

Quinto Sol, vol. 27, n° 1, enero-abril 2023, ISSN 1851-2879, pp. 1-22

<http://dx.doi.org/10.19137/qs.v27i1.5793>

Esta obra se publica bajo licencia Creative Commons 4.0 Internacional. (Atribución-No Comercial-Compartir Igual)



Identidades obreras y relaciones sociales paternalistas en la industria del cemento. Calera Avellaneda SA (Olavarría) y Loma Negra SA (Villa Cacique-Barker)

Workers' identities and paternalistic social relations in the cement industry. Calera Avellaneda S.A. (Olavarría) and Loma Negra S.A. (Villa Cacique-Barker)

Identidades obreiras e relações sociais paternalistas na indústria do cimento. Calera Avellaneda SA (Olavarría) e Loma Negra SA (Villa Cacique-Barker)

Daniel Dicósimo

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Instituto de Estudios Histórico-Sociales Argentina

Correo electrónico: daniel.dicosimo@speedy.com.ar

Griselda Lemiez

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas/Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Instituto de Investigaciones Arqueológicas y Paleontológicas del Cuaternario Pampeano Argentina

Correo electrónico: griseldalemiez@hotmail.com

Resumen

En el siguiente artículo presentamos una comparación entre dos empresas dedicadas a la producción de cemento ubicadas en la provincia de Buenos Aires, Argentina. Retomamos la repetición de los rasgos generales y las características singulares de cada uno de los casos, para luego analizar la construcción de determinadas representaciones sociales en función de las relaciones laborales que se desplegaron en este contexto.

La empresa se concebía como una gran familia patriarcal, donde los patrones ejercían una autoridad que iba mucho más allá de los ámbitos laborales, para extenderse a todos los aspectos de la vida cotidiana. Los discursos que desde ellas se construyeron delimitaron determinadas representaciones, cargadas de un fuerte contenido simbólico, que colaboraron a reforzar la relación laboral. De esta forma, se demostró que la integración de los trabajadores de diferente nacionalidad al sistema productivo no hacía peligrar la unión, ya que la política laboral y social de tipo paternalista logró construir una fuerte identidad local, expresada en el sentimiento de pertenencia a la fábrica y a su villa obrera.

Abstract

In the following article we present a comparison between two companies dedicated to the production of cement located in the province of Buenos Aires, Argentina. We examine the repetition of general features and unique characteristics of each of the cases, to then analyze the construction of certain social representations based on the labor relations that unfolded in this context.

The company was conceived as a large patriarchal family, where the bosses exercised an authority that went far beyond the workplace, to extend to all aspects of daily life. The discourses that were constructed from them delimited certain representations, charged with a strong symbolic content, which collaborated to reinforce the labor relationship. In this way, it was shown that the integration of workers of different nationalities into the production system did not endanger the union, since the paternalistic labor and social policy managed to build a strong local identity, expressed in the feeling of belonging to the factory and its workers village.

Resumo

Neste artigo apresentamos uma comparação entre duas empresas dedicadas à produção de cimento na província de Buenos Aires, Argentina. Retomamos traços gerais e características singulares de cada um dos casos, seguidamente analisamos a construção de determinadas representações sociais dependendo das relações de trabalho que foram implantadas neste contexto.

A família era concebida como uma grande família patriarcal na qual os patrões exerciam uma autoridade que ia para além dos âmbitos de trabalho e se estendia a todos os aspectos da vida cotidiana. Os discursos, que a partir dessas concepções se construíram, delimitaram determinadas representações, carregadas de um forte conteúdo simbólico o que colaborava, por sua vez, a reforçar a relação de trabalho. Desta forma, demonstrou-se que a integração dos trabalhadores de diferentes

Palabras clave

identidades
paternalismo
trabajadores
industria del cemento

Keywords

identities
paternalism
workers
cement industry

Palavras-chave

identidades
paternalismo
trabalhadores
industria do cimento

nacionalidades ao sistema produtivo não punha em perigo essa união, já que a política de trabalho e social de tipo paternalista conseguiu construir uma forte identidade local, expressada no sentimento de pertença à fábrica e à vila obreira.

Recepción del original: 29 de abril de 2021.

Aceptado para publicar: 23 de mayo de 2022.



Identidades obreras y relaciones sociales paternalistas en la industria del cemento. Calera Avellaneda SA (Olavarría) y Loma Negra SA (Villa Cacique-Barker)¹

Introducción

En este artículo indagaremos en la constitución y consolidación de un tipo particular de relaciones sociales paternalistas, denominado *sistema de fábrica con villa obrera*, donde los trabajadores, sus familias y los empresarios han sido actores centrales. A partir de comparar dos fábricas de cemento en la región serrana del sistema de Tandilia, como son Calera Avellaneda (Olavarría)² y Loma Negra (Villa Cacique-Barker),³ reconstruimos la historia de los asentamientos obreros. Consideramos que las dimensiones constitutivas de esas relaciones implican una interacción compleja y dinámica, en la cual están presentes el consentimiento obrero a las directivas patronales, la negociación y el intento de maximizar los beneficios de las prácticas paternalistas.

Mapa: ubicación de Olavarría y Benito Juárez en la provincia de Buenos Aires



Fuente: /www.olavarria.com/

¹ Agradecimientos de Griselda Lemiez: este trabajo fue realizado en el marco del programa Interdisciplinario de Estudios del Patrimonio (PATRIMONIA), del Instituto de Investigaciones Arqueológicas y Paleontológicas del Cuaternario Pampeano (INCUAPA-UE CONICET), con financiamiento proveniente de los subsidios dirigidos por la Dra. María Luz Endere: PIP CONICET 1122015 – 0100106 CO “Estudio de las significaciones sociales del patrimonio cultural del partido de Olavarría, provincia de Buenos Aires. Propuesta metodológica para su visibilización y salvaguarda” y PICT ANPCyT 0551/2106 “Investigación, Gestión y Significación Social del Patrimonio Cultural en el Centro de Buenos Aires y Centro-Este de San Luis”, y de la Dra. María Eugenia Conforti: PICT ANPCyT 0624/2017, “Patrimonio arqueológico y comunidad local. El caso del partido de Benito Juárez, provincia de Buenos Aires”.

² El partido de Olavarría se encuentra ubicado en el centro de la provincia de Buenos Aires, Argentina. Es la zona minera más importante de la región y una de las principales del país.

³ Barker y Villa Cacique son dos localidades del partido de Benito Juárez, ubicado en el sudeste bonaerense.

El concepto *sistema de fábrica con villa obrera* (SFVO), que utilizaran José Sergio Leite Lopes (2011) para los ingenios azucareros del nordeste de Brasil y Federico Neiburg (1988) para la industria del cemento en Argentina, respectivamente, da cuenta de una serie de prácticas que no solo “atraían” y “fijaban” la mano de obra, sino que también la disciplinaban. A diferencia de las prácticas tayloristas o fordistas, la habituación al orden productivo era realizada mediante un conjunto de procedimientos indirectos y externos a la fábrica. Estos no pertenecen al orden conceptual de las *disciplinas del trabajo*, que refiere a las prácticas aplicadas dentro de la fábrica, como la Organización Científica del Trabajo, sino al de las *disciplinas del trabajo y de la vida*, también llamadas “disciplinas industriales” (Sierra Álvarez, 1990, p. 29).

