

RELACIONES LABORALES PATERNALISTAS EN LA
INDUSTRIA DEL CEMENTO.
EL CASO DE CALERA AVELLANEDA, OLAVARRÍA 1935 - 1973

Griselda Lemiez



1288

Relaciones laborales paternalistas en la industria del cemento

Griselda Lemiez



Editado por la Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumed.net

Derechos de autor protegidos. Solo se permite la impresión y copia de este texto para uso personal y/o académico.

Este libro puede obtenerse gratis solamente desde
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1288/index.htm>

Cualquier otra copia de este texto en Internet es ilegal.

Índice general

Introducción	Pág. 3
1. Sobre el objeto de estudio.....	Pág. 4
2. Una breve reseña sobre la historia de los trabajadores.....	Pág. 6
3. Planteo de las categorías de análisis.....	Pág. 7
a) Paternalismo.	
b) Sistema de fábrica con villa obrera.	
c) Orden y producción.	
d) Dominación y legitimidad.	
4. Las preguntas que motivan esta investigación y algunas proposiciones.....	Pág. 16
5. Acerca de las fuentes y la metodología.....	Pág. 17
Capítulo 1: La industria del cemento	Pág. 19
1.1 La industria en Argentina.....	Pág. 20
1.2 La industria en Olavarría.....	Pág. 23
a) Inmigración y mercado de trabajo.	
b) La construcción de la villa obrera como estrategia de atracción de mano de obra estable y adaptación productiva.	
c) Características del proceso de trabajo producto y disciplina productiva: Calera Avellaneda.	
1.3 Tiempo, disciplina y producción.....	Pág. 38
Capítulo 2: Política y prácticas paternalistas	Pág. 42
2.1 El patrón: Carlos Von Bernard.....	Pág. 43
2.2 El paternalismo como forma de gestión empresarial.....	Pág. 49
a) El reclutamiento de los trabajadores	
b) La formación en el oficio	
c) La vivienda	
Capítulo 3: La villa obrera como espacio pedagógico	Pág. 76
3.1 El poblado “paternalista”.....	Pág. 77
3.2 La vida social en la villa obrera.....	Pág. 85
3.3 El rol de la mujer en el hogar y en la villa obrera.....	Pág. 92
Capítulo 4: Simbología y representaciones: el patrón, la fábrica y villa obrera vista por los trabajadores	Pág. 99
4.1 En busca de la legitimidad.....	Pág. 100
4.2 La demolición de la villa y la construcción de una tradición.....	Pág. 109
Consideraciones finales	Pág. 120
Bibliografía	Pág. 126
Fuentes	Pág. 147

INTRODUCCIÓN

1. Sobre el objeto de estudio.

Con esta tesis queremos hacer un humilde aporte a la historia de los trabajadores argentinos, a través del análisis de la constitución y consolidación de un tipo particular de relaciones sociales paternalistas, en la que ellos y los empresarios han sido actores centrales, denominado *sistema de fábrica con villa obrera* (SFVO). Para lo cual elegimos estudiar el caso de la empresa de cal y cementos Calera Avellaneda S.A., ubicada en el partido de Olavarría, centro de la Provincia de Buenos Aires (Anexo, Mapa 1) En el SFVO, como ha señalado Federico Neiburg, los obreros no solo están sometidos al dominio del mercado, sino también a la dominación física directa de la empresa, que detenta sobre su fábrica y la población que la rodea un gobierno que penetra directamente en las esferas de la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo. Este sistema fabril, debido a las necesidades propias de la elaboración del cemento, genera y estructura un mercado de trabajo, inmoviliza a los trabajadores y los adapta al tiempo productivo de la fábrica, a través de un procedimiento disciplinario que se aplica dentro y fuera de la misma, en el cual es clave una estrecha relación entre trabajo y vivienda.¹

El paisaje de Olavarría está enmarcado por distintos establecimientos fabriles, cercanos espacialmente: a partir de la localidad de Loma Negra (Villa Alfredo Fortabat) y hacia el Noreste, comienzan a observarse la fábrica Cementos Avellaneda, luego la Planta de Cementos San Martín y entre ellas numerosas caleras y canteras pequeñas de dolomita, arcilla, piedra caliza y granito. La explotación minera en la región serrana significó un foco de atracción de mano de obra y un consecuente crecimiento de la población. A las pequeñas explotaciones mineras le siguieron, en la década de 1920, las grandes industrias extractivas y productoras de cemento y cal, que crearon en su entorno núcleos habitacionales para sus trabajadores, las llamadas *villas obreras*.

