

Revista ACERO: el *permanente receptor de todas las pulsaciones de SOMISA.*

Federico Berg -y Andrés Carminati.

Escuela de Historia - U.N.R.

fedeberg80@hotmail.com

andrescarminati@gmail.com

Introducción

Entre los años 1975 y 1982 la Sociedad Mixta Siderurgia Argentina (SOMISA) editó ACERO, una revista de circulación interna de 14.000 ejemplares bimestrales, de distribución gratuita. La redacción y edición de la revista estuvieron a cargo de la sección Relaciones Públicas de la empresa, con colaboraciones de empleados de todas las secciones.

La publicación, que pretende ser una revista de la empresa a la vez que una revista de interés general, dedicó gran parte de su contenido al “heroísmo” cotidiano de los trabajadores de SOMISA resaltando su compromiso, su entrega, o su desempeño ejemplares en el cumplimiento de sus tareas. Nuestro trabajo tomará como fuente exclusiva la revista, pero procurará analizar en particular este aspecto: heroísmo cotidiano, al que tomaremos como dispositivo de generación de identidad y disciplina (o *responsabilidad*). Nos propusimos leer la revista de manera integral, pero separamos por motivos de interés y con fines metodológicos esta **unidad de contenido** que incluye diversas secciones que remiten al aspecto mencionado.

Entendemos que la finalidad de una revista empresaria o *house organ*, es “integrar” a los trabajadores a la empresa, de modo tal que estos internalicen los valores patronales y se comporten conforme a ellos. En este sentido, puede concebirse a las *house organ*, como una herramienta más con la que cuentan los empresarios para disciplinar la fuerza de trabajo. La selección de esta **unidad de contenido**, ha sido en función de que consideramos que en ella son visibles los dispositivos discursivos tendientes al disciplinamiento.

Para seleccionar esta **unidad de contenido** partiremos desde un relevamiento completo de la revista, separando aquellas notas y secciones que, entendemos, refieren al desempeño laboral de los trabajadores en fábrica. Analizaremos cuantitativamente el contenido de estas notas, clasificando variables y regularidades, para luego avanzar en el estudio cualitativo de las mismas, y desentrañar

los lineamientos que rigen el discurso, sus tópicos comunes y las distintas estrategias utilizadas por los editores.

ACERO atraviesa un período clave de la Historia Argentina Reciente; treinta de sus treinta y seis números son editados durante la última dictadura militar. El análisis de la revista, concebida en esta coyuntura, y dirigida al total de los trabajadores de SOMISA, entendemos que puede aportar a la observación de las relaciones patrones-trabajadores en circunstancias más bien favorable a los primeros, y en este caso observadas desde la perspectiva de éstos. La revista como un todo, pero en particular las secciones que hemos escogido, pueden ser un mirador privilegiado para advertir las intenciones de la patronal de generar un *colectivo de identificación* alrededor de la empresa, una identidad que englobaría a todos, con sus jerarquías, pero sin conflictos, dentro de la metafórica *Familia Siderúrgica*.

El boletín de la Familia Siderúrgica

La revista ACERO comienza a salir en 1975, se trata de una Revista Empresaria, revista de comunicación interna o “House Organ”. A mediados de los años ‘60 ya era frecuente que grandes empresas como IKA (GacetIKA) o General Motors (Panorama) distribuyeran entre sus empleados este tipo de publicaciones. Las grandes plantas, con miles de empleados, delegaban en sus Secciones de Relaciones Públicas el problema de la “integración” de los trabajadores con la Empresa. Campeonatos de fútbol, actividades artísticas, culturales y deportivas junto con estas revistas o boletines internos, fueron algunas de las estrategias desplegadas.

Actualmente, los departamentos de *Recursos Humanos* son materia corriente, y la *Gestión Empresarial* es tarea exclusiva de profesionales especializados. Todas las grandes empresas como así también medianas y pequeñas cuentan con algún órgano de este tipo. La labor puede cumplirla la Sección de Relaciones Públicas o en muchos casos se le encarga la tarea a agencias de prensa externas especializadas en la construcción de la imagen interna y externa de las empresas.

En 1978 A.P.T.A. (Asociación de la Prensa Técnica Argentina) premiaba a la revista ACERO dentro del rubro de Revistas Empresarias, y la definía escuetamente como un “... *vehículo de información entre Empleado y Empresa...*”.

En nuestros días, los especialistas tienen algo más para decir, sobre todo cuando necesitan vender sus servicios; así consultando en Internet podemos encontrarnos con una definición, apologética como la siguiente que, sin embargo, entendemos nos es útil para emprender el estudio de ACERO como revista empresaria: “... *las house organ son imprescindibles en cualquier empresa que apueste por*

implantar su cultura corporativa entre los empleados[...] es fundamental mantener la periodicidad de forma regular y tener claros cuáles son los objetivos que persigue la empresa con su publicación. Éstos serán, básicamente, dar a conocer la cultura corporativa a sus empleados y mejorar su relación con la organización. Para ello es importante que la revista tenga una correcta distribución[...]no debe convertirse la house organ en un mero folleto informativo: debe ir más allá y fomentar la participación del empleado a través de secciones que capten su interés.

No se trata solamente de incluir la cartelera del cine más cercano, la agenda de conciertos para el próximo mes o la reseña del libro más vendido (que también son temas interesantes), sino de publicar, por ejemplo, entrevistas con compañeros de trabajo que explican qué hacen en su tiempo libre o cuáles son sus aficiones. Esta herramienta es esencial para «humanizar» a los altos cargos de la organización, a menudo «invisibles» y casi siempre inaccesibles para el trabajador. Además, conviene utilizar la house organ para reflejar las noticias de ámbito laboral de la empresa, de forma que el trabajador no se sienta un mero espectador. Por último, una house organ efectiva debe tener un diseño moderno, de fácil lectura, y contar con el color en muchas de sus páginas”.

Tomaremos como punto de partida esta definición prescriptiva de House Organ para abocarnos al estudio de ACERO. La revista comenzó a salir a mediados de 1975, con una tirada de 14.000 ejemplares que se entregaban gratuitamente a todos los empleados de la empresa, tanto de la Planta General Savio (San Nicolás), como de Casa Central (Cap.Fed.).