La representación de la figura del patrón, el papel de la vivienda en la sociabilidad familiar y en la construcción de valores, la importancia del espacio físico y de las actividades comunitarias en la reproducción de la fuerza de trabajo, entre otras, nos permitirán reflexionar y comprender la identidad de los trabajadores que habitaban esas villas obreras. Dicha identidad estuvo fuertemente vinculada al modelo empresario paternalista y a la existencia de un obrero “ideal”, una construcción realizada por parte del empresariado, que responde a un trabajador con buen estado físico y moral, productivo y obediente con sus patrones, convencido de pertenecer junto con ellos a la misma “gran familia”.⁴

Cabe aclarar qué sentido daremos al concepto de *paternalismo* en nuestro análisis. El uso del término es cuestionado por los historiadores, como es sabido. Edward Palmer Thompson (1979) ha formulado una crítica –citada con frecuencia– sobre la excesiva amplitud y el enfoque unilateral de las relaciones sociales que aquel presenta. O bien es aceptado con reparos y restringido al estudio de un momento particular de las relaciones sociales: la constitución, en el siglo XIX, de un “programa” que articulaba las prácticas disciplinarias dispersas, y que requería necesariamente una perspectiva “desde arriba” (Sierra Álvarez, 1990, p. 74). Tampoco Neiburg (1988) adopta una acepción tradicional del término, aunque hace explícito que lo utiliza como sinónimo de relaciones de “patronazgo” o del tipo “patrón/cliente”, y contempla la posibilidad de una resignificación del intercambio entre ambos en el sentido de convertirlo en un “terreno de negociaciones”, donde rivalizan disimuladamente intereses contrapuestos. En este punto del análisis, los trabajadores adquieren una categoría distinta a la de simples individuos pasivos, unidos al vínculo laboral con su patrón por lazos de fidelidad o afecto, para asomar en el marco de estas relaciones socio-laborales, como actores que cumplen un rol fundamental en la construcción de la disciplina paternalista.

⁴ Existen estudios, como el de Laura Badaloni, que debaten sobre el paternalismo para el caso del ferrocarril durante la primera mitad del siglo XX (Badaloni, 2020), y otros que analizan, por ejemplo, las prácticas paternalistas desarrolladas por los empresarios industriales y mineros latinoamericanos durante la primera mitad del siglo XX (Vergara, 2013). También se ha discutido la territorialidad y el lugar ocupado por la vivienda obrera en el proceso de conformación de las identidades de clase en ciertas comunidades obreras (Caruso, 2019). Asimismo, fueron trabajadas las nociones de comunidad, identidades y solidaridades colectivas como elementos claves para comprender las prácticas empresariales (Lobato, 2021). Respecto a los espacios de las villas obreras de las fábricas, donde se delineaban los vínculos entre patrones y obreros por fuera de los lugares de trabajo, se encuentran los trabajos de Thomas Klubock sobre las minas de El Teniente, donde se presentan argumentaciones sólidas acerca de la importancia del diseño de las políticas empresariales paternalistas destinadas a atraer, fijar y disciplinar la mano de obra (Klubock, 1995).

En este sentido, nuestro artículo pretende dialogar no solo con los autores que han producido estudios clásicos sobre las “disciplinas industriales”, como los ya mencionados José Sergio Leite Lopes, Federico Neiburg, J. Babiano Mora y J. Sierra Álvarez, sino también con los trabajos más recientes sobre comunidades, historia local e historia de pueblos, como los que ha editado recientemente Mirta Lobato (2021). Si bien la categoría de *sistema de fábrica con villa obrera*, que utilizamos aquí, es un recorte más acotado que la de comunidad sobre la relación entre trabajo y vida, la identidad de quienes se constituyen como sujetos en ese sistema presenta algunos rasgos ambiguos que pueden asimilarse a los de quienes se autodefinen como parte de una comunidad. La búsqueda individual de beneficios o la defensa colectiva de derechos adquiridos pone en tensión –y en ocasiones, rompe– la armonía que los entrevistados definen como uno de los rasgos más apreciados de las villas obreras. ¿Existieron realmente las “grandes familias” de Calera Avellaneda y Loma Negra? Como señala Mirta Lobato, para la comunidad, esa identidad parece tener mucho de imaginaria, de acotada y al mismo tiempo de elástica, así como de construcción individual y colectiva.

La metodología utilizada en este estudio se sustenta en algunas herramientas propias del análisis de fuentes escritas y orales, partiendo de la posibilidad que nos brinda rescatar el discurso utilizado para la producción y la reproducción de representaciones e identidades en una coyuntura histórica determinada (Fairclough y Wodak 1997), y a la vez, para poner en escena las distintas voces y posicionamientos ideológicos en torno a un tema, durante un determinado período, en la esfera local. El corpus de fuentes utilizadas –además de las entrevistas a quienes consideramos actores directos, como lo son los trabajadores del cemento– se relaciona directamente con la temática general de “las relaciones sociales paternalistas en la industria del Cemento” y corresponden a los diarios *Tribuna*, *La Democracia*, *El Popular* (Olavarría), *Nueva Era* (Tandil), sumados al Libro de Actas de la Comisión Directiva de la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA).

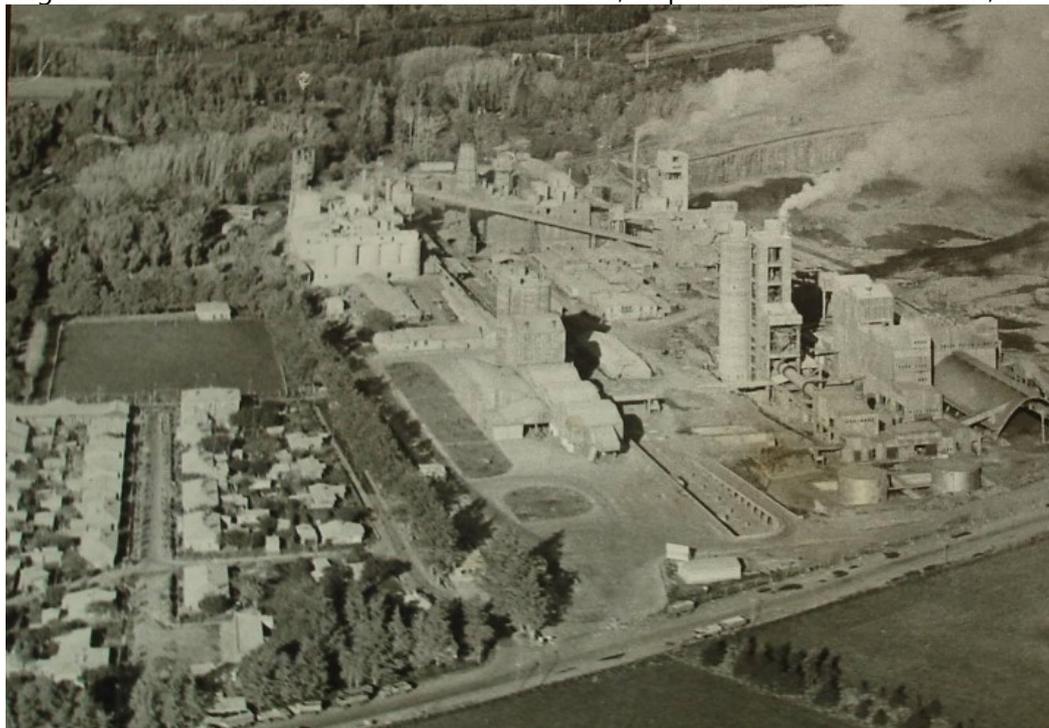
Nosotros proponemos, como hipótesis, que el resultado de esa interacción compleja y dinámica producida en las villas obreras fue la formación de identidades particulares, que podríamos llamar “calerista” y “lomanegrista”, en las que se articularon la lealtad al patrón, el oportunismo para maximizar “dones”⁵ y las actitudes solidarias colectivas, que constituyeron relaciones alternativas a los vínculos individuales entre el patrón, los administradores y los trabajadores. Para demostrarlo, partiremos del análisis de la historia de las empresas y sus villas obreras, la representación de la figura del patrón, destacando el rol que cumplió la vivienda obrera, la sociabilidad familiar y la construcción de valores. Continuaremos el análisis considerando a las villas obreras como “espacios pedagógicos”, en los que se desplegó la vida social y se expresaron las diferentes tensiones del paternalismo industrial.

