable. Aun cuando la empresa insiste en presentar el ingreso a trabajar como exclusivamente sujeto a cánones meritocráticos basados en la formación, la disciplina laboral y el alto compromiso con la tarea que se realiza, todos en San Nicolás saben que, en última instancia, serán las redes de recomendación las que propicien y, en muchos casos, determinen una reproducción privilegiada dentro de la clase obrera siderúrgica.

En el presente artículo proponemos la “recomendación” como un mecanismo social de reproducción de clase, a la vez que como un factor de poder para la consolidación del papel del sindicato⁴. En particular, nos centraremos en el sindicato de los trabajadores, exponiendo los modos en que los obreros siderúrgicos buscan activamente, por mediación de sus representantes, promover el ingreso de sus hijos a la fábrica. Por último, mostraremos cómo los trabajadores aprenden a trabajar y cómo pueden estructurarse diversas trayectorias de promoción laboral.

En nuestra exposición, partimos de una situación de campo que pone de relieve cómo se construyen y consolidan los “contactos”, una práctica que

⁴ En el caso que nos ocupa, la recomendación no forma parte de una estrategia de confrontación o resistencia sindical respecto de los requisitos de selección de personal que hace la empresa, sino de un mecanismo de reproducción y consolidación de su propio poder como organización y el de sus líderes. Este poder se objetiva tanto frente a la empresa, cuando los miembros del sindicato promueven el ingreso de determinados aspirantes, como frente a los viejos trabajadores, cuando el sindicato facilita el ingreso de su progenie.

nos involucró de manera directa, al quedar nosotras, como investigadoras, enredadas como parte de un intercambio de favores entre una familia de un candidato a ingresar a la fábrica y un líder sindical. A través de la descripción densa (Geertz, 1995) del “Día del Metalúrgico”, veremos cómo las familias invierten recursos para que los jóvenes, en este caso adscriptos a un linaje fabril que se remonta al auge de la siderurgia estatal, accedan a la red de recomendación del sindicato de los trabajadores. Esta viñeta etnográfica nos permitirá ilustrar las transformaciones en los modos de reproducción de la clase obrera en Argentina a partir de la radical irrupción del modelo neoliberal durante la década de 1990.

Estos resultados serán analizados a la luz de la articulación de las teorías crítico-reproductivistas de la educación y las teorías del patronazgo y la recomendación, con vistas a pensar la reproducción de la clase obrera siderúrgica en los nuevos contextos del capitalismo flexible. Hasta el presente, la tradición académica abordó estos dos elementos –la formación y el patronazgo– por separado, informando profusamente sobre cómo la educación coadyuva a la reproducción de la clase obrera⁵ o la limita, o sobre cómo las redes de recomendación hacen posible el ingreso a determinados nichos laborales⁶. Sin embargo, para poder comprender el proceso de reproducción

5 Las teorías crítico-reproductivistas de la educación han centrado su mirada en la relación entre educación (o cultura) y trabajo, en particular respecto de su contribución a la reproducción de las clases (Bourdieu y Passeron, 1977; Bowles y Gintis, 1986; Baudelot y Establet, 1987; Bernstein, 1989). Básicamente, estos autores han intentado mostrar la correspondencia entre nivel educativo e inserción laboral, o la relación entre clase social y tipos de códigos lingüísticos, emparejando los sectores populares con el dominio de códigos restringidos, y los sectores medios y altos, con el manejo de códigos amplios. En este sentido, la educación adquiere un potencial ambiguo, por cuanto puede posibilitar la legitimación de los saberes de los sectores subalternos, coadyuvar a la movilidad de las clases o propiciar una transformación social revolucionaria, a través de una pedagogía de la liberación (Freire, 1970). Por último, cabe mencionar la discusión sobre la lucha entre la arbitrariedad cultural hegemónica y los saberes de los estudiantes que no participan del mismo, por su origen de clase, y cuya negativa a reproducir estos códigos ha sido interpretada, o bien como resistencia, o bien como una forma de la dominación, por cuanto tienen como consecuencia la reproducción de la clase social y las desigualdades concomitantes (Apple, 1986; McLaren, 1994; Giroux, 1996; McRobbie, 2009). En el marco de esta discusión, retomamos el trabajo de Paul Willis (1988), el cual tendrá un lugar especial en el presente artículo.

6 Las teorías sociales sobre los intercambios de favores entre personas con distintos grados de vinculación (parentesco, vecindad, amistad, padrinazgo, jefatura y subalternidad) cuentan con una larga tradición en la antropología. El acento ha sido colocado fuertemente en el tipo de intercambio, las obligaciones recíprocas y las relaciones de poder y las diferencias de estatus entre los “patrones” y sus “seguidores” (Wolf, 1999; Gellner, 1985), y se ha utilizado fundamentalmente para comprender las prácticas políticas del “clientelismo”. Una lectura más afín a la idea de redes ha sido crucial a la hora de comprender los fenómenos migratorios, en particular para interpretar los procesos relacionados con el “dar y conseguir trabajo” (Vargas, 2005), propiciar el ingreso a un rubro laboral (Bourgois, 1989; Wallman, 1979) o garantizar un determinado tipo de conducta por parte de los trabajadores (Pardo, 1996). Por último, cabe mencionar los estudios sobre el papel de las relaciones sociales a la hora de conseguir recursos, a partir de las ideas promovidas por Pierre Bourdieu (2000), quien consideró las relaciones y su posibilidad de hacerlas jugar en el campo económico como una forma más de capital (el capital social).

de la clase obrera siderúrgica de San Nicolás debemos entender que estas dimensiones operan de manera conjunta y se potencian mutuamente en contextos específicos.