La *correcta distribución*, fue una de las preocupaciones constantes de los editores que fueron ensayando variados sistemas que garantizaran que cada trabajador recibiera una revista y la llevara a su casa para leerla también con su familia. Se confeccionaba en la Secretaria de Planta, Sección Relaciones Públicas. Salieron 36 números entre 1975 y 1982. En este período el consejo editorial cambió muy poco: El editor responsable original, Aldo J. Santiago, dejó su lugar, en el número 30 (mayo de 1980), a Ricardo Scaglione, quien anteriormente se había desempeñado como redactor y diagramador. En el conjunto del consejo editor existe una estabilidad notable. De los redactores originales, solo a uno vemos desaparecer del staff y es recién en el número 33. (diciembre de 1980). En su lugar es colocado uno de los colaboradores más frecuentes de la revista. El núcleo central de la revista, formado por 5 o 6 hombres es el mismo a lo largo de los números, y en los dos casos en que registramos la salida de algún integrante, esta fue cubierta por algún miembro permanente del staff o alguno de los colaboradores temporales, lo que le da a la revista cierta homogeneidad discursiva.

Los *objetivos que perseguía la empresa* con esta publicación, si hacemos caso a sus editoriales, coinciden bastante con los definidos más arriba: En su número de presentación señala que con “...

este boletín... **pretendemos contarles qué pasa en nuestra comunidad siderúrgica...**” pero también “... **si por obra de ACERO, podemos aspirar a que el hombre ofrezca con alegría su trabajo y su responsabilidad, que busque su integración y que no sea una presencia muda dentro de nuestra empresa, no seremos por cierto los más sorprendidos pero sí los más felices...**”. Y a juzgar por la insistencia con que se manifestó, era sin lugar a dudas el objetivo principal, porque un año más tarde, en el número 7 (marzo-abril 1976), el editorial volvía sobre sus propias palabras y decía: “...**Cuando desde estas páginas, comenzamos a enhebrar una charla con la familia siderúrgica, aspirábamos también a que el hombre ofreciera con alegría su trabajo y su responsabilidad, que buscara su integración y que no fuera una presencia muda dentro de nuestra empresa. Tal vez no concretamos íntegramente ese propósito, pero cada artículo publicado buscó ese fin y hoy ese objetivo de nuestros comienzos perdura con toda la alegre frescura del inicio...**”. Y 5 años más tarde, en mayo de 1980, recordaba: “... **En este espacio [la editorial] hemos sentado nuestras premisas [...] Las palabras que salían de aquí no eran simples fórmulas, siempre mostraron una profunda convicción de vida, junto con el entusiasmo volcado hace casi cinco años cuando decíamos... “Ahora bien si por obra de ACERO, podemos aspirar [...]”... ”** .

El objetivo entonces, presuponiendo que efectivamente era éste que expresamente se declara, es bastante complejo. Se proponen entablar una *charla* con la *familia siderúrgica*, a través de esta revista, que por un lado *informa*, pero que también *aspira a ser un medio* que logre la *integración* del trabajador, para que éste trabaje con alegría y responsabilidad.

Desde luego, que por más abiertos que sean los canales de una revista, la idea de charla es un poco exagerada. La revista tiene un equipo editor, una política editorial, y en cualquier teoría del discurso o la comunicación juega el claro rol de *enunciador*. Un *enunciador*, que por supuesto se encuentra en un contexto histórico, y que en todo caso produce discursos que deben entenderse, siguiendo a Bajtin, como un “eslabón en la cadena de la comunicación”, en relación con discursos ajenos o anteriores, pero que cuenta con la ventaja de la posibilidad potencial de que sus discursos circulen efectivamente.

El prodestinatario la revista se lo atribuye a la *familia siderúrgica*. Acorde a lo planteado por Eliseo Verón, podemos decir que esta noción de *familia* busca recrear lo que el autor llama un *colectivo de identificación*, un nosotros inclusivo que engloba, en este caso, a todos sin distinción de funciones al interior del proceso productivo. La idea de la familia será recurrente, la revista insistirá tanto desde los editoriales, como desde el contenido, en la mancomunidad de quienes forman parte de “... *lo que es nuestra familia. SOMISA...*”. Incluso este *colectivo de identificación* se extenderá por momentos a

todos los argentinos, ya sea por el carácter de la empresa, que era vista como empresa estatal (a pesar de ser mixta), o por su condición de Industria Pesada *ahorradora de divisas*, como así también durante la oportunidad brindada por el Mundial de Fútbol 1978.

El sujeto de enunciación, el “nosotros” que propone el discurso de la revista, contiene otra dualidad. Si por un lado la identidad colectiva de la *familia siderúrgica* contribuye a diluir las diferencias (entre trabajadores y empresa, entre obreros, supervisores, jefes y gerentes, o entre Planta y Casa Central) en un mismo sujeto, por otro lado este “nosotros” es a la vez “quienes hacemos la Revista” y “quienes trabajamos en SOMISA”.

Los empleados de SOMISA, todos ellos, conforman el “nosotros”. Pero éste sólo es construido por la redacción de la revista. Esta contradicción inscripta en el uso indiscriminado del ‘nosotros’, sin diferenciar claramente el inclusivo del exclusivo, se evidencia reiteradamente en el contenido de la revista entera.

Entonces si por un lado uno de los objetivos de ACERO era crear un *colectivo de identificación* que fundiera a los *somiseros*, transmitiéndoles la idea de “...*que SOMISA es una sola...*”, por otro lado, *las palabras que salían de aquí no eran simples fórmulas*, sino que los editores *aspiraba[n] también a que el hombre ofreciera con alegría su trabajo y su responsabilidad, que buscara su integración y que no fuera una presencia muda dentro de nuestra empresa.*

Esta creación de una identidad común es necesariamente complementaria con la aspiración de convencer al trabajador para que trabajara más, y que trabajara feliz, por que su trabajo redundaba en beneficio de todos. A través de discursos que aludían directamente a la responsabilidad y la identidad o por medio de algunos rodeos: personajes ejemplares, anécdotas aleccionadoras, éstas dos ideas complementarias circulan en el contenido de la revista a lo largo de sus 36 números. Por un lado se buscará reafirmar la idea de la unidad de SOMISA, y por otro lado, a partir de esta unidad, la necesidad de que cada uno cumpla con sus responsabilidades en función del cargo que ocupa.

No obstante los editores eran conscientes que no era tarea fácil la que les tocaba, que no bastaba con hablar de responsabilidad y jerarquía para convencer a los trabajadores, sino que debían lograr que lo internalizaran, que realmente se convencieran de que SOMISA *somos todos*, y así lograr que los trabajadores por si solos *cumplan responsablemente* con las jornadas de trabajo.

En este sentido y en concordancia con las modernas prescripciones, que recomiendan a toda *house organ* *reflejar las noticias de ámbito laboral de la empresa, de forma que el trabajador no se sienta un mero espectador* ACERO dedicó gran parte de su contenido al heroísmo cotidiano del trabajador de SOMISA que dejaba lecciones de compromiso, entrega, desempeño ejemplar, honradez. Tomado

como un dispositivo de generación de identidad y disciplina (o responsabilidad en palabras de ACERO), nos abocaremos al análisis de este aspecto de la revista: **El Trabajador Ejemplar**.