⁵ Usamos el término “dones” para referirnos a los beneficios otorgados por el patrón y la empresa, una acción que creaba el compromiso de “devolver algo de una naturaleza diferente”, que establece un vínculo del tipo recíproco entre quien otorga y quien recibe (Neiburg, 1988, p. 142).

Breve historia de las empresas y sus villas obreras

Las empresas Calera Avellaneda SA y Loma Negra SA comenzaron sus actividades –industrialización de cal– en Olavarría y Barker-Villa Cacique durante los años 1921 y 1954, respectivamente. Se habían radicado en las proximidades de dos importantes yacimientos de piedra caliza, arcilla, loess y cuarzo, y no tardaron en abrir sus fábricas de cemento, la primera en 1932 y la segunda en 1956.⁶ El proceso de trabajo de los nuevos establecimientos era más complejo, requería de un estricto control, de grandes talleres de mantenimiento y, por lo tanto, de mayor cantidad de trabajadores. Las empresas se vieron obligadas a incrementar sus planteles y enfrentaron el problema de no tener a su disposición un mercado de trabajo ya constituido y de fácil acceso.

Imagen 1: foto satelital de la villa obrera Von Bernard, empresa Calera Avellaneda SA, 1975



Fuente: Archivo Histórico Municipal de Olavarría.

La producción de cemento combinaba aspectos extractivos y transformadores, propios de la minería y de la industria, una naturaleza “dual” que planteaba el problema de alcanzar y mantener un “flujo continuo” de actividad entre la extracción del mineral y la expedición del producto final. La solución era radicar las fábricas lo más cerca posible de los yacimientos, con el propósito de reducir los tiempos de transporte, y entonces estas fueron ubicadas en zonas típicamente ganaderas y relativamente aisladas de las ciudades más próximas (Olavarría, Tandil y Benito Juárez).

⁶ La planta de Loma Negra en Villa Cacique-Barker era una filial de la empresa radicada originariamente en Olavarría, fundada por Alfredo Fortabat en la década de 1920 (Neiburg, 1988).

Imagen 2: foto de la planta de Loma Negra en Villa Cacique, partido de Benito Juárez. En el ángulo superior derecho se puede apreciar parte de la villa obrera



Fuente: <http://www.benitojuarez.gov.ar/fotografia/portfolio/villa-cacique-barker>

La escasez de mano de obra obligó a las empresas a realizar un esfuerzo de atracción y fijación de trabajadores, que generaría un sistema mixto de reclutamiento a través empresas de "contratadores", la publicidad en las grandes ciudades de Argentina, países limítrofes y Europa, y canales informales de comunicación (Devoto, 2002).⁷ Esto permitió que comenzara a fluir una fuerza laboral de orígenes diversos, provenientes de ultramar en el caso de Calera Avellaneda, con predominio de portugueses y de las provincias del noroeste, sobre todo de Santiago del Estero, para Loma Negra Barker-Villa Cacique, aunque también de Chile y de Bolivia.⁸ Muy pocos contaban con experiencia en el trabajo de la piedra ni en una fábrica, con excepción de los santiagueños, pero se adaptaron rápidamente al trabajo pesado.⁹ Las diferencias nacionales, sin embargo, no fueron fáciles de superar y los asuntos más cotidianos provocaban periódicas riñas que terminaban con muertos y heridos, sobre todo en el caso de Loma Negra.¹⁰

⁷ En el caso de Loma Negra, se contaba con la experiencia y los recursos adquiridos desde la fundación de la casa matriz.

⁸ Municipalidad de Olavarría (1968, p. 107). Testimonio de Luis Páez, reclutado en Santiago del Estero por contratistas y que más tarde llegaría a dirigir la seccional Barker de AOMA. Testimonios de Emilio Araolaza, recomendado por el mayordomo de una estancia a la que Fortabat alquilaba parte del predio de la fábrica, y de Pedro Araolaza dueño de un criadero de aves, recomendado por los empleados jerárquicos que habían sido sus clientes. Entrevistas realizadas por Daniel Dicósimo en 2005 en las ciudades de Villa Cacique, Barker y Tandil respectivamente, Buenos Aires.

⁹ Luis Páez recuerda que "los chilenos y bolivianos eran muy buena mano de obra, lo que no querían hacer los nuestros lo hacían ellos, el zanjeo por ejemplo, agachaban el lomo y laboraban". Entrevista realizada por Daniel Dicósimo en 2005 en Villa Cacique.

¹⁰ Testimonio de Raúl Batillier, obrero y delegado. Entrevista realizada por Daniel Dicósimo en 2005 en la ciudad de Barker.

En el mismo orden, las empresas debieron superar no solo el problema de habituar a sus planteles al trabajo minero-industrial, sino también fijarlos para evitar que renunciaran y abandonaran la zona, desilusionados por la dureza de las tareas y el carácter inhóspito del lugar. Se ensayó una solución que ya había sido probada por Alfredo Fortabat en la década de 1920 en Olavarría, cuando fundara la primera planta del grupo Loma Negra SA, consistente en otorgar alojamiento gratuito a los trabajadores y sus familias, acompañado de una variedad de servicios que hicieran la vida más placentera, entre los que se incluían atención sanitaria, escuelas y espacios recreativos (Neiburg, 1988, p. 45). Mientras que en Barker-Villa Cacique se reprodujo el modelo original, en Calera Avellaneda la iniciativa fue impulsada por el nuevo presidente del Directorio, Carlos von Bernard, quien asumió en 1935 y dejaría su impronta personal en la producción y en la vida cotidiana de las familias obreras hasta 1973.

Las villas obreras que se levantaron en proximidades de ambas fábricas –en el caso de Loma Negra, hablamos en particular de Villa Cacique, ya que Barker existía antes de la instalación de la fábrica de cemento– florecieron rápidamente con el flujo inmigratorio, la estabilidad del empleo que caracterizó al sector y la gestión de las empresas sobre los nuevos espacios urbanos. Villa Cacique, por ejemplo, que en 1956 reunía a menos de cien personas, incluidas las familias del personal, mostraba en 1960 1124 habitantes, según el Censo de Población de ese año (Guerrero, 1994, p. 18).

La decadencia de las villas, en cambio, sería lenta y progresiva. Al morir von Bernard en el año 1973, sus herederos no supieron o no se interesaron en continuar la gestión de la villa obrera, y la situación empeoró con la venta de la empresa a capitales extranjeros. A comienzos de la década del ochenta, en una coyuntura de caída de la demanda de cemento y como resultado de un ajuste en los costos, la villa fue demolida. El ciclo desfavorable del sector también afectó a Loma Negra, cuya planta de Barker-Villa Cacique perdió, entre 1980 y 1992, unos 526 trabajadores. Como consecuencia de ello aumentó la emigración de jóvenes y de familias enteras, y la población sumada de Villa Cacique y Barker disminuyó, en ese mismo período, un 25%; el impacto más fuerte lo recibió la primera al perder más de 700 habitantes en una década. Las viviendas desocupadas aumentaron y su valor se deterioró, por la ausencia de potenciales inquilinos o compradores, así como los servicios de transporte, de correo y de mantenimiento vial. En el año 2001, el ciclo de expulsión de trabajadores alcanzó su punto culminante y poco después, todas las plantas del grupo Loma Negra fueron vendidas a una firma brasileña. A diferencia de Calera Avellaneda, la villa no desaparecería, sino que sus pobladores optaron por nuevos esquemas de desarrollo, como el turismo rural y el empleo público que generó la instalación de una cárcel de máxima seguridad. La planta reabrió sus puertas en la década de 2010.