La antigua forma de producción, envasado y comercialización del cemento, requería gran cantidad de mano de obra, que además debía residir cerca de la fábrica debido a las características del ciclo continuo de producción del cemento. Asimismo, las fábricas debían situarse cerca de los yacimientos de mineral y de las canteras, como consecuencia del escaso desarrollo del transporte y la infraestructura de caminos, también

¹ Concepto utilizado por Neiburg, Federico en su investigación sobre la empresa cementera Loma Negra, ubicada en el Partido de Olavarría, en Neiburg, Federico: *Fabrica y Villa Obrera: Historia social y antropológica de los obreros del cemento*, Centro Editor de América Latina S.A., Buenos Aires, 1988.

se visualizaba en la inestabilidad de la mano de obra.² En esos espacios rurales no había un mercado de trabajo constituido ni las poblaciones cercanas ofrecían un número importante de trabajadores, por lo tanto la necesidad de atraer y fijar a éstos en proximidades de las plantas se convirtió en una tarea prioritaria para las empresas.

Las denominadas "villas obreras" o "villas serranas", levantadas casi a la sombra de cada fábrica, fueron producto de la necesidad de contar con un mercado de trabajo estable. Y en ellas se desarrollarán las políticas patronales destinadas a la fijación y adaptación de la mano de obras, también llamadas "obras sociales", en las cuales el otorgamiento de viviendas para las familias obreras tendrá un papel fundamental.³ El resultado de las mismas no puede evaluarse sin considerar también la actitud de sus destinatarios, los trabajadores y sus familias, quienes tuvieron un papel activo desde su aplicación hasta su consolidación. Es decir que aquí consideramos a las relaciones sociales paternalistas, en particular a las desarrolladas en los lugares de trabajo y de residencia, como una interacción compleja y dinámica entre trabajo y capital, en la cual están presentes el consentimiento obrero a las directivas patronales así como la negociación y el intento de maximizar los beneficios de esas "obras sociales".

El estudio de la fábrica de cal y cementos Calera Avellaneda y su villa obrera, si bien constituye un caso específico, nos permitirá aportar algunos elementos de análisis al conocimiento de la historia de los trabajadores industriales y específicamente del papel de éstos en las relaciones sociales paternalistas, que han abordado otros estudios como los de María Inés Barbero y Mariela Ceva, Silvia Simonassi y el de Federico Neiburg ya citado.⁴ En este sentido, seguimos el enfoque de Barbero y Ceva de que el estudio de caso implica la adopción de una perspectiva microhistórica, entendida como un procedimiento analítico que hace posible, a través de la reducción de escala, la observación de factores no visibles desde perspectivas globales.⁵

² Villafañe Alicia: Procesos de transformación del espacio rural-urbano pampeano. El caso de la conformación de localidades minero- agrarias en el partido de Olavarría, provincia de Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Trabajo presentado a las VII Jornadas Interescuelas/Departamento de Historia, Neuquén, Argentina, 22-24 de septiembre de 1999.

³ Sierra Alvarez, José: *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)* Siglo veintiuno editores, España, 1990, pág10.

⁴ Barbero, María Inés y Ceva, Mariela: "El catolicismo social como estrategia empresarial. El caso de Algodonera Flandria (1924-1955)". Anuario IHES N°12. Instituto de Estudios Históricos Sociales. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Tandil, 1997; Simonassi, Silvia: "Historia de Metal. Industrias e industriales metalúrgicos de Rosario 1973,1983". Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, FLACSO, Rosario, Marzo de 2004, inédita.

⁵ Barbero y Ceva, ob. Cit., pp. 269. Tal como ha señalado Giovanni Levi, "la adopción del examen microhistórico no implica la renuncia a la contextualización, sino que es un procedimiento que toma lo particular como punto de partida y procede a identificar su significado a la luz de su contexto específico."

2. Una breve reseña sobre la historia de los trabajadores.

La historia de los trabajadores, una de las áreas privilegiadas de la historia social desde 1960, experimentó en los últimos veinte años una profunda renovación.⁶ A mediados de la década de 1980, las certidumbres alrededor de la noción de clase fueron puestas en duda debido a importantes cambios políticos, como la crisis del socialismo real, la irrupción de nuevos movimientos sociales y las transformaciones en la economía mundial, que caracterizaron a la Globalización. No obstante, este campo historiográfico no ingresó en un callejón sin salida, sino que se ha tornado más reflexivo y abierto al diálogo con otras áreas de la Historia y con otras disciplinas de las Ciencias Sociales.