Hechos y Hombres - Disciplina, Productividad, Patria

Hemos señalado que ACERO se planteaba entre sus objetivos, en tanto que *House Organ*, informar acerca de [lo] *que pasa en nuestra comunidad siderúrgica*. En este sentido, sus páginas reflejarán tanto el quehacer cotidiano como los hechos destacables; la revista se mostrará como “*permanente receptor de todas las pulsaciones de nuestra Empresa*”, un registro “[d]el elevado nivel de capacitación del hombre argentino y la siempre excelente predisposición del trabajador de Somisa”. Casi todos los números de Acero contarán con al menos una nota dedicada a las actividades diarias de la producción siderúrgica, ya sea para resaltar algún desempeño en particular o para dar cuenta de la marcha general de tal o cual Sector, División o Departamento de SOMISA.

Este tipo de notas aparece agrupado dentro de una misma sección (*Hombres trabajando bien!*, *Hechos y Hombres*, *Gente que trabaja*, *Visto y Oído* y *El Mundo de Planta*), o bien sueltas y a página completa, identificadas como *Destacados*, *Noticiero*, *Para imitar* y *¿Qué hace usted ‘dentro’ de SOMISA?*. A partir de esto inferimos que existió una voluntad editorial para la publicación regular de esta temática, más allá de que la misma revista expresa en sus editoriales *la siempre vigente mención para [los]hombres anónimos de cada día que son, en definitiva, quienes conforman la maquinaria impulsora de la empresa*. Esta *voluntad* no se encuentra tan sólo implícita en las secciones que agrupan estas notas, o en los subtítulos que las categorizan, sino también en el contenido del texto. La revista no cesará de recordar los “*hechos saludables y dignos de ser destacados en las páginas de ACERO*” así como “*una continua y positiva labor de muchos sectores de Planta que nuestra Empresa, por medio de su órgano difusor, ACERO, destaca merecidamente número a número*”; tanto los individuos como los equipos de trabajo -los *sectores*- serán identificados para “*darlo[s] a publicidad por medio de estas páginas*”. Hemos visto también cómo las *House Organs* se plantean como uno de sus objetivos *utilizar la house organ para reflejar las noticias de ámbito laboral de la empresa, de forma que el trabajador no se sienta un mero espectador*.

Consideraremos a estas secciones como un todo, entendiéndolo como una *unidad de contenido* en la que la temática será justamente los *trabajadores ejemplares*.

Comenzaremos con un análisis cuantitativo, resultado de un relevamiento seriado de la fuente, del cual desprenderemos datos cualitativamente relevantes. Hemos seleccionado todos los artículos que refieren a las actividades cotidianas de los empleados en sus puestos de trabajo, como la revista

misma lo describe: “*Está en la intención de ACERO, buscar y resaltar a hombres de la Empresa que con su inteligencia y amor por el trabajo, hayan realizado actividades destacables. Ir individualizando a algunos de esos seres que silenciosamente aportan su capacidad en beneficio de la Empresa, es rendirle homenaje a los muchos que honestamente cumplen su función consustanciados con el gran destino que anhelamos para SOMISA*”.

A través de los artículos relevaremos las características que ACERO rescata en cada caso particular, e intentaremos encontrar regularidades que connoten la voluntad editorial de construir aquel empleado modelo. Finalmente, combinando estos resultados, reconstruiremos el modelo perfilado por la revista del *trabajador ejemplar* de SOMISA.

Hemos observado más arriba que la revista no logró publicarse regularmente; pues bien, estas notas han sido aún más irregulares. Mediante un análisis serial de los artículos a lo largo del tiempo detectamos períodos particularmente densos en cuanto al contenido que nos interesa, en los que se publicaban varias notas dedicadas a récords de producción y a desempeños individuales sobresalientes, a la vez que se puede observar algunos hiatos en los que no salió nada relativo ni a la producción ni a los trabajadores produciendo en la fábrica. Durante estos períodos, la revista se asemejaba más a una publicación de interés general destinado al entretenimiento que a un *House Organ*.

Hemos hecho también un desglose del contenido de estas notas a lo largo de todos los números de la revista, clasificándolas según criterios que fuimos adoptando y adaptando durante el estudio de la fuente. Los criterios que definimos finalmente son **a) el puesto (operario, supervisor, jefe, etc.) del protagonista; b) el departamento en que trabaja; y c) el mérito por el cual figura en la revista.** Para este último criterio nos vimos obligados a hacer una simplificación ya que trabajamos con lo que la revista define como *destacable*; así, las categorías por las que clasificamos las notas mezclan valores morales con méritos relativos a la producción.

a) En cuanto al puesto que desempeñan los empleados protagonistas, encontramos que en 19 notas son operarios mientras que en 13 son supervisores; además hay tres administrativos y dos jefes. Entre el resto encontramos 42 notas sin protagonistas identificados por su puesto, y varios oficios singulares -para una siderúrgica- como jardinero, dietista o psicóloga.

Debemos no obstante mencionar, que de los 13 supervisores nombrados por la revista, 4 aparecen no a título individual sino en representación de todo su personal a cargo. Igualmente los consideraremos como méritos de los supervisores, ya que las notas refieren a trabajos en equipo donde la

coordinación de los supervisores resulta destacada, como por ejemplo: *“Los responsables de estos logros, al margen de las acciones individuales, son los cuatro equipos que se desempeñan en este sector, supervisados por: Pedro Gambotto, Segundo Galoppo, Angel Manuello y Adelmo Martinelli que, número a número, van ganando un merecido lugar en las páginas de ACERO”*. Aunque sea a título de los operarios a su cargo, es la figura del supervisor la que finalmente es resaltada en estas notas; la inclusión de sus nombres no parece imprescindible a simple vista, sin embargo la revista les da no sólo un nombre y un apellido sino también un rostro familiar a estos hombres destacados. Tengamos en cuenta, además, que un supervisor es naturalmente un *operario destacado*, quien ha sido ascendido previamente en base a sus propios méritos.