La representación de la figura del patrón

En las imágenes sobre la relación con la empresa y la vida en las villas que aparecen en los testimonios de los obreros y de sus familias, la figura del patrón ocupa un lugar muy importante que, en algunos casos, desplaza a los recuerdos del trabajo en la fábrica. Su representación nos ofrece dos rasgos predominantes: la omnipresencia en el espacio y en la vida de la villa, tal es el caso de von Bernard, y la estatura sobrehumana, casi mítica, como en la figura de Fortabat.

Carlos von Bernard provenía de una familia alemana; aunque había nacido en Argentina, realizó parte de sus estudios en Inglaterra y vivió su juventud en Alemania. Cuando asumió como director en Calera Avellaneda SA ya era un experto en finanzas conocido internacionalmente.¹¹ Sin embargo, su figura no era popular en la ciudad de Olavarría y nunca alcanzaría la notoriedad de Alfredo Fortabat, el fundador de Loma Negra SA; por el contrario, el periodismo difundió una imagen misteriosa de él, como un propietario que pasaba poco tiempo en su empresa, entre sus periódicos viajes a Europa, y que solo ocasionalmente recorría la villa.¹²

En cambio, quienes habitaron la villa obrera recuerdan invariablemente que el patrón había tenido una relación cercana con ellos, un trato diario y permanente. Su presencia en la fábrica y en las calles del poblado era cotidiana, las recorría muchas veces al día y se ponía a hablar con los trabajadores o sus familiares que lo cruzaban en sus caminatas.¹³ Von Bernard estaba en todos lados y a todos lados lo acompañaba su autoridad; en muchos testimonios hay referencias a la vestimenta que acostumbraba usar: un traje negro, camisa y corbata lo diferenciaban de la ropa habitual de los obreros y sus familiares, y son, en el recuerdo, una representación de su jerarquía. Su vestimenta emanaba, como si los testigos conservaran una mentalidad del Antiguo Régimen europeo (recordemos que muchos trabajadores y sus familias habían emigrado a comienzos del siglo XX desde una zona agrícola y tradicional de Portugal), autoridad, estatus y en la imagen que ha perdurado se manifiesta la distancia que existía, más allá de su proximidad física, con sus empleados de la empresa.

Imagen 3: Carlos von Bernard



Fuente: Archivo Histórico Municipal de Olavarría.

¹¹ Historia de vida: Carlos Von Bernard (11 de septiembre de 2003). *El Popular de Olavarría*, p. 9. Archivo Diario *El Popular*, Olavarría, Argentina.

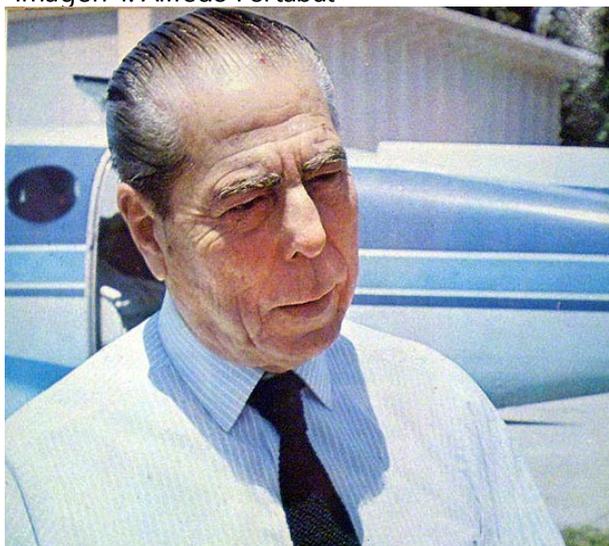
¹² Anuario de 1944. *Diario La Democracia*, p. 12. Archivo Histórico Municipal, Olavarría, Argentina.

¹³ Testimonio de Carlos Lobano, obrero de Calera Avellaneda y vecino de la villa. Entrevista realizada por Griselda Lemiez en 2007 en la ciudad de Olavarría, Buenos Aires.

Fortabat, por su parte, era ya una figura muy conocida cuando instaló la planta de Barker-Villa Cacique, no solo por su trayectoria como empresario sino por sus vínculos con Juan Domingo Perón; en contraste con esto, los testimonios destacan el tamaño humano de su gestión al frente de la empresa.¹⁴ El patrón aparece como una persona que intervenía en momentos críticos y tenía gestos favorables a su plantel obrero. Por ejemplo, arbitra en las negociaciones salariales cuando la intransigencia de sus administradores y de los dirigentes sindicales estancaba el diálogo; moderaba las sanciones después de una huelga o colaboraba en la construcción de la sede sindical en Villa Cacique.¹⁵

No obstante, en el recuerdo, sus intervenciones tienen el común denominador de la espectacularidad; por ejemplo, su llegada teatral en una avioneta desde Buenos Aires para resolver una negociación estancada. Estas pequeñas historias parecen, más que datos del pasado, la construcción progresivamente exagerada de la memoria, tanto de quienes lo conocieron como de quienes oyeron de él.¹⁶ El resultado es, como ha señalado Neiburg (1988) para la comunidad obrera de Loma Negra Olavarría, la elaboración de un "mito" sobre Fortabat; es decir, el agregado a su figura de valoraciones y suposiciones que alejan su naturaleza de la verdad histórica.¹⁷ El lugar al frente de la "gran familia" que había quedado vacío a su muerte, en 1976, fue ocupado rápidamente por su viuda, Amalia Lacroze o "Amalita", quien, a pesar de las visibles diferencias con su carismático esposo, fue aceptada como su continuadora y heredera de los atributos personales de quien fuera su marido: "Ella trató de seguir manejando la empresa como él lo hacía, bastante humana..., ella también es humana".¹⁸

Imagen 4: Alfredo Fortabat



Fuente: https://es.wikipedia.org/wiki/Alfredo_Fortabat.

¹⁴ Testimonio de Emilio Araolaza.

¹⁵ Enrique Pizzorno, asesor legal de AOMA Barker hasta 1977. Entrevista realizada por Daniel Dicósimo en 2004 en la ciudad de Tandil. Testimonio de Luis Páez.

¹⁶ El testimonio de Emilio Araolaza sobre Fortabat es revelador: "Lo he visto de lejos, nunca hablé con él, pero hay mucha gente que habla bien de él. Un muchacho que fue mi compañero de trabajo, y que lo trató, me dijo que era muy bueno".

¹⁷ La definición de "mito" es de Sidel Sylverman, citada por Neiburg (1988, tomo 2, p. 132).

¹⁸ Testimonio de Emilio Araolaza.

Vivienda, sociabilidad familiar y construcción de valores

Las primeras construcciones de las villas obreras que estudiamos fueron los alojamientos de trabajadores solteros, comúnmente conocidos como Pabellones de Solteros. Estos permitían albergar gratuitamente a quienes provenían de zonas alejadas, resolver el problema del alojamiento en zonas donde los poblados eran pequeños o estaban lejos y, como consecuencia, fijar la mano de obra. Los pabellones eran edificios de cuarenta habitaciones. En Villa Cacique, los primeros fueron vagones de ferrocarril, baños, depósitos, cocinas, comedor; y en Calera Avellaneda, un salón de esparcimientos (García, 1998, p. 36). También los pabellones recibieron a familias que, en la primera localidad, vivían hacinadas y compartían un baño por edificio.

En la medida que la producción demandaba más personal, estos edificios de viviendas comunes fueron complementados por viviendas individuales, destinadas a las familias obreras. La villa de Calera Avellaneda tenía, en el año 1935, unas 200 unidades que representaban 14.372 metros cuadrados cubiertos; en Villa Cacique, los primeros barrios, financiados por créditos del Banco de la Provincia de Buenos Aires, surgieron a comienzos de la década de 1960. En los dos casos, estaban compuestos por casas del tipo compacta o "cajón", con suficiente espacio interior para que padres e hijos tuvieran sus propios dormitorios y un baño privado, y de espacios verdes externos, para jardines, patios o huertas (Guerrero, 1994, p. 50). Las primeras, construidas en la década de 1930, tenían dos pisos, con dos departamentos cada uno, pisos de granítico, paredes de ladrillo de barro de primera, techo de chapa de fibrocemento, cocina a leña con serpentina y tanque intermediario que suministraba agua caliente para el baño y la cocina.¹⁹ Las segundas eran de una planta, según los modelos estandarizados para los barrios populares por el segundo gobierno peronista (Ballent, 2002, p. 90).