“EL DÍA DEL OBRERO METALÚRGICO”: LAS REDES DE RECOMENDACIÓN EN MOVIMIENTO

Como cada año, el 7 de septiembre de 2011 se conmemoró en Argentina el día del obrero metalúrgico. Aunque no fue mencionado en ningún festejo, se realiza en homenaje al natalicio de fray Luis Beltrán, en 1784, un fraile perteneciente a la orden de los franciscanos con un papel destacado como Jefe del Parque de Artillería del Ejército de los Andes del prócer de la Independencia, José de San Martín. “El Tigre”, un miembro de la comisión directiva del sindicato de trabajadores, nos invitó a participar de los diferentes actos y festejos con los que se conmemora localmente el día del obrero metalúrgico.

Acompañamos a los líderes y delegados que depositaron flores frente al “Monumento a la familia metalúrgica”, y, acto seguido, en el “Monumento a la memoria de los compañeros fallecidos en el lugar de trabajo”, emplazado en un predio del sindicato. Luego nos movilizamos hasta el *camping* del gremio, donde se ofició la ceremonia de inicio del campeonato de fútbol que se realiza todos los años. Toda la atención se focalizó en el campo de juego. Allí, una mujer con un niño en brazos y un adolescente ocupaban la escena central, junto a un sindicalista y el secretario general. “El Tigre” nos contó que se trataba de la mujer de un obrero que murió de cáncer. La máxima autoridad sindical prometió ante todos los presentes que el sindicato seguiría apoyando la familia del compañero ante su triste deceso. Dicho esto, saludó a la viuda e invitó al joven a dar el puntapié de apertura.

Después de un largo recorrido por las instalaciones del *camping*, “El Tigre” nos llevó al festejo con “los químicos del laboratorio” porque “es el área donde trabajan más mujeres”, y le pareció que, en compañía femenina, nos sentiríamos más a gusto. Cuando llegamos a la quinta donde se hizo el asado⁷, “El Tigre” nos presentó a “Tincho”, nuestro anfitrión. Le comentó nuestro interés por recabar “historias de familias y entrevistar diferentes generaciones de metalúrgicos”, y acotó: “Tratáme bien a las chicas”. Solícito,

⁷ El “asado” atiende a un doble sentido en Argentina. Por un lado, respecto del tipo de alimento que se va a consumir, y que consiste básicamente en carne (de vaca o de cordero) y se cocina al aire libre con fuego directo o con brasas. Por otro lado, “ir a un asado” constituye, como en este caso, la situación social que convoca esta forma tradicional de la comensalía argentina, y que, por el tiempo que conlleva, deviene en una situación social propicia para la reunión, la conversación y los intercambios, tal como la que aquí presentamos.

el dueño de casa respondió: "Sí, sí. No te preocupes", y a renglón seguido nos dijo: "Si acá el compañero nos da una mano, vamos por una generación más". Y al "Tigre": "¿vas a venir a conocer al 'pibe' hoy?". Nos contó con entusiasmo que su hijo estaba recién recibido del colegio técnico y que toda la familia tenía expectativas de que ingresara a la fábrica.

A medida que transcurrió la jornada, nos fuimos enterando de que el abuelo del "pibe", suegro de nuestro convidante, es uno de los dueños fundadores de la quinta. Procedente de una provincia del norte del país, en 1964, y contando apenas con estudios primarios, llegó a San Nicolás, se "anotó" para trabajar y al otro día fue llamado para ingresar a Somisa. Sentados bajo el sol del mediodía, nos refirió con pesar que su único hijo varón entró a trabajar a la fábrica, pero al tiempo decidió dejar su puesto y migrar a otra ciudad. Esto le provocaba angustia y tristeza porque estaba seguro de que ya nunca más tendría la oportunidad de obtener un empleo de esa calidad. "Tincho" se sentó junto a su suegro y se sumó a la conversación. Comentó cómo entró a trabajar, a los dos años de haber egresado como técnico químico, en 1984. Al igual que muchos trabajadores que ingresaron en la década de 1980, su papá se jubiló en la fábrica estatal y él entró gracias a la costumbre de que, una vez jubilados los padres, los hijos cubrían en el plantel la vacante vacía.

Nuestro anfitrión nos presentó algunas de las pocas mujeres que participaban del festejo. Una de ellas era Florencia, una joven de 22 años que nos contó animadamente que hacía cuatro años trabajaba para la empresa: "tres de contratada y uno efectiva". Mientras cursaba su secundario en la escuela del sindicato, hizo pasantías en Siderar. Una vez recibida de técnica electromecánica, entró a cubrir vacaciones durante varios años, a través de Sesa Select, la selectora de personal que fungía como antesala del ingreso a la planta permanente. Nos comentó: "Yo entré porque mi papá es supervisor, y hace veintisiete años que trabaja como siderúrgico. Conoce mucha gente y habló con alguien del gremio para que me tuvieran en cuenta. Hice la prueba de ingreso, me fue bien y me llamaron para trabajar".

Aunque tenía una credencial educativa formal vinculada con una especialidad técnica, y la empresa la mandó a hacer cursos de perfeccionamiento en el centro de capacitación de oficios del sindicato, que es donde los trabajadores de planta perfeccionan sus habilidades laborales, Florencia nos aseguró que "se aprende a trabajar en el puesto, con la ayuda del supervisor, quien día tras día te va explicando cómo hacer los trabajos requeridos por la jefatura". Y agregó que para promocionar, "a medida que vas ganando experiencia y ya dominás tu trabajo, vas mostrando tu

interés por aprender otras tareas. Hacés tu trabajo más rápido, y en los tiempos libres vas a aprender las tareas del puesto al que querés ir". Florencia se sabía muy afortunada: "Mis amigos, mis compañeros del colegio, muchos quieren entrar, y me dicen: 'Tuviste suerte, entraste!'. Y una se siente jah! Sí, yo tuve suerte. Porque visto desde afuera, te sentís importante de estar adentro, de trabajar en la fábrica como 'propia', con beneficios, buenos salarios y un trabajo estable". Florencia sabía que muchos de sus compañeros quisieran estar en su posición, pero no todos tienen su misma suerte.