Lo que anteriormente llamamos *oficios singulares* sólo pueden resultar novedosos si se considera una imagen superficial de SOMISA, donde todos los trabajadores estarían vinculados directamente a la producción de acero. Observamos en estas notas la intención de ampliar esa estrecha perspectiva, enfocando ciertas tareas, diremos, heterodoxas para un siderúrgico/metalúrgico aunque normales en cualquier empresa. La revista misma se encargará de resaltar este hecho: *“La multiforme imponencia de SOMISA permite, descubrir, cada día, que en su seno tienen cabida los más disímiles y variados oficios y profesiones...”*. Nadie se sorprendería hoy en día, por ejemplo, de la existencia de una psicóloga en una siderúrgica. Sin embargo, ACERO afirma que *“la gente ‘teme a los psicólogos”*, por lo que explica la necesidad de un equipo de profesionales de la salud mental dentro de la División de Desarrollo de Recursos Humanos a través de las palabras de la *“única mujer del grupo de Psicología Laboral”*: *“logra detectar al mejor hombre para el puesto indicado”*, diagnostica la psicóloga entrevistada. Y concluye la nota justificando la reciente incorporación del equipo de profesionales: *“SOMISA, como toda empresa moderna [...] necesita conocer el potencial que tiene [...] para que al seleccionar aspirantes a ingresos, pueda exigir de ellos un porcentaje de eficiencia acorde con las exigencias tecnológicas y humanas actuales”*.

b) Del total de notas del conjunto de estas secciones, 24 tienen como escenario el Departamento de Laminación en Frío. Sin entrar en demasiados detalles, diremos que de aquí sale la mayoría de los productos terminados, sobre todo chapas gruesas.

Con una proporción similar, 22 notas versarán sobre acontecimientos desarrollados en el Departamento Hornos. Éste es, quizás, uno de los más particulares de la empresa ya que en ese momento tan solo SOMISA integraba el proceso siderúrgico completo, desde la producción del arrabio hasta la terminación del acero. Es a la producción de arrabio, justamente, que se dedica este Departamento que incluye a los Altos Hornos, la Acería Siemens Martin y la producción de coque.

El Departamento de Servicios Generales figura en 18 notas. Este Departamento agrupa a las divisiones de Mantenimiento, Intendencia de Planta, Energía y Transportes.

Con menor presencia (6 notas) encontramos al Departamento de Laminación en Caliente, del que dependen las divisiones de Tochos y Palanquillas, Rieles y Perfiles y Chapas en Caliente.

Finalmente, con 2 notas cada uno, figuran los Departamentos de Personal y Administrativo. Además tenemos 13 notas en las que no hay ningún Sector, División ni Departamento específico como escenario.

Resulta claro que el énfasis está puesto en los sectores más ligados a la producción del acero: los dos departamentos que concentran más de la mitad de las notas son Laminación en Frío, donde se produce el acero terminado, y Hornos, donde se elabora la materia prima del acero, el arrabio.

c) Las categorías por las cuales dividiremos el criterio del ‘mérito’ serán: *Récord, Eficiencia, Ingenio, Honestidad, Solidaridad, Responsabilidad, Heroísmo*, y algunas menores que utilizamos para clasificar ciertas notas sueltas. Si tenemos en cuenta que trabajamos con casi 90 notas, esta simplificación parecería excesiva a simple vista. Sin embargo, esta tarea fue facilitada por la redacción misma de la revista, ya que estos ‘méritos’ aparecen casi textuales en las notas.

“[...] Sin dudarle un instante, comenzó a practicarle [a Leguizamo, un compañero accidentado] respiración artificial [sic] boca a boca, sabiendo que en esa, su casi heroica determinación, estaba la vida de un hombre. Más, de un compañero”; “[...] una conducta, una honestidad que merece ser elogiada sin retaceos”; “una nueva demostración del ingenio y la capacidad de los hombres de esta Planta”.

El *Récord* y la *Eficiencia* serán, con 23 y 21 notas respectivamente, los criterios más utilizados. Entre los dos, a los que podríamos considerar como los criterios orientados directamente hacia la productividad, abarcan la mitad de estas notas publicadas.

La revista hará especial hincapié en los *récords* de producción, de los que llenará sus páginas: *“desde hace un tiempo existe una moda originada ‘adentro’, como es el caso de los continuos récords que se consiguieron en diferentes partes de la Planta, hechos de los cuales ACERO se hace orgullosamente eco. [...] ‘La moda no incomoda’, dice el refrán. Y si ésta consiste en batir récords dentro de nuestra Planta, mucho menos”.* Casi todos los sectores productivos de la planta registrarán *récords*, dato éste que no debe ser desligado de su marco histórico: no sólo la incorporación del Alto Horno N° 2, sino también una constante que veremos a lo largo de la revista a partir del número 20, correspondiente a noviembre de 1978: las auditorías que realizara la japonesa Nippon Steel

Corporation, y la correspondiente reorganización de muchos de los sectores de la planta. “*Cumpliendo un programa de capacitación acordado entre nuestra Empresa y la Nippon Steel de Japón, viajaron a ese país un grupo de hombres de la División Altos Hornos. [...] Al regreso de Japón, luego de capacitarse en plantas siderúrgicas de primera línea [...] se volcó lo aprendido a todo el personal del área, sin distinción de categorías...*”. Combinados entonces una expansión productiva derivada de una mayor inversión durante el período inmediatamente anterior con una intensificación de los procesos de la mano de las misiones japonesas, tenemos como resultado un aumento en la productividad que ACERO registrará en sus páginas.

Agregaremos, como vemos en la cantidad de notas dedicadas a la *eficiencia* y a la *responsabilidad*, que otro factor fundamental en el aumento de la productividad fue la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo: “*Una vez más se pone de manifiesto que si bien existen pautas predeterminadas y técnicamente definidas para elaborar un plan de producción, éstas se ven, además de cumplidas, superadas por la voluntad de trabajo y el sentido de responsabilidad de los hombres de Somisa...*”. Recordemos, para no perder la dimensión de estos datos, que el aumento de la productividad industrial fue uno de los factores en los que el gobierno dictatorial hizo mayor hincapié, luego de los agitados años de la primera mitad de la década del '70; por sobre todo, el rendimiento de los trabajadores mediante un mayor disciplinamiento.

Bajo la categoría de *responsabilidad* agrupamos a cuatro notas en total: Dos de ellas refieren a aumentos en la productividad que no alcanzan a registrar un récord; las otras dos a *presentismo*. Una estará dedicada a un empleado administrativo que alcanzó a registrar más de 16 años sin faltar ni un solo día, ni siquiera por enfermedad: “[...] *nuestras felicitaciones por el elevado sentido de responsabilidad demostrado [...] sobre esto él tenía una frase que repetía siempre: ‘Tener asistencia perfecta no es heroísmo ni mucho menos, es simplemente cuestión de responsabilidad’ [...] -¿Desde aquella vez, volvió a faltar, Traico? -No. No falté nunca por ningún motivo. Ya llevo 16 años sin faltar*”. El otro caso es sobre un operario que debió quedarse en su puesto dos turnos seguidos ya que el responsable del turno siguiente no llegó a tiempo. No es ésta una circunstancia excepcional, pero sí lo fue la ocasión: el partido de fútbol correspondiente a la Final del publicitado Mundial '78: “*A las tres de la tarde jugaban Argentina y Holanda por la Copa Mundial de Fútbol [...] la triste comprobación de Ramón Piedra: su relevo no había venido. Debía quedarse. Así se lo exigía su responsabilidad [...] Sin dudar, se quedó. ‘A mí ante todo me gusta cumplir con mis obligaciones’, dirá más tarde*”.