Las nuevas viviendas fueron herramientas destinadas a resolver tres problemas fundamentales de la patronal de las dos empresas: la rotación de la mano de obra, el interés de los trabajadores en la organización autónoma y la cultura de resistencia que se traía de otras industrias o del sector rural (Sierra Álvarez, 1990, p. 81). En ese sentido, el diseño de construcción, que diferenciaba claramente las áreas privada y pública, preservaba a sus habitantes de los riesgos sanitarios del hacinamiento y, al mismo tiempo, de los peligros políticos de la solidaridad que surgía en los pabellones, es decir, la organización gremial y política. Hay que resaltar la importancia del matrimonio y de la conservación de la vivienda familiar como condicionantes externos de la disciplina en la fábrica. Era un requisito imprescindible que los obreros hubieran contraído matrimonio para recibir una casa; el vínculo permitía cierta estabilidad laboral y tuvo un fuerte peso al momento de reclutar trabajadores, debido al uso de canales informales, como por ejemplo, el llamado de parientes o amigos.

El carácter provisorio de la posesión de una casa y el compromiso moral de asegurar un hogar estable para la familia creaban en los obreros hábitos de disciplina en el trabajo, ya que la desobediencia, la inadaptación o la baja productividad tenían como efecto la pérdida del empleo y de dicho usufructo. Esta posibilidad era muy costosa en una región de pueblos relativamente aislados, con una escasa oferta habitacional y un mercado laboral generado por una sola empresa, y creaba en las familias comportamientos de autodisciplina. A diferencia de los mecanismos puramente

¹⁹ Alberto Soraisz, obrero de Calera Avellaneda y vecino de la villa obrera. Entrevista realizada por Griselda Lemiez en 2007 en la ciudad de Olavarría.

coercitivos que operan dentro de las fábricas y talleres, la concesión de una vivienda era una alternativa indirecta y externa para estimular el rendimiento laboral, basado en el supuesto de que este resultaba de la mejora del bienestar físico y moral del trabajador, y su familia.²⁰ Tal como afirma José Babiano Mora (1998, p. 90) dentro del modelo paternalista, la vivienda adquiriría así la función de disciplinar.

Aquí es necesario señalar la importancia de la diferencia cronológica entre la creación de las dos villas, una en la década de 1930 y la otra treinta años más tarde. En Calera Avellaneda, la "villa serrana" se construyó en el contexto de una fase de las relaciones sociales equivalente a lo que Neiburg (1988) ha denominado "prototípica", cuando estudió la primera planta de Loma Negra en Olavarría. En esa fase, la empresa invadió y dominó en forma directa todos los aspectos de la vida cotidiana de los trabajadores y sus familias, un poder que se derivaba de su control absoluto sobre el trabajo y la vivienda obrera. Esta trama de relaciones sociales era propia de un período histórico, si ampliamos la perspectiva a nivel nacional, durante el cual el Estado recién comenzaba a interesarse por la cuestión social, no existía protección legal para el empleo en el sector ni cualquier tipo de mediación sindical. Lo dominante era, entonces, la precariedad laboral y, asociada a esta, una personalización de las relaciones entre trabajador y empresa que sería sustento de las prácticas paternalistas desarrolladas por esta.

Por el contrario, en Villa Cacique, la constitución de las relaciones sociales estará enmarcada por una situación histórica y social diferente; ya que el ascenso de Perón al poder, el fuerte y extendido desarrollo de la legislación laboral y la posterior creación del sindicalismo peronista pusieron un límite a la precariedad en el empleo. Antes de la apertura de esta planta de Loma Negra ya existía un sindicato, creado en 1940 por los obreros de La Calera (la fábrica de cal) y los yacimientos de caliza de la zona, que a partir de 1956 incorporó la rama de cemento y poco después se afiliaría a la organización nacional Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA).²¹

Como consecuencia de ello, la adjudicación de viviendas fue coparticipada entre la empresa y la organización obrera. Esta adoptó como reivindicación propia la demanda de mejoras y la reubicación de los pabellones, así como la construcción de más viviendas, después de un grave conflicto en octubre de 1960 entre los obreros que construían el segundo horno de Loma Negra, el contratista Daneri-Moirano y la policía provincial. AOMA Barker recibía las solicitudes de adjudicación de casas, las sistematizaba en un censo con el consentimiento de la empresa, supervisaba que se cumplieran los plazos de entrega y controlaba su mantenimiento.²²

²⁰ La vivienda como estímulo de condiciones morales en los sectores subalternos de la sociedad es un tópico que aparece en los debates sobre el hábitat popular ya a comienzos del siglo XX (Ballent, 2002, p. 59).

²¹ Testimonio de Luis Páez. AOMA se constituyó el 28 de octubre de 1953, con la previa disolución de la Federación Argentina de Obreros y Empleados del Cemento Pórtland.

²² Libro de Actas Comisión Directiva de AOMA Barker, 23 de julio de 1975. Sede sindical de AOMA, Barker.

Imagen 5: viviendas obreras en Villa Cacique, partido de Benito Juárez. Al fondo, la fábrica de cemento



Fuente: <http://www.benitojuarez.gov.ar/fotografía/portfolio/villa-cacique-barker>

Las villas obreras como “espacios pedagógicos”

Las prácticas paternalistas orientadas a mejorar el rendimiento de la mano de obra se aplicaron, como ya dijimos, de modo predominante en el exterior de la fábrica. Estas se relacionaban directamente con la ordenación del territorio, y su principal herramienta fue el poblado o villa obrera, que se convirtió en un “espacio pedagógico”; es decir, un territorio destinado a habituar a los trabajadores a la disciplina industrial (Sierra Álvarez, 1990, p. 102). ¿Cómo estaba constituido ese espacio en los casos que comparamos aquí? En ambos podía observarse una parcelación del territorio y una diferenciación de las viviendas que ocupaban las áreas en base al diseño edilicio, a los materiales empleados y a la ubicación respecto del área de los servicios.

La villa von Bernard había sido diseñada íntegramente por la empresa y contemplaba tres zonas: en la primera de ellas se encontraban las casas destinadas a los trabajadores y sus familias y el pabellón para solteros; en la segunda habitaban los empleados jerárquicos, ingenieros y técnicos de la fábrica; por último, un poco más alejada, se encontraba la casa o chalet que ocupaba el patrón con su esposa. De los dos pueblos que alojaban la fuerza de trabajo de Loma Negra, solo Villa Cacique fue planificada casi por completo por la empresa;²³ su proximidad con la planta de cemento la hizo propicia para que allí se construyera el “pueblo paternalista”. El esquema es similar al de Calera Avellaneda: un área para el personal jerárquico, técnico y administrativo y

²³ Barker tenía una historia previa a la instalación de la fábrica: había surgido como un embarcadero de ganado del Ferrocarril del Sud, su población estaba ocupada en las estancias de la región o dedicada a actividades comerciales y de servicios subsidiarios de aquellas y tenía cierta importancia administrativa, porque actuaba como delegación de la Municipalidad de Benito Juárez.

otra para las familias obreras y los solteros. Asimismo, las dos villas tenían una zona destinada a servicios recreativos, culturales y comerciales, donde se levantaron centros comerciales, clubes e instalaciones deportivas, capillas y escuelas.