Miramos a nuestro alrededor. Contamos más de cuarenta personas, todas muy entretenidas: algunas preparaban el asado, otras jugaban al fútbol, otras tocaban la guitarra, el acordeón y cantaban, mientras otras conversaban animadamente en pequeños grupos dispersos por todo el predio. Finalmente, comenzó el almuerzo. Los trabajadores nos señalaron un hombre al que apodaban "Gardelito"⁸, al que estaban homenajeando porque se acababa de jubilar. Los compañeros le pidieron que dijera unas palabras. "Gardelito" agradeció y, con voz solemne, anunció: "Aunque yo me jubile, voy a seguir perteneciendo por siempre al sindicato... no, no, quise decir, voy a seguir siendo obrero metalúrgico...". Todos nos desternillamos de risa en respuesta a lo que fue considerado colectivamente como un lapsus lingüístico.

Después del asado llegó el hijo de "Tincho" y fuimos presentados. El "pibe" nos saludó un poco avergonzado y nervioso. Durante los breves minutos que duró la conversación, mantuvo una actitud retraída, como quien se ve obligado a asistir a una cita a ciegas no demasiado convencido. Mientras tanto, su padre y su abuelo nos hablaron efusivamente de sus virtudes y de la expectativa familiar de que pronto ingrese a trabajar a la fábrica. Conversamos unos minutos más y, a medida que las pocas mujeres que había en el festejo comenzaron a irse, decidimos retirarnos también.

CREDENCIALISMO, EXCELENCIA ACADÉMICA Y MERITOCRACIA: LA CARA FORMAL DE LA POLÍTICA EMPRESARIA

Estadísticamente, se ha constatado que la educación cumple un rol central en el tipo de inserción de los trabajadores en el mercado laboral: a mayor nivel educativo, más posibilidades de obtener puestos de trabajo mejor

⁸ "Gardelito" es un diminutivo derivado de su asociación con el cantante de tangos Carlos Gardel.

remunerados y más estables⁹. Este saber trasciende la esfera académica y forma parte de un sentido común ampliamente difundido entre los trabajadores acerca de las cada vez mayores exigencias en cuanto a credenciales educativas que demanda el mercado de trabajo. No es casual entonces que en la ciudad de San Nicolás, donde la industria siderúrgica ha sido el eje productivo de la zona desde la década de 1960, el sindicato y la fábrica de acero dispensen cuantiosos recursos a instituciones educativas a las cuales asisten anualmente cientos de jóvenes que, al igual que vimos con Florencia o el hijo de “Tincho”, tienen como expectativa entrar a trabajar en el sector¹⁰. Acorde con estos esfuerzos, la actual política de empleo empresarial privilegia de manera excluyente para sus filas de operarios a egresados de escuelas técnicas, en el marco de un discurso meritocrático que coloca el acento en la excelencia académica, el credencialismo y lo actitudinal hacia el trabajo.

Durante nuestro trabajo de campo nos encontramos con muchos trabajadores jubilados que nos contaron que esto no era así al inicio de la fábrica estatal. Al igual que el abuelo del “pibe” en su juventud, muchos migrantes como él provenientes del norte, el litoral y las provincias linderas se mudaron a la ciudad del acero incorporándose en las diferentes áreas productivas y de mantenimiento, hasta alcanzar un número cercano a los diez mil trabajadores hacia fines de 1980 (González, 1996). Según nuestros entrevistados, en su mayoría venían apenas con la escuela primaria terminada, se anotaban en un listado y al día siguiente ya estaban trabajando. En aquel momento, las credenciales educativas de nivel medio no eran requisitos indispensables para el ingreso.

Los hijos de estos primeros siderúrgicos ingresaban a la fábrica como lo hizo “Tincho”, porque su papá se jubiló y la empresa priorizaba su ingreso. Los hijos gozaban de un derecho consuetudinario (no escrito ni legislado) 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 traspasaba al hijo varón en caso de

9 La educación es un predictor relevante en relación con la calidad del empleo y el nivel de ingresos. Esta relación se muestra, por ejemplo, en el estudio sobre la Ciudad de Buenos Aires realizado para el período 2006-2008, a través de un análisis de regresión logística (Perelman, 2010).

10 Un indicador del interés empresarial en la formación de los jóvenes lo constituye el programa de fortalecimiento de algunas escuelas técnicas de la zona, que, como parte de las políticas fabriles de relación con la comunidad, provee a los mejores estudiantes de equipamiento, mejoras edilicias, formación docente, pasantías en la empresa y becas. En cuanto al sindicato de obreros metalúrgicos, encontramos escuelas técnicas de nivel medio y superior de su dependencia, así como una escuela de oficios, con carreras y especialidades vinculadas a la sidero-metalurgia.

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 filiales¹¹. Es por eso que “Tincho”, con su título de técnico químico, ingresó en el área de control de calidad, a diferencia de su padre, que trabajó en el área de coquería del alto horno. Sin embargo, en la década de 1980 todavía no era un requisito excluyente contar con la secundaria terminada, aunque sin dudas su credencial educativa lo ayudó a posicionarse en un área considerada más prestigiosa dentro de la fábrica.