El *ingenio* de los trabajadores de SOMISA también será puesto de relieve. La revista registra 16 notas en las que se pone de relieve el ingenio de los trabajadores de SOMISA: “*una nueva demostración del ingenio y la capacidad de los hombres de esta Planta.*”; “*un nuevo aporte a la capacidad creativa de un hombre de Somisa [...] capaz de brindar una notable economía a la Empresa*”. ACERO publicará en sus páginas las innovaciones y las modificaciones que sus propios trabajadores harán en sus tareas para volverlas más productivas: “*Una sencilla y efectiva solución para un molesto problema, todo en base a dos virtudes fundamentales: voluntad e ingenio*”. Nuevas herramientas, antiguas máquinas recicladas, procesos novedosos, todos encontrarán un lugar en la revista. Estas muestras de *ingenio* no sólo exponen la *capacidad* y la *responsabilidad* de los trabajadores, sino que también son fruto de un esfuerzo extra, de un rendimiento superior al exigido por la empresa; en las propias palabras de ACERO, “*la voluntad de trabajo y el sentido de responsabilidad de los hombres de Somisa*”.

Como ya hemos mencionado arriba, además de los méritos vinculados directamente a la producción, ACERO demostrará interés en las cualidades morales de sus trabajadores. La *honestidad* protagoniza 9 de estas notas, en las que se relatan devoluciones de dinero encontrado. También tienen lugar 6 notas dedicadas a la *solidaridad*, casi todas donaciones como la cesión del refrigerio diario al Hogar de Niños Huérfanos, o la cesión de un terreno particular, propiedad de un operador del desbastador en la División Tochos y Palanquillas, para la edificación de una escuela primaria. Dos notas más registrarán actos de *heroísmo*, en los que la pronta reacción de los trabajadores salvará vidas.

Haciendo acero. Haciendo patria

Luego de haber realizado un análisis más de tipo cuantitativo, nos abocaremos al estudio cualitativo del discurso que produce la revista en estas notas sobre los *Trabajadores Responsables*. La importancia de esta temática en la revista es elocuentemente desarrollada en sus páginas; hemos seleccionado algunos de los aspectos de estas notas que consideramos más relevantes y que encontramos repetidos y enfatizados por los redactores de ACERO.

En primer lugar, se rescata la función ejemplificadora y movilizadora que cumple la publicación de este tipo de notas; la revista insta constantemente a *imitar* las conductas que considera *destacables*: “*Así se trabaja. Así se rinde. Así se ayuda a SOMISA. ASÍ TAMBIÉN SE HACE PATRIA*”; “*un ejemplo de trabajador que los argentinos necesitamos para nuestro porvenir*”. Esta función *ejemplificadora*, que como acabamos de decir consiste en “*buscar y resaltar a hombres de la Empresa que con su inteligencia y amor por el trabajo, hayan realizado actividades destacables*”,

contrasta a su vez con la imagen monolítica que Acero construye sobre SOMISA, en la que todas las partes encajan perfectamente para cumplir, disciplinadamente, con los superiores objetivos de la empresa; la imagen sugiere que **todos** los trabajadores llenan -y hasta **rebalsan**- las expectativas, por lo que resultaría redundante buscar a los *destacados*. Esta contradicción es sólo aparente; el *ser* y el *deber ser*, los planos real e ideal, no son nunca antagónicos. Desde el mismo momento en que se elige destacar aquellos aspectos de la realidad que coinciden con los *ideales*, se la está proyectando en un sentido dado previamente; este sentido está definido por los criterios en que se basa Acero para *destacar* un evento.

En segundo lugar, como acabamos de ver, la revista exalta en un marcado tono jerárquico la identificación casi automática entre SOMISA y la *Patria* trasladando la disciplina militar al interior de la fábrica. Dice ACERO de un operario de SOMISA que “*desde su ‘trinchera’ de máquinas y herramientas, hace a la Empresa y al País*”. Recordemos, para aclarar un poco más este punto, que SOMISA dependía de la Dirección General de Fabricaciones Militares, del Ministerio de Defensa.

El imaginario colectivo ha identificado siempre a SOMISA como una empresa estatal, aún cuando la mitad de su directorio estaba designada por los accionistas privados que poseían menos del 10% de las acciones. Esta imagen es utilizada intensivamente por ACERO, que no desaprovechará ocasión para apelar no sólo al militarismo, sino también a un nacionalismo más abstracto. En el mismo número, en la misma sección -*Hechos y Hombres*-, la revista relata “*una auténtica demostración de argentinidad asumida por el personal de SOMISA, en una actitud que habla de integración, armonía y buen entendimiento digna de ser destacada*”. El evento descripto fue una ceremonia realizada en Casa Central en conmemoración del Día de la Bandera. ACERO no dejará de hacer hincapié en el carácter patriótico del trabajo del *somisero* y por lo tanto, en la obligación moral que conlleva cumplir con lo que se considera un *hombre trabajando bien*; la revista deja en claro que “*se hace eco de esta simple pero auténtica manera de hacer País*”. En esta línea discursiva la producción siderúrgica se enmarca en la construcción de la soberanía nacional: “*Cumplieron 25 años en SOMISA. Nada más y nada menos. Estuvieron en los comienzos casi heroicos y están hoy en esta realidad vigente [...] 25 años de trabajo. Haciendo acero. Haciendo patria*”. Si SOMISA es la *Patria*, el acero *nacional* es soberanía. El efecto moralizador y eventualmente disciplinador de esta transposición es evidente, ya que si el trabajador responsable es un *patriota*, quien no haya “*cumplido con la empresa y también con el País*” sería poco menos que un traidor. Ni la empresa, ni el país, ni su gobierno, pueden permitirse traidores entre las filas de los soldados de la producción.

La misión del *somisero* entonces es clara: *hacer Patria*. Y la revista recalca la especial situación en la que se encuentran tanto la empresa como el país. La productividad se hace urgente, “*por el bien de SOMISA y de un país que necesita creer en sí mismo*”. La rentabilidad se convierte en un deber patrio, y ya no es sólo el autoabastecimiento de acero la prioridad sino también el *ahorro de divisas*: “*Por todos es sabido que, con motivo de la especial situación económica por la que atraviesa nuestro país, SOMISA se ha visto obligada a volcar parte de su producción al rubro exportación*”; “*este logro adquiere mayor relevancia dentro del contexto situacional ya que la hojalata es en estos momentos uno de los rubros de mayor trascendencia, dado el alto grado de demanda que el mercado consumidor está acusando*”; “*Merced a la venta de distintos materiales al exterior, SOMISA volvió a constituirse en fuente de ingreso de divisas*”. Mediante esta operación discursiva la balanza comercial de Argentina también será, en parte, responsabilidad del *somisero*. Entrará a formar parte de los méritos del trabajador el ser “*capaz de brindar una notable economía a la Empresa*”; “*siguen sumándose los casos en que la buena predisposición y la capacidad de los hombres de SOMISA permiten ahorrar cifras siderales*”.