Ambas tenían las características de los “poblados paternalistas”, en primer lugar, reunía los espacios de vida y trabajo de los obreros, no de forma física sino política, mediante la planificación y gestión empresarial. Asimismo, congregaba a los diferentes grupos sociales que componían el plantel. Este es un rasgo típico, no se trataba de una comunidad exclusivamente obrera, sino que su composición era heterogénea. Era la expresión material de uno de los instrumentos privilegiados en la construcción de relaciones paternalistas: desplazar la relación salarial entre la empresa y sus trabajadores a un segundo e invisible plano, anteponiendo una relación de naturaleza esencialmente afectiva, así la empresa era representada como una “gran familia” (Neiburg, 1988, p. 81).

Sin embargo, la distribución en el espacio y el acceso a bienes materiales o simbólicos distaban de ser igualitarias. En Calera Avellaneda, el chalet que ocupaba von Bernard era notoriamente diferente a las viviendas de sus empleados, tanto en diseño como en cuanto a materiales, confort y ubicación; se lo llamaba “la mansión del patrón” y estaba rodeado de parques y muy cercano a la cancha de golf, deporte que el empresario acostumbraba practicar. Por otra parte, el personal jerárquico tenía áreas de recreación exclusivas, como parques y piletas de natación, a las que los demás no podían acceder. Algo semejante puede encontrarse en Villa Cacique, donde el personal jerárquico accedió a la llamada Villa Privada, un conjunto de viviendas modernas y confortables, con un amplio parque, una ubicación privilegiada cerca de la fábrica y el centro comercial y provisión gratuita de electricidad (Guerrero, 1994, p. 19). Asimismo, los empleados de “cuello blanco” crearon su propio espacio recreativo, el Club Social y Deportivo Loma Negra, que incluía un complejo deportivo externo y un gimnasio cubierto. Este fue concebido para destacar las diferencias dentro de la “gran familia”: estaba ubicado cerca de la Villa Privada, donde vivían sus fundadores, y su membresía estaba restringida a quienes pudieran pagar una matrícula y las cuotas societarias.

La vida social en las villas obreras

La solidaridad y el compañerismo eran promovidos por las empresas como componentes esenciales del modelo paternalista de la “gran familia”. Estas características se materializaban en actividades sociales comunitarias; por ejemplo, en Calera Avellaneda son recordados, entre otras, los bailes de fin de año, la elección de la Reina de la Villa Obrera, el Día de Reyes; y en Barker-Villa Cacique, la conmemoración del Día del Trabajador del Cemento y de la Industria Cementera. También a través del disfrute del tiempo libre, en el cual encontramos diferencias significativas entre los casos, por cuanto la empresa olavarricense tomó la iniciativa de crear en 1947 el Club Social y Deportivo Calera Avellaneda, que contaba con instalaciones para variados deportes y salón de fiestas, donde se ofrecían periódicamente cenas y bailes.

En cambio, Loma Negra no gestionó directamente las actividades de esparcimiento, sino que la primera iniciativa provino de sus empleados de “cuello blanco”, quienes crearon el Club Social y Deportivo Loma Negra y lo reservaron a quienes pudieran pagar una matrícula y las cuotas societarias. AOMA reclamó que el ingreso al Club fuera libre, pero no fue escuchada ni tuvo el beneficio de la mediación de Alfredo Fortabat. No obstante, este ayudó a sus dirigentes a construir un gimnasio cubierto,

canchas de bochas, confitería, etc., en la sede gremial, para garantizar una oferta gratuita de esparcimiento para sus afiliados.

Los espacios y las actividades para disfrutar del tiempo libre alentaron la interacción de los habitantes de las villas obreras y representaron ámbitos de sociabilidad, donde se construyeron y reforzaron la fraternidad entre ellos y los vínculos afectivos con la empresa. Este es el caso de los campamentos que organizaba Calera Avellaneda. "En los campamentos aprendíamos a querer la naturaleza, a organizar grupos, a trabajar en conjunto, lo que comúnmente se dice "uno para todos y todos para uno". Era una experiencia maravillosa que acrecentaba los vínculos fraternos de la comunidad." El siguiente testimonio da cuenta de la función integradora que cumplía el club, un espacio donde se materializaba la "obra social" de la empresa, destinada a garantizar "una vida feliz" para sus obreros y sus familias: "De chico no tenía muchas cosas para jugar, porque éramos muy humildes, pero como me vine a vivir a la villa, ya mis hijos tuvieron una linda infancia porque Calera, desde el club, les brindaba todo."²⁴

Al mismo tiempo, esos espacios eran escenarios donde se expresaba la expectativa generada por la política de "donaciones" del patrón, es decir, la demanda constante de ayuda de su parte para realizar actividades extra laborales, como las deportivas o recreativas en general. Este era un elemento constitutivo de la cultura "lomanegrista" en particular, como puede apreciarse en el siguiente testimonio:

Al haber trabajado en tantas instituciones te lo puedo decir, estuve en el club, en la parte de chicos, apoyando a los profesores de educación física. Cuando participaban en los torneos de minibasket en Capital Federal había que organizar los viajes, se hacían reuniones de padres y siempre había un obrero que levantaba la mano y decía: "¿Y a Loma Negra qué le pedimos?". Yo le respondía que la empresa estaba para producir cemento y no para pagarle el viaje a su hijo, pero me retrucaba: "En la camiseta llevan el nombre de Loma Negra".²⁵

Asimismo, las empresas transmitieron pautas de adaptación productiva e integración comunitaria a través de las prácticas de las instituciones educativas, que ellas mismas contribuyeron a instalar en sus villas obreras. En el caso de Barker-Villa Cacique, la más significativa fue la Escuela Media y Técnica Ministro Zarini, fundada en 1979 como consecuencia de la unión de una escuela profesional y una de educación media. La Escuela Profesional respondió a la demanda de capacitación del personal de producción y mantenimiento que provenía de zonas rurales, sin experiencia industrial, para lo que dictaba cursos de electricidad, electromecánica y mecánica, reparación y mantenimiento de automotores (Guerrero, 1994, p. 57). Asimismo, sus directivos se propusieron aportar a la integración de una población heterogénea que, debido a la diversidad de su procedencia regional y ocupacional, se conmovía periódicamente por tensiones y estallidos de violencia. Para ello desarrollaron un programa de actividades culturales, en las cuales se transmitían valores deseados por la empresa.

²⁴ Testimonio citado por García (1998, pp. 68, 85).

²⁵ Cristina Aranguren, docente en las escuelas de las villas. Entrevista realizada por Daniel Dicósimo en 2006 en la ciudad de Villa Cacique.

Tensiones en la “gran familia”: reclamos laborales y maduración urbana

Como ya señalamos, durante la década de 1960, los pueblos de Barker y Villa Cacique experimentaron una rápida expansión demográfica y urbana. Este proceso fue acompañado por un incremento de las expectativas de las familias obreras sobre cuestiones propias de un sistema urbano más complejo, tales como: ampliación del número de vacantes en las escuelas públicas existentes, provisión de energía eléctrica a los nuevos barrios obreros, mantenimiento regular de las calles y del camino que unía estas localidades con la ruta provincial 74 (que permitía llegar hasta Benito Juárez y Tandil), creación de plazas y otros lugares de esparcimiento, instalación de una central telefónica, entre otros aspectos.

Si bien la empresa tomó algunas iniciativas para responder a las nuevas demandas, como construir más viviendas y un centro comercial, a partir de 1970 se registrará un esfuerzo asociativo independiente de los vecinos, que incluiría la creación de comisiones de fomento –como la que impulsaba la construcción de una nueva escuela primaria en Villa Cacique– y la renovación de los miembros de las asociaciones ya existentes, entre ellas, la Cooperativa de Servicios Públicos, la Sociedad de Fomento Kilómetro 404 y otras. Este parece haber sido un momento crítico en la historia de dicha comunidad obrera, porque la tendencia a independizarse de la empresa en el desarrollo urbano y la opción de organizarse autónomamente significaría la constitución de un colectivo más integrado, que subsumiría las disímiles procedencias geográficas, la diferenciación social y ocupacional de los individuos y las familias.