En el contexto actual, no tener un título de nivel medio no parece ser una opción para los jóvenes que aspiran a ingresar a la fábrica, ya que constituye un requisito formal básico y prácticamente ineludible para ser considerado siquiera como candidato. Como vimos en el caso de Florencia, para ella y otros jóvenes de su generación, entrar a la fábrica constituye un anhelo vehemente. Muchas familias apoyan económicamente sus hijos para que consigan credenciales académicas en colegios públicos, o como en el caso de Florencia y el de sus compañeros, un título técnico del colegio privado del sindicato. De entre los más de 200 jóvenes estudiantes de nivel técnico y de oficios a los que indagamos sobre su futuro laboral, la mayoría coincidió en que una de sus mayores expectativas era algún día ingresar al corazón de la fábrica de acero como trabajador permanente. Sin embargo, la demanda de mano de obra ya no es la misma que reinó hasta los años ochenta, y los mecanismos de ingreso cambiaron sustantivamente.

En los inicios de la década de 1990, 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 la mano de obra propia, amparados en la nueva legislación de corte flexible. La “privatización” nos fue señalada reiteradamente por los trabajadores como el evento que asentó un fuerte golpe a la vida fabril, nombrándola indistintamente también como “terciarización”. La fábrica, al pasar a manos de un grupo privado, redujo el núcleo de empleo propio, siendo ahora las compañías contratistas las encargadas de contratar los nuevos trabajadores, pero bajo relaciones laborales precarizadas e inestables.

¹¹ Un mecanismo similar ha sido minuciosamente documentado para la burocracia estatal argentina por Laura Colabella (2012). En ambos casos, lo destacable es que el Estado haya impulsado la promoción de linajes familiares directos (padres a hijos) en el mundo laboral de su dependencia, por encima de otros criterios posibles, tales como el mérito o el género.

Para que entendiéramos el nuevo sistema de reclutamiento y la relación entre las empresas, varios de nuestros entrevistados nos hicieron un dibujo análogo al sistema solar. Nos explicaron cómo el núcleo central representa la fábrica de acero con sus trabajadores “propios” y los planetas circundantes, las “compañías” subcontratistas, con sus trabajadores “contratados”. Asimismo, éstas ocupan una posición jerarquizada en función de la distancia respecto del centro del sistema: las compañías proveedoras de mano de obra están más cerca, y las compañías proveedoras de servicios subcontratados, más lejos. A su vez, cada compañía, que los trabajadores denominan “empresa satélite”, tiene su propio subsistema de “propios” y “contratados”. A diferencia del pasado, actualmente nadie ingresa de manera directa a la planta permanente. Al igual que Florencia, los trabajadores deben ser promovidos desde las contratistas hacia el corazón de la fábrica. Cuanto más cerca están los candidatos de los anillos concéntricos, más cercanos al núcleo fabril, más oportunidades tienen de llegar a ser uno de los “elegidos”.

164

Al preguntarles a los gerentes de la empresa sobre esta cuestión, despliegan un discurso fuertemente credencialista y meritocrático que hace descansar las oportunidades de ingreso y movilidad entre compañías, exclusivamente, en la formación educativa y las actitudes para con el trabajo que los jóvenes deben mostrar. Hoy, “tener el secundario completo” es un requisito básico que la empresa subraya como excluyente y que los aspirantes reconocen y, al igual que Florencia, combinan con las actitudes que consideran apropiadas y esperadas por los adultos que los vigilan, clasifican y promueven dentro de las compañías. “Mostrarse motivado”, “con interés de aprender”, “comprometido con el trabajo”, son algunas de las conductas que la mayoría de los jóvenes entrevistados consideran que son altamente valoradas tanto a la hora de realizar las pruebas para el ingreso como, una vez sorteado este primer filtro, en el trabajo cotidiano en las compañías. Esta percepción resulta correcta, toda vez que escuchamos a uno de los mánager corroborar los mecanismos de control que implementa la empresa, “haciendo circular una planilla entre las contratistas para que registren el historial de comportamiento laboral, mientras hacen todo el caminito [por las contratistas]”.

El proceso de evaluación es realizado por sucesivos selectores de personal, supervisores, jefes y, eventualmente, delegados sindicales. Ellos son quienes, en el día a día, encarnan un primer tipo de recomendación que atiende a las pautas empresariales vinculadas al credencialismo, lo actitudinal y lo meritocrático. Florencia “pasó” las pruebas de ingreso y entró a

la contratista más cercana al círculo de anillos de la fábrica, la proveedora de mano de obra temporaria. Una vez allí, sus posibilidades de pasar a ser empleada de Siderar se desplegaron a medida que fue dando muestras de respetar y cumplir las órdenes, aprender nuevas tareas y observar una actitud proactiva. Después de tres años de estar “contratada”, alguno de sus superiores pidió que la promovieran como parte del personal de planta permanente, para lo cual, además de su buen desempeño y obtención de las credenciales necesarias, contó con las redes que pudo movilizar su padre, un antiguo supervisor de la fábrica.

Florencia también contó con el sostén económico de su familia durante los años de prueba, signados por la inestabilidad. En los períodos en que ella se quedó sin trabajo, en el lapso que separa un llamado para un contrato eventual de otro contrato eventual, fue su familia quien la mantuvo y le brindó su apoyo. Nuestros entrevistados coinciden en que, de los cientos de trabajadores que las contratistas toman todos los años para cubrir vacaciones o hacer pasantías, sólo unos pocos llegarán a formar parte del núcleo estable de la fábrica. Tanto es así que el gerente de la empresa nos señaló que de los cuatrocientos candidatos que toman anualmente para cubrir empleo eventual, sólo veinte tendrán la oportunidad de incorporarse como “propios”. En este escenario, el apoyo de las familias de los jóvenes trabajadores resulta crucial en un camino que puede durar casi un lustro, pero que sólo termina bien en algunos casos.