También en este marco de urgente patriotismo, omnipresente en el discurso de la dictadura militar, encontramos una constante apelación a la *armonía*, a la *unión* y al *trabajo en equipo*. A continuación reproduciremos unas líneas extraídas de una extensa nota que aparece en el paradigmático número 7, el del primer aniversario de la revista, el primero bajo el gobierno militar, titulada *Acero con ‘tonaaadita’*:

“*‘SOMISA necesita hombres para hacer acero argentino’. Ese fue el llamado que, desde 1948, convirtió a esta empresa en polo de atracción de provincianos. Llegaron desde todos los confines de la patria. Ahora ya están aquí. Integrados, enraizados, hermanados. Y fueron llegando. Paulatinamente... Como una compacta procesión de seres anónimos. Con alguna pequeña y raída valijita llena de esperanzas de un futuro mejor. Somisa los cobijó [...] Porque aquí se está haciendo patria. De la única forma en que un criollo de ley sabe hacerlo. Trabajando. Y en paz... Entonces sonrío comprensivamente ante el cariñoso apelativo de “cabecita”. [...] ¿Forasteros acaso en su propio suelo? No. Recién llegados. Forasteros no. Nunca. Porque Somisa los reúne a diario. Porque ella es un poco el reflejo local del país en menor escala...*”. Qué mejor descripción de lo que SOMISA pretende de sus empleados, el *cabecita* que *sonríe cariñosamente* para *hacer acero argentino*, dejando de lado diferencias regionales, étnicas y de clase, porque en SOMISA se hace *Patria* trabajando. *Y en paz*.

ACERO resalta que “cuando a la organización se la mancomuna con sólido trabajo en equipo y se lo complementa con un intenso espíritu de colaboración” los resultados obtenidos son óptimos. Incluso va más allá, proponiendo hasta la anulación del individuo; serán las propias palabras de la revista las que expresen este concepto filosófico: “*Mire, aquí murieron las individualidades. Hoy sólo creemos en el trabajo de grupo*’, comentaba a ACERO un profesional estrechamente ligado a Sinter [...] *comprendiendo que toda acción individual es estéril [...] los hombres de Sinter, saben, íntimamente, que son 65.480 toneladas logradas en base al trabajo y al esfuerzo mancomunado*”. Y no será ésta la única oportunidad en la que se teorice sobre la relación individuo-grupo: “El hombre, por el acelerado desarrollo técnico-humano de los últimos años, ha dejado de tener, dentro de ciertas actividades, oportunidad de logros individuales. Estas características del mundo moderno lo ha llevado a formar equipos donde las metas dejan de ser personales para convertirse en colectivas”.

La operación discursiva que mencionamos antes, en la que se identifica a SOMISA con la patria, facilita este tipo de afirmaciones: “*estos resultados son producto del esfuerzo de cada uno de los integrantes de la División y fundamentalmente es la consecuencia de la conversión de cada acción individual en un solo gran esfuerzo a través del trabajo en equipo*”. Esta monolítica unión que destaca la revista, en la que los individuos se disuelven en la totalidad de SOMISA-Argentina, confirma la imagen del obrero-patriota que con su trabajo colectivo y anónimo construye soberanía jornada a jornada.

Otro aspecto de importancia en el análisis radica en la forma que adquiere el discurso; hemos encontrado que ACERO recurre a un arsenal no muy extenso de muletillas y frases hechas con las que destaca eventos y personajes muy disímiles entre sí. La revista casi abusará del adjetivo *auténtico*, por ejemplo, para enfatizar determinadas situaciones y actitudes: “*alcanzó auténticos perfiles de emoción*”; “*una auténtica demostración de argentinidad*”; “*propia de seres humanos con auténtica sensibilidad*”; “*auténtica manera de hacer País*”; “*los gestos de auténtica, de profunda amistad*”; “*como un auténtico símbolo de lo que nos legara la sangre y la fuerza inmigrante*”; “*una serie de aportes de auténtica efectividad*”. No nos parece correcto endilgar esta redundancia a una pereza en la redacción, sino más bien a una intención consciente de agregar fuerza a afirmaciones que de otra manera resultarían casi intrascendentes; por ejemplo, tanto los *auténticos perfiles de emoción* como la *auténtica demostración de argentinidad* describen el anteriormente citado acto en conmemoración del Día de la Bandera realizado en Casa Central.

También nos ha llamado la atención otro tipo de muletillas, que están vinculadas con la *intimidad* del trabajador: “*la satisfacción de haber brindado*”; “*la íntima satisfacción del deber cumplido*”; “*saben,*

íntimamente”; “*una agradable y no siempre lograda sensación*”; “*una grata y humilde sensación de recompensa*”. Estas frases hechas enfatizan la *consustanciación* del trabajador con su trabajo, y a su vez con la empresa. Como ya hemos expresado en el apartado introductorio mediante las propias palabras de la revista, Acero pretende *que el hombre ofrezca con alegría su trabajo y su responsabilidad*. Para esto, es condición indispensable que el empleado se apropie *íntimamente* y haga suyos los objetivos de SOMISA.

Ya más ligadas a los *méritos* anteriormente citados, encontramos también redundantes exclamaciones acerca de la *responsabilidad*, el *espíritu de colaboración* o *de equipo*, y el *esfuerzo*: “*una cabal demostración de responsabilidad*”; “*el elevado sentido de responsabilidad demostrado*”; “*este grupo de hombres ha templado, inconscientemente, su sentido de responsabilidad*”; “*el sentido de responsabilidad de los hombres de Somisa*”; “*producto principalmente del sentido de responsabilidad y espíritu de equipo, puestos de manifiesto por los integrantes del área operativa*” y “*gracias al sentido de responsabilidad y espíritu de colaboración, puestos de manifiesto por todo el personal del área operativa*” (estas últimas dos citas -casi idénticas- están extraídas de dos notas diferentes dentro del mismo número); “*en base al trabajo y al esfuerzo mancomunado*”; “*esta gente, con su esfuerzo, concretó el importante esfuerzo [SIC]*”.

ACERO colocará *los rostros y los nombres* allí donde los méritos -y la jefatura/superioridad- lo determinen: “*Por esa actitud, su jefatura solicitó a ACERO redactar esta nota*”; “*le valió el reconocimiento de la superioridad*”; “*se planteó el problema a la superioridad del Departamento y el eco fue inmediato*”; “*Ante la clara sugerencia del jefe de la sección, López se abocó de lleno a la tarea*. La revista hace especial énfasis en la *disciplina* de los trabajadores mediante estas menciones a la *superioridad*, y se expresa de esta manera lo que anteriormente definimos como la *voluntad editorial* de registrar estas características; se evidencia también el vínculo directo entre la *superioridad* de SOMISA y el staff editorial de ACERO.