Durante una buena parte del siglo XX, los estudios sobre el movimiento obrero, influidos por enfoques del tipo de la historia militante, la mirada sociológica y la nueva historia política, tendieron a soslayar la experiencia concreta y el mundo de los valores desarrollados dentro y fuera del lugar de trabajo. La historia "militante", que tenía como punto de partida el estudio de las organizaciones sindicales desde la óptica de los dirigentes o activistas, estaba interesada sobretodo en demostrar que determinadas vanguardias ideológicas habían tenido un papel central en esa historia.⁷ El enfoque sociológico estudió los sindicatos y su integración en el sistema político posterior a 1955, expresando el interés de la sociología moderna por legitimarse a través de una explicación científica y académica del Peronismo, pero sin trascender los rígidos esquemas de las tipologías y las estructuras psicosociales. Por último, la integración política del sindicalismo peronista a la caída de Perón fue reconsiderada por la nueva historia política, durante los primeros años de la década de 1980, viendo al mismo como un actor político que desempeñaba un papel dentro de la antinomia Autoritarismo - Democracia.

A partir de la difusión de nuevas lecturas, entre ellas los textos de los historiadores marxistas ingleses como E. P. Thompson, E. J. Hobsbawm y Raymond Williams, y del aporte del libro "Resistencia e integración". El peronismo y la clase trabajadora argentina" del historiador inglés Daniel James, publicado aquí en 1990, los

Levi, Giovanni: "Sobre microhistoria", en Burke, Peter (comp.) *Formas de hacer historia*, Madrid, 1993, pág.137.

⁶ Lobato, Mirta y Suriano, Juan: "Trabajadores y movimiento obrero: entre la crisis y la profesionalización del historiador". *Entre pasados*, Revista de Historia. Año III. Número 4-5, 1993, pág. 45.

⁷ Torre, Juan Carlos, "Acerca de los estudios sobre la Historia de los Trabajadores en Argentina", en *Anuario IEHS* 5, Tandil 1990.

historiadores pudieron aproximarse a nuevos temas y enfoques, en una vertiente que privilegia la noción thomsoniana de “experiencia” pero que incluye lo que Garth Stedman Jones denomina “lenguajes de clase.”⁸

Asimismo, la renovación implicará un intento de saldar la deuda de estudiar a los trabajadores dentro de la fábrica y abordar tópicos que hasta entonces habían sido patrimonio exclusivo de la sociología industrial: los cambiantes procesos de trabajo, las condiciones y medio ambiente laborales, las formas del conflicto y la organización sindical en las plantas, la cultura que se gesta en las mismas, etc. Se hizo evidente la necesidad de ampliar el abanico de enfoques, fuentes y metodologías. No solo se importaron conceptos de la sociología y la antropología, sino de otras áreas en desarrollo creciente de la historia: la historia regional aportará la noción de la singularidad de las prácticas y organizaciones obreras y empresarias en los ámbitos locales, y de la historia de empresas se tomará el análisis de la gestión empresarial para entender la complejidad de las interacciones entre capital y trabajo.⁹

Se planteó la necesidad, compartida con la Antropología, de analizar los procesos de trabajo pensándolos como un conjunto de relaciones que se producen en las dimensiones técnicas y sociales, y que tienen una traducción en términos políticos culturales, para avanzar así en la comprensión de los aspectos específicos de las relaciones sociales y los comportamientos, que imponen las singularidades de las distintas ramas de la industria. En este sentido, el estudio de los diferentes sectores industriales permitió conocer con mayor precisión las bases conceptuales con la que los empresarios organizaron sus empresas y las formas en que los trabajadores aceptaron, rechazaron o modificaron esas propuestas. Este es el marco teórico y empírico de nuestro estudio sobre las relaciones sociales en la empresa Cementos Avellaneda, que desarrollaremos en este trabajo.

3. Planteo de las categorías de análisis.

a) Paternalismo.

Las relaciones paternalistas son una categoría de análisis clave para la comprensión del particular funcionamiento del SFVO. El patrón, al contrario de lo que sucede en una empresa capitalista “moderna”, posee en este sistema un “nombre y

⁸ Lobato y Suriano, ob. cit., pp. 45.