Una vez “efectiva”, Florencia empezó a pensar en promocionar. Así, hizo lo que los demás trabajadores nos contaron que vienen haciendo desde los tiempos de la empresa estatal: cuando dominan la tarea del puesto de trabajo y la ejecutan con pericia, se hacen de un tiempo para aprender nuevas tareas, miran, preguntan, se interesan y asisten a capacitaciones, con vistas a progresar. Esto puede significar la promoción a puestos de mayor calificación, puestos mejor remunerados o áreas de igual remuneración pero que resultan deseables y satisfactorias, según las expectativas de cada trabajador. Muchas veces nos encontramos con trabajadores “propios” haciendo cursos de perfeccionamiento o carreras terciarias, con el único propósito de cambiar desde un lugar con turnos rotativos a uno con turnos fijos o de un área que involucra tareas repetitivas o mecánicas a intentar moverse a un puesto que posibilite habilidades más creativas o menos rutinarias, aunque no signifique una mejora en cuanto a salario.

Este doble movimiento de aprendizaje y promoción muestra semejanzas y diferencias con respecto a los modos en que se aprendía y se progresaba en el pasado. Por ejemplo, a diferencia de los trabajadores de las

viejas generaciones, hoy los jóvenes ingresan con una base técnica que –ya sea por el entrenamiento en los talleres, el uso de máquinas, el dominio de oficios vinculados, o el hecho de haber realizado pasantías en la empresa– los introduce en la fábrica desde un lugar de familiaridad con el espacio, los tiempos y algunas de las actividades laborales más comunes. Sin embargo, al igual que antaño, el aprendizaje del trabajo específico se sigue haciendo en el puesto: el joven trabajador observa, pregunta y se integra paulatinamente a las tareas bajo la orientación de un obrero más experimentado, un supervisor o un jefe.

Esta dimensión intergeneracional de la enseñanza y el aprendizaje en el espacio laboral continúa, aunque con la privatización, lo que cambia es quién está efectivamente a cargo de dicha socialización en cuanto a capital. Mientras que el núcleo fabril produce las políticas de empleo y determina el tipo de perfil educativo y conductual que espera de sus empleados, las empresas satélites cargan con el costo de la enseñanza y el aprendizaje de cada trabajo específico por parte de las nuevas generaciones, y las familias, con el costo económico que conlleva el período de inestabilidad laboral.

En lo que respecta a la promoción, en el pasado los obreros se movilizaban entre puestos y áreas, con la tranquilidad de saberse estables desde el primer día. Actualmente, el esfuerzo personal y familiar se dedica al solo hecho de llegar a formar parte del núcleo protegido de la fábrica. Y aun cuando una vez logrado este objetivo los trabajadores continúen promoviendo igual que antaño, en la actualidad llegar a ser “propio” constituye por sí mismo un indicador de progreso, en un contexto signado por profundas desigualdades y escasas oportunidades de reproducción del segmento más privilegiado de la clase obrera siderúrgica.

En su ya clásica etnografía *Aprendiendo a trabajar*, Paul Willis (1988) mostraba de manera elocuente que la clase obrera de las principales ciudades fabriles de la Inglaterra del pleno empleo, en la década de 1970, se reproducía a través de la apropiación por parte de los jóvenes de una cultura contra-escolar. Prácticas consideradas inadecuadas por los educadores pero compartidas por los “colegas” ofrecían a los doce muchachos analizados por Willis un marco cultural significativo para incorporarse al mundo del trabajo negando al mismo tiempo el valor del estudio y el desarrollo intelectual. Si comparamos estos resultados con la reconstrucción del pasado que hacen en el presente los trabajadores siderúrgicos de la ex-Somisa, encontramos que en la misma época tampoco eran importantes las credenciales educativas. A la hora del ingreso, la demanda de mano de obra era muy numerosa, y se aprendía a trabajar en el trabajo.

Los cambios efectuados por los nuevos modos del capitalismo flexible (Harvey, 1990), y que en Argentina, como ya puntualizamos, llegaron de la mano de la ola neoliberal, dejaron su impronta hasta el presente. Resulta notable la descripción que realizan de este proceso los autores del volumen conmemorativo de los veinticinco años de *Aprendiendo a trabajar*, llamado *Learning to Labor in New Times* (2004). Allí, sus compiladores, Nadine Dolby y Greg Dimitriadis, y el propio Paul Willis muestran, para el caso de dos países industrializados (Inglaterra y Estados Unidos), cómo este nuevo contexto del capitalismo promueve nuevas respuestas entre los jóvenes. Por un lado, porque la contracultura como vía para reproducir socialmente su propio lugar como obreros blancos era posible en un marco del capitalismo del pleno empleo, tal como era el contexto de los años setenta, en el cual Willis hizo su etnografía seminal. Por otro lado, veinticinco años después, ningún empleo espera a los muchachos sin credenciales educativas, por lo cual los jóvenes no sólo intentan asimilarse a las pautas escolarizadas, sino también aferrarse a los espacios sociales que los pueden contener: el barrio, la familia, los lazos de parentesco y las identidades con base en las adscripciones etnonacionales o raciales.

En algún aspecto, este cambio es similar al ocurrido en San Nicolás respecto de las condiciones laborales. Después de la privatización, y en un contexto signado por las políticas neoliberales, queda poco lugar para el conflicto y la resistencia entre aquellos jóvenes que desean formar parte de la reproducción cada vez más restringida del segmento privilegiado de la clase obrera siderúrgica. Según lo presentado hasta aquí, encontramos una fuerte coherencia entre el discurso empresarial y el primer modo que asume la recomendación. La aceptación de los valores asociados al credencialismo y a la disciplina laboral da sus frutos cada vez que un buen trabajador es bien evaluado por sus superiores y promovido entre contratistas hasta llegar a formar parte del núcleo permanente. Sin embargo, también escuchamos de la boca de Florencia que muchos de sus compañeros –buenos estudiantes, con título secundario técnico y probada conducta– ansían entrar pero no tienen su misma “suerte”. En este sentido, la tan ponderada relación entre formación y trabajo no alcanza a explicar el éxito de algunos candidatos: tener un currículum impecable, un promedio excelente y las actitudes apropiadas no garantiza necesariamente que puedan avanzar en los diferentes peldaños que conducen hacia el núcleo estable de la fábrica.