La revista destaca el presentismo como uno de los factores más importantes en el desempeño de los trabajadores, entendemos que a manera de respuesta al fenómeno del elevado ausentismo registrado en la primera mitad de la década del '70 en la industria argentina en general. En el primer número de la revista encontramos ya que “*de Álamos podemos decir algo más: sólo faltó tres días en tres años que lleva trabajando en la Planta*”. También, y como ya notamos más arriba, se le dedica una nota (a página completa, con fotografía del protagonista trabajando pluma en mano) a un empleado que no ha faltado en 17 años en la empresa: “*Responsabilidad y buena salud. Dos atributos que, como un amuleto al que no se quiere soltar nunca, lleva prendido este hombre*”. En el mismo número que esta

última nota aparece otro empleado, Roberto Semino, de quien se dice que *“ha faltado en casos de extrema necesidad, en ese aspecto es intachable”*.

En el siguiente número se publica una nota sobre el Servicio Médico de Planta. No habrán aquí ejemplos de presentismo de ausentismo, pero sí una advertencia dirigida al personal al respecto: *“Cuando usted solicita en su sector de trabajo, la autorización correspondiente para recibir atención en el Servicio Médico, la Empresa le otorga, en ese acto, un voto de confianza. [...] Cuando usted dice: ‘No me siento bien, estoy enfermo’, la Empresa le cree. Porque es ley. Además, hay algo que quizás pocos lo sepan: la simulación en cualquier nivel, siempre es detectada”*.

La última nota que encontramos sobre presentismo es una sobre la que ya hemos comentado, aquel trabajador que se perdió la final del Mundial porque su relevo sí había faltado. Excepto por este operario, en las notas anteriores sobre presentismo los protagonistas fueron empleados administrativos.

Vemos que, luego de aquella primera nota en el primer número, el resto se concentra en los números 17, 18 y 19, correspondientes a junio, agosto y septiembre de 1978, respectivamente. No podríamos arriesgar una conclusión ya que no hemos corroborado con ninguna otra fuente, como podrían ser los registros de asistencia, pero sí debemos observar que este período se corresponde con el Mundial de Fútbol.

Otra característica relevante de los trabajadores retratados en estas notas es el compromiso con las tareas adicionales sin descuidar el trabajo normal. Como afirma un empleado, *“con el apoyo pleno de mi jefatura comencé a recopilar material sobre los equipos que fui solicitando a los mismos fabricantes y lentamente, ya que tenía que hacerlo en mis momentos libres, fui realizando la traducción del manual que estaba en inglés”*; otro empleado, un supervisor esta vez, también aporta durante los *poros* de la jornada de trabajo: *“Utilizando material de descarte, algunos momentos libres y mucho ingenio, Jorge Borowski, un hombre de Mantenimiento de Transportes, diseñó y construyó un vehículo ferroviario de gran valor para la Empresa”*.

Resulta interesante observar como el ingenio y el compromiso adicional no son consideradas por la revista como parte de las obligaciones diarias, al tiempo que los considera entre las características de un empleado que *trabaja bien*.

También se espera de un trabajador de SOMISA, de acuerdo a los cánones de ACERO, que *“trabaje con verdadero sentido de superación”*. *“En la vida -afirma la revista- existen muchas y variadas formas de destacarse, pero quizás la más elogiosa sea aquella que resulta de superarnos, día a día, a nosotros mismos”*. Citaremos algunos ejemplos:

“La gente de Intendencia de Planta ha hecho de ese trabajo una responsabilidad personal [...]superan sus propios récords de tiempo, que entre otras cosas, le posibilitan a la Empresa el ahorro de no pagar caras estadías por no finalizar cargas en el tiempo estipulado”.

“Diferentes concreciones pero un solo espíritu: superación”.

En estas citas encontramos la misma aparente contradicción que notamos más arriba, acerca del desempeño individual *destacado* en un marco de *monolítica unión*: Son todos ejemplos de *superación colectiva*.

Otro hecho que encontramos interesante es la inclusión de mujeres entre los protagonistas. Una es la ya citada psicóloga. Pero hay también otras dos trabajadoras, cuya presencia en las páginas se destaca justamente por ser mujeres ejerciendo oficios tradicionalmente reservados a los hombres: una camionera y una inspectora de vigilancia.

“María Ester Natalini [...]Se convertía de esa forma, en la segunda mujer-camionero que llegaba a SOMISA al comando de un vehículo de carga”. No tenemos noticias de quién fue la primera *mujer-camionero*, así como tampoco estamos seguros de la concordancia de género de la sintaxis, que sin embargo la revista corrige sobre el final de la nota: *“un oficio que todavía hoy, en 1977, despierta curiosidad: camionera”.*

La inspectora de vigilancia nos informará acerca de su aporte a este puesto: *“ser respetuosa y cumplir mi responsabilidad si es posible con una sonrisa, será la manera de actuar en mi función”.* A lo que la revista responde: *“Nos parece una buena fórmula, Nelly”.* Cabe preguntarse, no sin cierta malicia, si el uso coloquial del primer nombre se aplica también a los empleados varones. La respuesta es negativa: en la mayoría de los casos, sólo se los identifica por el apellido; ACERO nunca se dirige a los trabajadores varones por su primer nombre.

Por lo demás, las mujeres serán mencionadas, en estas secciones, sólo secundariamente y en función de sus roles de madre o esposa.

Finalmente, observamos que la revista apela también a los *valores morales*, considerados en general, de los trabajadores en el cumplimiento de sus tareas. A algunos, los más importantes, también los hemos analizado. Son éstos la *honradez*, la *solidaridad*, la *responsabilidad*, el *patriotismo*. Notamos que, además de esto, la revista utiliza un discurso con un marcado énfasis *moralista*, si cabe llamarlo así. Entre los artículos que nos interesan encontramos prescripciones como *“quien no vive para servir, no sirve para vivir”.* También tienen lugar entre estas notas varias reflexiones sobre la decadencia de la posmodernidad: *“En una época en que todas las noticias son desalentadoras y los valores morales han sido doblegados por el materialismo y la ambición, los gestos de honradez nos*

llegan como el bálsamo que alivia la herida". Y los trabajadores ejemplares también darán con la talla: "*Jubilia era otro de los pocos que empezó a inscribir su nombre en un capítulo que lleva como firma tres letras "H". Honestidad, Honradez y Hombría*". "*No hice nada más que cumplir con mi deber. Para eso me pagan*", declara el supervisor del cuerpo de bomberos de la Planta tras apagar "*mediante una valerosa y decidida actitud, un foco que amenazaba con alcanzar mayores dimensiones*".