⁹ Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia, "Presentación de la sección Las relaciones laborales rediscutidas. Problemas teórico metodológicos y estudios de caso", en Anuario IEHS 22, Tandil 2008.

apellido” que se hace presente en todo el conjunto de las relaciones que los obreros establecen con la empresa, pero también en las charlas familiares y entre amigos, que parece concitar un conjunto de expectativas en cuanto a “favores” y “beneficios” con respecto a los propios operarios y sus familias.¹⁰ Resulta un tanto complejo poder definir el concepto *paternalismo*, debido a las diversas interpretaciones que se han ido construyendo a medida que fueron avanzando los estudios historiográficos. Silvia Simonassi ha reflexionado sobre las transformaciones producidas en las relaciones obrero - patronales y en las prácticas paternalistas, señalando que en los debates sobre la racionalidad de los actores se cuestiona el supuesto de que los trabajadores no tenían una racionalidad propia en este tipo de relaciones sociales.¹¹

El “paternalismo” fue adoptado como una herramienta de análisis fundamental para visualizar las estrategias patronales, en la medida que se la comprendió como una experiencia compleja y no como simple estereotipo de “mecanismo de control.”¹² Creemos que utilizarlo en el análisis histórico de los trabajadores y sus experiencias de conflicto y consentimiento en el lugar de trabajo, resulta enriquecedor para visualizar la reciprocidad de las relaciones laborales. De todas formas, un análisis excesivamente centrado en el paternalismo como culto al patrón, fidelidad familiar y dependencia, reduce el mismo a las relaciones entre individuos y pierde de vista al colectivo obrero. Por ese motivo no aplicaremos sin reservas el concepto y lo definiremos, más apropiadamente, como prácticas de tipo paternalista, donde no se observa una imposición directa del patrón sobre los trabajadores sino una interacción que incluye mecanismos de negociación permanente entre ambas partes.

Como aseguran María Inés Barbero y Mariela Ceva, el principal desafío consiste en combatir los estereotipos sobre el concepto, que lo han considerado solo como un sistema de control, disciplinamiento y manipulación de los obreros por parte de empresa. En cambio, el paternalismo es una relación laboral que no se explica por una presión unilateral por parte de la empresa, sino también como una opción deliberada de parte de los trabajadores, en función de sus objetivos, de sus preferencias y de las posibilidades ofrecidas por el contexto.¹³ Desde el punto de vista empresario, el paternalismo respondió a diversas necesidades: contar con mano de obra estable, atraer

¹⁰ Neiburg, Federico; ob. cit., pág. 22.

¹¹ Simonassi, Silvia: “Conflictos laborales y políticas disciplinarias en la industria metalúrgica de la ciudad de Rosario 1973-1976”. Trabajo presentado en la Xº Jornadas Interescuelas/ Departamentos de Historia. Rosario, 2005, pág. 2

¹² Barbero, María Inés y Ceva, Mariela; ob. cit., pág. 3.

¹³ Ídem, pág. 142.

y adaptar a trabajadores inmigrantes, y mantener un orden preexistente. En este sentido, los historiadores lo han empleado para indagar en las situaciones de trabajo, ya que permite visualizar las estrategias patronales así como su apropiación, reelaboración y modificación por parte de los trabajadores.¹⁴

b) Sistema de fábrica con villa obrera.

Federico Neiburg, en su obra sobre los obreros del cemento, toma como objeto de análisis el conjunto de relaciones personalizadas sobre las que se reproduce el patronazgo en Loma Negra, otra fábrica cementera de la ciudad de Olavarría. En ésta se constituyó un modelo de relaciones sociales particulares definido por Neiburg como *Sistema de Fábrica con Villa Obrera* (SFVO), donde existía un tipo de obrero que no solo estaba sometido al dominio del mercado, sino también a la dominación física y directa de la empresa. Esta detentaba sobre su fábrica y la población que la rodea, un gobierno que penetraba directamente en las esferas de trabajo y de vivienda.¹⁵

El SFVO supone una unidad entre la esfera de la producción y la esfera de la reproducción, ambas controladas por la empresa. Las dos esferas se encuentran también dominadas por las mismas modalidades de relaciones sociales. Este sistema fabril planteaba la generación y estructuración de un mercado de trabajo, la posterior inmovilización de la fuerza de trabajo y la adaptación de los nuevos obreros a la disciplina fabril, y una relación estrecha entre el trabajo y la vivienda”.¹⁶

Nos adelantamos a proponer que también en Calera Avellaneda existió un sistema de relaciones sociales similar al identificado por Neiburg en Loma Negra. Debemos tener en cuenta que los “beneficios”, como la vivienda, eran recibidos por los trabajadores en su doble condición de empleados de la fábrica y de habitantes de la villa obrera, por lo tanto su lealtad y compromiso de fidelidad abarcaban tanto la esfera de producción como la esfera de reproducción de las relaciones sociales que en este complejo contexto se desarrollaban.