Como afirman todos los autores del texto conmemorativo de Willis, asistimos cada vez más a un proceso donde los vínculos de base territorial adquieren un importante papel para la integración de los jóvenes al mundo

social. En San Nicolás, este lugar ocupado por los “contactos” resulta determinante tanto en el momento del ingreso como a la hora de la promoción entre compañías, dejando al descubierto los límites del discurso meritocrático del capital. La posibilidad de movilizar redes sociales vigentes a la hora de recomendar el ingreso de un nuevo candidato expone la importancia de la familia de origen como parte de un linaje siderúrgico. Quienes tengan padres o abuelos que hayan acumulado conocidos tanto entre sus superiores como entre sus representantes sindicales estarán mejor posicionados que aquellos que no cuentan con estas trayectorias sociales. A continuación, y retomando la escenificación en la cual nos vimos envueltas en una red de solicitudes y favores personales, mostraremos este proceso: qué más pueden poner en juego algunos candidatos para poder ingresar y tener su oportunidad de llegar a ser uno de los escasos elegidos.

RECOMENDACIÓN PERSONAL Y CADENAS DE FAVORES:

“PARA LLEGAR A SER ‘PROPIO’ HAY QUE TENER CONTACTOS”

168

El “Día del Metalúrgico”, sin proponérnoslo, quedamos enredadas en los intercambios de solicitudes de favores y apoyos recíprocos entre la familia del “pibe” y “El Tigre”. Es decir, participamos del modo en el cual las familias que provienen de un linaje metalúrgico, como en este caso, con dos generaciones de trabajadores fabriles, movilizan sus redes personales para que su progenie sea recomendada como candidato a ingresar al circuito que, eventualmente, lo pueda conducir hacia el núcleo del sistema. Cuando el abuelo pone a disposición el lugar para hacer el asado, y “Tincho”, además de sus compañeros de trabajo, invita a un líder sindical y sus “recomendadas”, a quienes se compromete a atender a cambio de que su hijo sea a la vez “recomendado”, se va tejiendo ante nuestras narices una cadena de favores y apoyos recíprocos.

Hasta ese momento, prácticamente todos los trabajadores nos señalaron la eficacia de que un dirigente sindical intercediera frente a los directivos fabriles, para poder ingresar a la planta. Los delegados sindicales, en consonancia con este hecho, nos comentaron que numerosos trabajadores les acercan los currículos de sus hijos, e incluso los interpelan cuando el ingreso no se hace efectivo. Los jóvenes estudiantes de los centros de capacitación del sindicato nos contaron cómo, en los tiempos de descanso, se la rebuscan para merodear por las instalaciones con la expectativa de cruzarse con el secretario general y tener un contacto personal y directo, con vistas a obtener alguna “recomendación” de fuerte peso, o bien, destacarse con los profesores o instructores durante las clases o las pasantías en la fábrica.

Pero lo que la escenificación del intercambio de favores deja al descubierto no es la relevancia de la recomendación asociada al mérito, tal y como pudimos analizar dentro de los canales estipulados como parte de la evaluación empresarial de los candidatos, a cargo de sus superiores fabriles y representantes sindicales. Lo que pone de manifiesto esta práctica, condensada en el asado del “Día del Metalúrgico”, es el caudal de recursos que puede poner en juego el que pide la recomendación, y la posición de poder de quien puede recomendar, en cuanto a gauchadas recíprocas. Si bien el “pibe” había cumplido ya con una parte ineludible, como es contar con un título técnico, su familia, que tuvo la oportunidad de construir lazos personales con jefes y sindicalistas a lo largo de cuarenta años de inserción en la fábrica, los puso en juego para mejorar las oportunidades de acceso al largo camino hacia el corazón de la planta.

Nuestro “contacto”, “El Tigre”, es un directivo de la seccional sindical de los obreros metalúrgicos. Como es de fuerte tradición en Argentina, el sindicato cumple múltiples funciones, que exceden con creces lo estrictamente gremial (Perelman, 2006; Marshall y Perelman, 2008). En este sentido, dispensa numerosos servicios a sus afiliados, al punto de que “El Tigre” muchas veces nos parafraseó la letra de un cántico de una hinchada de fútbol: “Con este sindicato bonachón te acompañamos de la cuna hasta el cajón”. Una de las tantas visitas que hicimos por las instalaciones dependientes del gremio tuvo como eje vertebrador, precisamente, el ciclo vital: el hospital; las escuelas, que abarcaban todos los niveles educativos (jardín, primario, secundario, terciario, entrenamiento en oficios, biblioteca y centro de idiomas); las viviendas; los monumentos (ya mencionados) en homenaje a los trabajadores metalúrgicos y sus familias; el *camping* recreativo y los centros de turismo nacional; el anfiteatro, con helipuerto, y los servicios de sepelio.

Pero, además de proveedor de numerosos servicios para los trabajadores, el sindicato es percibido por los trabajadores como un actor central en los mecanismos de reclutamiento que implementa la empresa, aun cuando este rol, en los hechos, no esté formalizado en ningún acuerdo o convenio. En este escenario toma significatividad “el asado”, en el que “Tincho” le pide al “Tigre” que conozca a su hijo y lo recomiende para ingresar a la selectora de personal, y donde “El Tigre”, a cambio, le pide el favor de atender a las investigadoras. Este principio de reciprocidad asimétrica y jerárquica no se podría mantener sin el apoyo personalizado de los trabajadores a sus representantes sindicales. Es por esto que “Gardelito” expresa, a través de un acto fallido, la importancia de “vincularse con el sindicato” para “ser un obrero siderúrgico”.