En ese proceso tuvo un papel importante el sindicato AOMA que representaba a los obreros y empleados de Loma Negra. Su intervención en la adjudicación de viviendas introdujo un matiz ambiguo en las relaciones sociales, ya que, si por un lado avalaba el papel del patrón como benefactor y cabeza visible de la “gran familia”, y de sus políticas destinadas a colocar las relaciones afectivas con sus trabajadores por sobre las salariales, por otro lado, atenuaba el carácter personalizado del vínculo empresa-trabajador y constituía una mediación institucional en esa relación.

Esa mediación no era neutra ni mucho menos. En los comunicados y en las actas de la Comisión Directiva de la seccional Barker de AOMA se puede apreciar una constante actitud de suspicacia acerca de las “oscuras” intenciones de la patronal, con la convicción de que esta subestimaba a la clase trabajadora como sujeto político y social. Por ejemplo, en un comunicado sobre la invitación que Loma Negra hacía llegar a los trabajadores a participar de la Fiesta Nacional del Cemento de 1973, organizada en Olavarría para todas sus filiales, el sindicato manifestaba su malestar por haber sido ignorada su representación histórica y legal, y porque “en estos momentos de crisis para la clase trabajadora, las autoridades –políticas y empresarias– debieran preocuparse por dar a éstos mejores salarios, mejores beneficios sociales y no pretender distraer su hambre con fiestas suntuosas”.²⁶

Los reclamos laborales en la fábrica y el liderazgo de los dirigentes sindicales en las asociaciones vecinales, que expresaban parte de esa “estructura de sentimientos” y de la crispación propia de la crisis política de la dictadura militar, abrieron un momento de tensión inédito en las relaciones paternalistas. La muerte de un obrero en la fábrica Loma Negra de Barker en enero de 1972, por inhalar tetracloruro de carbono fue denunciada por AOMA a la policía y a la justicia penal. La aparición de este tipo de

²⁶ Libro de Actas de la Comisión Directiva de AOMA Barker, 1975-1978, p. 13.

reclamos, mucho menos habitual que la demanda de mejoras salariales, fue característica de la coyuntura de emergencia social posterior al Cordobazo: significaba una preocupación para las empresas por el aumento de los costos de producción que implicaban. En Villa Cacique, la cuestión se mantuvo vigente hasta el golpe militar, y una Asamblea General Extraordinaria decidió, el 3 de abril de 1975, la formación de una Comisión de Seguridad y Salubridad Industrial.²⁷

Por otra parte, los dirigentes de AOMA participaron del proceso de renovación de las asociaciones vecinales, entre ellas la Cooperativa de Servicios Públicos de Barker, y del conflicto durante el cual aparecerán cuestionamientos al autoritarismo y al paternalismo, lo que refleja las tensiones que generaba el proceso de independencia de la tutela empresaria. En marzo de 1972, una parte considerable de los asociados a la Cooperativa expresaron el malestar reinante por el deficiente servicio de agua potable y energía eléctrica, y votaron a una lista opositora para los cargos del Consejo de Administración. Se cuestionó duramente a las autoridades anteriores, que habían firmado un contrato millonario para instalar una central de teléfonos, pero no habían gestionado de modo eficiente la provisión de los servicios básicos y dejaban un déficit financiero preocupante. En esos debates aparece una sensación de "trato diferencial" hacia los habitantes de la villa y de Barker, debido a que la cooperativa pagaba más cara la provisión de energía eléctrica que la Municipalidad de Juárez, de la cual dependían las villas obreras.²⁸

El episodio alcanzó poco después un punto culminante, cuando se desató un conflicto político entre las asociaciones vecinales y AOMA con las autoridades civiles del partido de Juárez, designadas por la denominada "Revolución Argentina". Un año antes, unos 300 vecinos de Barker y Villa Cacique habían reclamado al intendente de Juárez que removiera al delegado municipal porque no cumplía con el servicio de limpieza y mantenimiento. Al no obtener una solución al problema, los miembros de la Cooperativa de Servicios Públicos de Barker, el sindicato y los delegados de los barrios obreros de la villa se constituyeron en el llamado Movimiento Progresista de las Entidades de Bien Público que, un año después, ratificó el pedido de remoción.²⁹ Entre las autoridades del movimiento aparecían algunos de los dirigentes sindicales. Tampoco en esta ocasión hubo respuestas del intendente y aumentó el clima de hostilidad hacia el delegado municipal, quien fue interpelado y criticado durante una asamblea convocada por el movimiento.

Los dirigentes y activistas de AOMA tuvieron una presencia notoria, tanto numérica como participativa, en otra comisión donde influyeron con su discurso obrerista. Nos referimos a la denominada Comisión de Vecinos, que se constituyó en 1972 debido a un incidente entre un obrero y la policía local. Este caso es significativo porque, a través de las notas periodísticas, solicitadas y correspondencia en general que se publicaron, podemos apreciar las características de dicho discurso, en el que se

²⁷ Libro de Actas de la Comisión Directiva de AOMA Barker, 27 de marzo de 1975, p. 13.

²⁸ Barker. En encendida asamblea eligieron autoridades en la C. de Servicios (27 de marzo de 1972). Solicitada. A los accionistas de la Cooperativa de Servicios Públicos de Barker (8 de abril de 1972). Varios puntos de interés trataron ayer en prolongada asamblea la C. de Servicios (27 de abril de 1972). Pasó a cuarto intermedio nuevamente la asamblea de la Cooperativa de Servicios Públicos Limitada de Barker (30 de abril de 1972). *Diario Nueva Era*. Biblioteca Bernardino Rivadavia, Tandil, Buenos Aires, Argentina.

²⁹ Cristina Aranguren y Mario Figueroa, activistas del Movimiento Progresista de las Entidades Públicas. Entrevistas realizadas por Daniel Dicósimo en 2005 en la ciudad de Villa Cacique.

cuestionaba no solo la gestión de la empresa sobre los “pueblos paternalistas” sino también la figura de Alfredo Fortabat, propietario y figura notoria.

Conclusiones

La comparación de Calera Avellaneda y Loma Negra Barker-Villa Cacique permite identificar la recurrencia de los rasgos generales del modelo de “fábrica con villa obrera” y las características singulares que tuvo dicho modelo en cada uno de estos casos, que es lo que en última instancia nos interesa. Estas empresas tenían elementos en común: surgieron como iniciativa de empresarios que se propusieron adaptar, fijar y conservar una mano de obra en contextos geográficos donde no había un mercado de trabajo constituido, para lo cual construyeron “villas modelo” y desarrollaron programas sociales, basados en la armonía y colaboración entre patrones y obreros, que podrían definirse como “prácticas paternalistas”. Se trataba de reproducir, en un ambiente aislado, las condiciones donde prevalecieran relaciones sociales tradicionales y, también, de concretar una experiencia de reforma social que mejorara la calidad de vida de los trabajadores e inculcara en ellos ciertos valores de orden, lealtad y productividad.

La gestión empresarial tuvo como eje articulador la figura de los patrones Carlos von Bernard y Alfredo Fortabat, quienes, por su cercanía con la vida y el trabajo de su personal o por su intervención decisiva en momentos críticos, dejaron una huella mítica en la memoria de los trabajadores y sus familias. Lo que se recuerda de ellos es su omnipresencia, los símbolos de su autoridad, como la vestimenta y la espectacularidad de sus apariciones en la fábrica o en la villa. Esos mitos son siempre positivos, no se les atribuye ninguna responsabilidad por los privilegios y la desigualdad social que caracterizaba a la “gran familia” mientras ellos vivieron, y esto parece un indicador de que en la memoria obrera los patrones no representaban a capitalistas explotadores sino a jefes de una “gran familia”, unida por lazos de afecto más que salariales.