El Trabajador Ejemplar

A través de estas notas la revista irá construyendo un discurso, compuesto por la representación que hace ACERO de los trabajadores que rescata y sus acciones destacables, que perfila la imagen del 'trabajador ideal', el *Trabajador Ejemplar* de SOMISA. "*Las grandes empresas, como SOMISA, se realizan día a día en el trabajo anónimo de sus hombres. Cuando la acción singular es requerida por una emergencia, surgen entonces los rostros y los nombres, cumplen con su cometido generoso, y regresan luego al silencio del surco*"; es así que la revista detecta estos rostros y estos nombres para encontrar los momentos en que este *tipo ideal* de trabajador se objetiva en los distintos *Hechos y Hombres*. Nuestra intención en este apartado es la de reconstruir el *Trabajador Ejemplar* que encaja en la prescripción de ACERO, resumiendo las características que hemos venido desarrollando.

El *Trabajador Responsable* es ante todo un patriota, que entiende que su trabajo diario en SOMISA está estrechamente vinculado con la grandeza de la Patria, y que es consciente del momento especial que atraviesa el país y de que su esfuerzo es un factor fundamental del destino de Argentina.

También entiende que su aporte individual es insignificante si no se integra armónicamente con el trabajo de la totalidad de los empleados de SOMISA. Es un jugador de equipo, que disciplina su voluntad a la general para mayor éxito de la empresa colectiva. Y que obedece, por sobre todo, las directivas de sus superiores. Su conducta en el trabajo es intachable, un modelo de virtudes. Nunca tomaría nada ajeno, siempre está dispuesto a tender la mano a quien lo necesite, anteponiendo los intereses del prójimo a los propios. En función de esto siempre declinará las recompensas extraordinarias, y no dudará en esforzarse aún más sin exigir nada a cambio. Es capaz incluso de darle a la empresa lo mejor de sí mismo, su creatividad, su cariño, en sus momentos libres. Si se trata de una trabajadora, entonces se agregará otra característica: la simpatía. Pero su presencia apenas se nota en la revista, por lo que generalizaremos diciendo que el *Trabajador Responsable* es varón.

Y como corolario de todo esto, sólo una fatalidad puede afectar su presentismo.

Estos últimos párrafos constituyen mas bien una exageración, y no reflejan la totalidad de los casos registrados en la revista. Sin embargo, sí reflejan, en general, el tono disciplinador y prescriptivo del discurso de ACERO.

Como hemos visto, la revista pondrá especial énfasis en determinados aspectos del *Trabajador Responsable* en distintos momentos; notamos ciertos períodos en los que determinados aspectos son más resaltados que en otros. Dejaremos la puerta abierta en este caso también para una posterior ampliación, pero alcanzamos a decir que la representación del *Trabajador Responsable* es también bastante plástica, que puede ser moldeada de acuerdo a las necesidades editoriales, empresariales y gubernamentales.

Consideraciones Finales

Si bien, como ya señalamos, nuestro estudio se limitó sólo a algunas de las secciones de la revista, sostenemos que la **unidad de contenido** escogida es útil para observar el modo de funcionamiento de ACERO en tanto que *house organ*, como portador oficial y masivo de la voz de la patronal. La lectura que se desprende de estas secciones demuestra que, la generación de una identidad colectiva, de matriz jerárquica, y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo figuraban como prioridades entre las aspiraciones de la dirección de la empresa a través del grupo editorial.

La definición prescriptiva de revista empresaria que citábamos al comenzar este trabajo, resulta notablemente cumplida, casi al pie de la letra, por ACERO. Esto nos habla a las claras, de que a pesar de cierta informalidad y precariedad estilística que notábamos durante el análisis de la revista, los editores eran concientes de los principales objetivos que debía cumplir un *house organ*, al punto tal que 32 años después la revista ACERO tiene poco que aprender de técnicos especializados en *recursos humanos* que teorizan en torno a la problemática de la “integración del trabajador”.

Nuestro trabajo procuró definir uno de los tópicos que creemos era fundamental para el funcionamiento de ACERO como revista empresaria, que dimos en llamar: **Trabajador Ejemplar**. A lo largo del análisis de la revista, buscamos establecer cuales eran los principales atributos de éste arquetipos de trabajador que los editores fueron perfilando durante los 36 números publicados. Hemos sostenido que el **Trabajador Ejemplar** era uno de los cimientos sobre los que se sostenía la construcción del **Colectivo de Identificación** sintetizado en la imagen de la **Familia Siderúrgica**. Hemos señalado también que esta construcción tenía como fin la generación una “disciplina consensuada” que permita finalmente que *el hombre ofrezca con alegría su trabajo y su responsabilidad, que busque su integración y que no sea una presencia muda dentro de[la] empresa*.

El **somisero**, independientemente de la situación en la que se destaque, presenta siempre la cualidad de ser un ejemplo para el resto de sus compañeros, elevado a tal lugar por la voluntad editorial de presentarlo en la revista. De esta manera, su ejemplo llegará a conocimiento de todos y cada uno de los trabajadores abriendo así la posibilidad de ser efectivamente imitado y de recibir como premio su inclusión en las páginas de ACERO, y el consiguiente reconocimiento de sus pares y superiores, generando así una suerte de círculo virtuoso de ejemplaridad. Por otra parte, los atributos de esfuerzo, disciplina, sacrificio, respeto al orden jerárquico y presentismo son los que caracterizan al **somisero**; esto, en definitiva, será lo que lo habilite como un ejemplo a seguir.

Por otra parte, el cambio de régimen político en marzo de 1976, afectó sensiblemente el contenido de la revista. El número 7 de ACERO, como ya hemos observado previamente, aparece como un parteaguas de la tónica del discurso de la revista. No obstante, y como ya hemos advertido, la continuidad del equipo editor le brindó a la revista una homogeneidad discursiva y temática que atraviesa todos sus números.

Si bien el contenido de este trabajo deja abiertas una serie de preguntas, y sobre todo plantea la necesidad de trabajar con otro tipo de fuentes, creemos que aquellos aspectos relacionados con la utilización de las distintas secciones de ACERO en función de lograr un **Colectivo de Identificación** que permita una mayor consubstanciación del trabajador con la empresa y en definitiva lo motive a producir más, disciplinadamente, respetando las jerarquías, trabajando alegremente, por la patria, la empresa y la familia, eliminando el ausentismo y todo tipo de “trabas a la productividad”, han quedado, a nuestro juicio, claramente expuestos.

Fuentes

Revista ACERO, N° 1 al N° 36, marzo-abril de 1975 a diciembre de 1982