Sin embargo, los gremialistas no son los únicos que pueden hacer favores y ayudar, a través de la recomendación, a aquellos con quienes se cultiva un lazo personal. También nos fueron mencionados los supervisores, los jefes y los gerentes de la fábrica, como aquellos a los que se les puede “solicitar una mano”. Este mecanismo informal, pero efectivo en cuanto a acceso y movilidad entre empresas, descansa en la relación entre el que pide y el que da, y no exclusivamente en las virtudes de los candidatos. En el caso del “pibe” de “Tincho”, tiene su sustento en el linaje familiar, cuyas redes fueron construidas durante la trayectoria del padre y del abuelo como obreros siderúrgicos.

A pesar de esta situación reconocida por todos, tener un título secundario técnico, hacer cursos de perfeccionamiento en oficios vinculados con el trabajo fabril o seguir la carrera terciaria especializada en siderometalurgia siguen siendo apuestas válidas de formación. Cientos de jóvenes asisten a estas instituciones educativas, esmerándose por aprender y destacarse, y tal vez ellos también cuenten con su oportunidad. Pero esto no quita que la recomendación personal sea experimentada como injusta y arbitraria por aquellos que creen firmemente en la exclusividad del discurso meritocrático –tal y como es propuesto por la empresa–, pero que además no cuentan con relaciones que involucren intercambio de favores personales. Es allí donde el “acomodo” suele instalar la sospecha sobre el mérito del recomendado, a la vez que cierne sobre su persona un halo de protección emanado del poder de quien recomienda.

Eric Wolf, en su análisis sobre las relaciones en las sociedades complejas, plantea que los sistemas institucionales de poderes económicos y políticos coexisten y se coordinan con diversos tipos de estructuras no institucionales o intersticiales, tales como el parentesco, la amistad y el patronazgo (Wolf, 1999: 20). Este autor destaca el papel polivalente de la familia y su influencia tanto en el prestigio social de que goza una persona como en el tipo de recursos sociales de que dispone para actuar fuera del medio familiar (Wolf, 1999: 27). Es ahí cuando el parentesco se mezcla con la amistad; pero si el desequilibrio es desmedido y una de las partes dispone de posibilidades claramente superiores para conceder bienes y servicios, la relación deviene en patronazgo: mientras el patrono proporciona ayuda económica y legal o usa su influencia en favor del cliente, el cliente devuelve estima, lealtad y apoyo político (Wolf, 1999: 34-36).

Todos los elementos mencionados por Wolf (1999) muy bien podrían aplicarse al caso analizado. La característica más destacable en la relación entre “quienes piden” y “quienes dan” es que se trata, como dice James Scott

(1986), de una “reciprocidad entre desiguales”. “Quienes piden” son las familias provenientes de un largo linaje siderúrgico, que intentan reconstruir el mecanismo consuetudinario de reproducción de la clase obrera siderúrgica y de la burocracia estatal argentina, mecanismo desarticulado por la privatización. A través de la movilización de sus redes personales construidas durante sus años de trayectoria en la fábrica, anhelan que sus hijos ingresen a trabajar al núcleo protegido, bien remunerado y prestigioso de Siderar. “Quienes dan” la recomendación también buscan su propia reproducción como representantes de los trabajadores, a la vez que cuentan con la posibilidad de facilitar la reproducción de ciertas familias siderúrgicas.

Esta modalidad de ingreso a la fábrica, donde la recomendación funge como garantía de las conductas apropiadas hacia el trabajo, fortalece los mecanismos de control hacia toda la red de relaciones en la que los candidatos quedan enredados. Cualquier ruptura de la confianza en alguno de estos eslabones podría interrumpir el largo y sinuoso camino reservado a unos pocos elegidos. En este sentido, “aprender a trabajar” en San Nicolás es también comprender la compleja red de favores y apoyos entre familias siderúrgicas que pretenden seguirlo siendo respecto de sus representantes sindicales.

La recomendación personal, entonces, pone en el tapete la tensión entre el discurso empresarial del ideal meritocrático (fundamentalmente basado en el desempeño académico y las actitudes comprometidas con el trabajo) y su incumplimiento por parte de quienes lo postulan. Al consentir las prácticas de solicitud de favores y apoyos personales, jefes empresariales y sindicalistas coadyuvan a la reproducción cada vez más restringida del segmento estable de la clase obrera siderúrgica de San Nicolás, en condiciones que combinan de maneras diversas el credencialismo y la recomendación.

PALABRAS FINALES

Ingresar a Siderar, la empresa argentina productora de acero más importante del país, representa para los cientos de aspirantes que presentan su currículo cada año su máxima aspiración en el plano laboral. Esta expectativa se funda, por un lado, en razones históricas que vinculan el crecimiento de la ciudad y el progreso de la clase obrera nicoleña con la instalación de la ex-Somisa y actual Siderar (Soul, 2002). Pero también se alimenta de un hecho que no puede ser soslayado: esta empresa es proveedora de empleos estables, de calidad y relativamente mejor remunerados para quienes lograr flanquear la puerta de ingreso a un puesto permanente.