Como parte de los programas sociales paternalistas, que las dos empresas desarrollaron, el otorgamiento gratuito pero provisorio de viviendas unifamiliares a las familias obreras cumplió un papel muy significativo en la integración laboral. El diseño de construcción, que coincide en ambos casos estudiados, salvo algunos pequeños detalles, diferenciaba claramente las áreas privada y pública, y así preservaba a sus habitantes de los riesgos sanitarios del hacinamiento y de los peligros que la organización gremial y política representaba para las patronales. Asimismo, el matrimonio –que era un requisito para la cesión de las viviendas– contribuyó a crear hábitos de autodisciplina, por cuanto la responsabilidad laboral estaba asociada al compromiso moral de asegurar un hogar estable para la familia.

Por otra parte, las villas obreras pueden ser estudiadas como “espacios pedagógicos”; es decir, territorios diseñados por las patronales para “moralizar” y habituar a los trabajadores en la disciplina industrial. En ambos casos, las viviendas obreras y las del personal jerárquico y del patrón –en particular de von Bernard quien residía parte del año en la “villa serrana”– se distribuían en el espacio de modo desigual en relación con puntos de referencia como la fábrica, los centros comerciales y recreativos, las escuelas y las propias viviendas que presentaban diferencias de diseño y construcción.

Si bien las villas congregaban a los diferentes grupos sociales que componían el plantel –en una aparente materialización de la “gran familia” pregonada por la empresa,

donde todos sus miembros viven y trabajan juntos—, la distribución en el espacio era una señal de que el acceso a bienes materiales o simbólicos distaba de ser igualitario. Una señal que se hacía evidente porque estaba destinada a instruir a los trabajadores sobre cuál era su lugar en el orden jerárquico de la empresa como de la sociedad, y sobre la posibilidad de una coexistencia armoniosa entre quienes ocupaban esas diferentes posiciones. En la memoria, esas señales quedaron fijadas como “tabúes” y como “muros” que advertían y enseñaban el lugar de cada uno en el mundo.

Por último, las empresas promovieron la solidaridad y el compañerismo como pilares de la armonía y la cohesión que debían reinar en su fuerza laboral. Aquí también encontramos diferencias respecto de cómo aquellas gestionaron las actividades que transmitirían dichos principios. Más allá del apoyo que dieron a festividades y conmemoraciones de diverso tipo, Calera Avellaneda se distingue por tomar la iniciativa en la creación de espacios institucionalizados de sociabilidad, como el Club Social y Deportivo Calera Avellaneda, mientras que Loma Negra dejó vía libre a los emprendimientos de distintos grupos de su personal y los apoyó económicamente.

La constitución de relaciones sociales paternalistas del tipo denominado “sistema de fábrica con villa obrera”, en la que los trabajadores, sus familias y los empresarios han sido actores centrales y mantuvieron una interacción compleja y dinámica, ha formado identidades obreras específicas, que en estos casos particulares podríamos llamar “calerista” y “lomanegrta”. La política paternalista de “donaciones” dio forma a un aspecto significativo de la cultura obrera, como la lealtad ante el patrón y la autodisciplina en el trabajo, e imprimió a las relaciones sociales dentro y fuera de la fábrica un carácter recíproco, según el cual quienes cumplían las “reglas de juego del patronazgo” creían tener derecho no solo a recibir los beneficios correspondientes sino a buscarlos activamente.

El intercambio de “dones” por lealtad, armonía y productividad formó un aspecto muy importante en la identidad obrera, un carácter ambiguo alejado tanto del obrerismo de otros grupos de trabajadores, así como del ideal empresario de un trabajador en buen estado físico y moral, productivo y obediente. Dicha ambigüedad es una zona en la cultura donde conviven la *negociación*, que lleva consigo la conciencia de tener intereses contrapuestos a la empresa, y la *dependencia* de las “donaciones” que esta concedía.

A este elemento conceptual se sumó, en el transcurso de la investigación, la necesidad de darle historicidad a esa relación para observar si las continuidades y los cambios en el régimen político, las relaciones laborales y las instituciones que las enmarcan habrían influido en la conformación de la cultura empresarial y la identidad obrera. Hecho esto, identificamos una serie de cambios dentro del Sistema de Fábrica con Villa Obrera (SFVO), derivados de las transformaciones del contexto histórico-social. En primer lugar, tanto el peronismo como sus modelos de sindicalismo y de legislación laboral condicionaron el funcionamiento del SFVO en Loma Negra-Barker. En segundo lugar, la formación de la identidad de los dirigentes y activistas de AOMA Barker durante el período de la “Resistencia Peronista” explica algo de su actitud y orientación “obrerista”, que se expresa en las fuentes documentales como una constante suspicacia sobre las “oscuras” intenciones de la patronal y de convicción de que esta subestimaba a la clase trabajadora como sujeto político y social. En este proceso se cruzaron los cambios sociales que experimentaban estos “pueblos paternalistas” en su etapa de “maduración” urbana y las tensiones y expectativas que generaban la crisis del autoritarismo militar durante la “Revolución Argentina” y la posibilidad del regreso de

Perón al gobierno. En el discurso de los dirigentes sindicales se aprecia, entre 1972 y 1973, su creciente cuestionamiento al discurso y a la figura del patrón. Por último, el golpe militar de 1976, la represión policial-militar, el endurecimiento de la política laboral de la empresa, la eliminación de los canales institucionales para resolver problemas cotidianos, todo ello agravado por la muerte de Alfredo Fortabat, dieron como resultado un retroceso de las prácticas de intercambio patrón-cliente al modo personalizado característico del período histórico pre peronista.

Referencias bibliográficas

1. Babiano Mora, J. (1998). *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*. Consejo Económico y Social.
2. Badaloni, L. (2020). La salud de los trabajadores como escenario de conflicto y negociación. La Sociedad de Socorros Mutuos del Ferrocarril Central Argentino en las primeras décadas del siglo XX. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 17, 175-202. <http://hdl.handle.net/11336/158700>
3. Ballent, A. (2002). *Las huellas de la política. Vivienda, ciudad, peronismo en Buenos Aires, 1943-1955*. Prometeo.
4. Caruso, L. (2019). La experiencia obrera en perspectiva local en el Puerto de Buenos Aires, inicios del siglo XX. En A. Andújar y L. Lichtmajer (Comps.) *Lo local en debate. Abordajes desde la historia social, política y los estudios de género (Argentina, 1900-1960)* (pp. 434-438). Teseo. <https://doi.org/10.15446/achsc.v49n2.97341>
5. Devoto, F. (2002). *Historia de la inmigración en la Argentina*. Sudamericana.
6. García, M. (1998). *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos*. Edición del autor.
7. Guerrero, E. (1994). *Reestructuración económica e impacto de las nuevas tecnologías en asentamientos de rango menor. Estudio de caso: Barker y Villa Cacique* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, tesis no publicada].
8. Klubock, T. (1995) Hombres y mujeres El teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951. En L. Godoy, E. Hutchison, K. Roseblatt y M. Zárate (Eds.) *Disciplina y desacato, construcciones de identidad en Chile, siglos XIX y XX* (pp. 223-253). Colección Investigadores Jóvenes.
9. Leite Lopes, J. S. (2011). *El vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Antropofagia.
10. Lobato, M. (2021) *Comunidades, historia local e historia de pueblos. Huellas de su formación*. Prometeo.

11. Municipalidad de Olavarría (1968). *El Libro de Oro de La ciudad de Olavarría, 1867-1967*. Ediciones Aniversario.
12. Neiburg, F. (1988). *Fábrica y Villa Obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. Centro Editor de América Latina.
13. Sierra Álvarez, J. (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Siglo XXI.
14. Thompson, E. (1979). *Tradicón, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad pre industrial*. Crítica.
15. Vergara, A. (2013). Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional. *Avances del Cesor*, 10, 113-128. <https://doi.org/10.35305/ac.v10i10.443>