Si bien antes de la privatización el ingreso estaba vinculado con la reproducción de la clase obrera a través del linaje, significando la exclusión de quienes no habían ingresado en las primeras décadas de instalación de la fábrica, con la empresa privada se produce un cambio de política aparentemente más afín al credencialismo meritocrático. Mientras que la posesión del título secundario y la excelencia académica son ponderadas por parte de la empresa como elementos centrales para el ingreso, los trabajadores continúan movilizando los recursos acumulados históricamente. Con la privatización de la empresa y la tercerización de gran parte de sus áreas no productivas, se genera una segmentación en las estrategias de progreso de los trabajadores. Mientras que unos buscarán promoverse entre empresas contratistas con la expectativa de ingresar al corazón de la fábrica, otros buscarán progresar en sus trayectorias individuales a través de la movilización de contactos que los acerquen al núcleo fabril.

Este hallazgo que surge del trabajo de campo nos permite mostrar un proceso social que es experimentado como una profunda contradicción, y que podemos interpretar teóricamente como la articulación entre el credencialismo y la recomendación. Aun cuando la empresa, las familias y los jóvenes confían en el modelo meritocrático dominante en las narrativas igualitaristas de ascenso social y de igualdad de oportunidades para todos, los mecanismos que descansan en las redes de recomendación con base en el intercambio de recursos cumplen un papel fundamental, que deja al descubierto el margen de arbitrariedad y discrecionalidad que permea al sistema de reclutamiento. Como plantea muy aguzadamente Ernest Gellner, “el patronazgo nos desagrada porque ofende nuestro igualitarismo y nuestro universalismo” (Gellner, 1986: 9). Tal es el sentimiento que acompaña a quienes, aun sabiendo de la importancia de la recomendación, no cuentan con los recursos sociales necesarios para movilizarla. Sin embargo, son tan pocos los puestos de trabajo protegidos que se abren cada año, que se constituyen en un objeto de lucha, donde sólo unos pocos elegidos lograrán dar continuidad a la “familia siderúrgica” en condiciones que eluden la flexibilidad laboral, precariedad que ni sus padres ni sus abuelos conocieron. *

REFERENCIAS

1. Apple, Michael. 1986. *Ideología y currículo*. Madrid, Akal.
2. Baudelot, Christian y Roger Establet. 1987. *La escuela capitalista en Francia*. México, Siglo XXI.
3. Bernstein, Basil. 1989. *Clases, códigos y control I*. Madrid, Akal.
4. Bourdieu, Pierre. 2000. *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao, Desclée de Brouwer.
5. Bourdieu, Pierre y Jean-Claude Passeron. 1977. *La reproducción*. Barcelona, Laia.
6. Bourgois, Philippe. 1989. *Ethnicity at Work*. Baltimore y Londres, The Johns Hopkins University Press.
7. Bowles, Samuel y Herbert Gintis. 1986. *La instrucción escolar en la América capitalista*. México, Siglo XXI.
8. Colabella, Laura. 2012. *Los Negros del Congreso*. Buenos Aires, Antropofagia.
9. Dolby, Nadine, Greg Dimitriadis y Paul Willis. 2004. (eds.) *Learning to Labor in New Times*. Nueva York, Routledge Falmer.
10. Freire, Paulo. 1970. *Pedagogía del oprimido*. Buenos Aires, Siglo XXI.
11. Geertz, Clifford. 1995. *La interpretación de las culturas*. Barcelona, Gedisa.
12. Gellner, Ernest. 1986. "Introducción". En *Patronos y clientes en las sociedades mediterráneas*, eds. Ernest Gellner *et al.*, pp. 9-16. Gijón, Júcar.
13. Giroux, Henry. 1996. *Placeres inquietantes. Aprendiendo la cultura popular*. Barcelona, Paidós.
14. González, Juan. 1996. *Somisa. Una historia en reconversión*. Recuperado el 30 de julio de 2012, en www.buscandohistoria.com.ar/Regional/somisafinal.doc
15. Harvey, David. 1990. *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires, Amorrortu.
16. Marshall, Adriana y Laura Perelman. 2008. Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina. *Desarrollo Económico: Revista de Ciencias Sociales* 47 (189), pp. 3-30.
17. McLaren, Peter. 1994. *Pedagogía crítica, resistencia cultural y la producción del deseo*. Buenos Aires, Aique.
18. McRobbie, Ángela. 2009. *The Aftermath of Feminism: Gender, Culture and Social Change*. Londres, Sage Publications Ltd.
19. Pardo, Italo. 1996. *Managing Existence in Naples: Morality, Action and Structure*. Nueva York, Cambridge University Press.
20. Perelman, Laura. 2010. *Estudio de los salarios relativos entre asalariados registrados y no registrados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Buenos Aires: Centro de Estudios para el Desarrollo Económico Metropolitano (Cedem) y la Subdirección General de Estadísticas Sociodemográficas de la Dirección General de Estadística y Censos, Ministerio de Hacienda, Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
21. Perelman, Laura. 2006. Sindicalización y obras sociales. *Cuadernos del IDES* N° 10, julio. Buenos Aires, IDES.
22. Scott, James. 1986. ¿Patronazgo o explotación? En *Patronos y clientes en las sociedades mediterráneas*, eds. Ernest Gellner *et al.*, pp. 35-61. Gijón. Júcar.
23. Soul, Julia. 2002. Los unos y los otros. La fractura que persiste. Tesis de Licenciatura en Antropología, Universidad Nacional de Rosario, Argentina.

24. Vargas, Patricia. 2005. *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra*. Buenos Aires, Antropofagia.
25. Wallman, Sandra (ed.). 1979. *Ethnicity at Work*. Londres, The Macmillan Press Ltd.
26. Willis, Paul. 1988. *Aprendiendo a trabajar*. Madrid, Akal.
27. Wolf, Eric. 1999. Relaciones de parentesco, de amistad y de patronazgo en las sociedades complejas. En *Antropología social de las sociedades complejas*, eds. Michael Banton y Eric Wolf, pp. 19-39. Madrid, Alianza.