¹⁴ Simonassi, Silvia; ob. cit., pág.3.

¹⁵ La noción del concepto utilizado por Neiburg, Federico sobre Sistema de Fábrica con Villa Obrera que ha sido tomado de los trabajos de investigación realizados por José Sergio Leite López en relación a la industria azucarera y textil del nordeste de Brasil, en *Fabrica e Vila Operaria. Considerases Sobre uma Forma de Servicao Burguesa*, 1979.

¹⁶ Neiburg, Federico; ob. cit., pág. 58.

c) Orden y producción.

La efectividad, productividad y rentabilidad de las empresas son el resultado integrado de una serie de factores económicos y tecnológicos, pero también organizativos y políticos. Para alcanzar y sostener el crecimiento de la productividad, no sólo tiene que darse un proceso de capitalización/mecanización sino que también fue históricamente necesario que los trabajadores interiorizaran primero forzada- y luego "voluntariamente" la disciplina y el control, necesarios para asegurar la continuidad del proceso productivo.¹⁷ En el proceso de trabajo, la disciplina aparece como la forma normalizante de la relación de subordinación del trabajo al capital. Así, se convierte en la condición necesaria para que comience a funcionar el trabajo colectivo, donde el trabajo no es un factor más de producción, ya que se compone de sujetos históricos concretos a los que es necesario, "adaptar" y "ajustar" a las necesidades objetivas del proceso de trabajo.

En el siguiente análisis adoptaremos la definición de *disciplina* de Michel Foucault. Por disciplina, entenderemos la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que, en virtud de actitudes arraigadas, sea pronta, simple y automática.¹⁸ Como afirma Foucault, la modalidad, es decir, el modo de ser o de manifestarse que tiene la disciplina, implica una coerción ininterrumpida constantemente, que vela sobre los procesos de la actividad más que sobre su resultado y se ejerce según una condición que reticula con la mayor aproximación el tiempo, el espacio y los movimientos. A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad, utilidad, es a lo que se puede llamar "disciplinas."¹⁹

En ese orden, las empresas han tratado de responder a su entorno competitivo desarrollando formas de disciplina y sanción que cambiaron históricamente y que se convirtieron en partes esenciales de sus estrategias. Las empresas, entendidas como sujetos históricos, van adaptando sus formas de organización en función de sus intereses

¹⁷Gaudemar, Jean Paul. "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo." En Gaudemar, J. P. *Espacios de poder*. Madrid, Ediciones de la Piqueta, 1981, pág. 100.

¹⁸Weber, Max: "Los tipos ideales de dominación", en *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica. México, 1944, pág. 43.

¹⁹Foucault, Michel: *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI, Editores Argentina S.A., 2002, pág 141.

productivos, que varían de acuerdo las necesidades del momento.²⁰ Muy a menudo las empresas parecen dirigidas por sujetos empeñados tan solo en procedimientos contractuales y portadores de las contradicciones de la maximización de producción y beneficios.²¹ Sin embargo, la complejidad y heterogeneidad de la dirigencia empresarial indica que no es simplemente esa necesidad lo que lleva a decisiones que terminan construyendo modelos de relaciones sociales; para entender ese comportamiento es preciso tener en cuenta que la historia de la empresa es una trama de trayectorias evolutivas y de desequilibrios dinámicos y estratégicos.

Volvamos a la cuestión de la disciplina industrial. Durante la primera fase de expansión capitalista, los empresarios no disponían de experiencia en el control del colectivo laboral ni los trabajadores habían interiorizado las formas de comportamiento dictadas por el ritmo de la producción. La disciplina se imponía con métodos puramente coercitivos basados en los modelos disciplinarios imperantes, por ejemplo en el ejército. Su implantación no siempre llevó al aumento de la productividad, pero sí servirá para imponer un orden estricto y cambiar el comportamiento de los trabajadores dentro de la fábrica. Las necesidades de la producción obligaron a iniciar la aplicación de otras estrategias disciplinarias, que no se basaran exclusivamente en la coerción. Con el fin de "corregir" el comportamiento rebelde de los trabajadores, las empresas empezaron a regular también los espacios sociales en los que los estos reproducían su fuerza de trabajo, como la vivienda, los lugares de esparcimiento y así nació la llamada "fábrica-ciudad". Allí, el empresario desarrollaba una relación paternalista con sus trabajadores, con el fin de regular la vida privada de estos, mediante diversos mecanismos disciplinarios indirectos, externos a la planta industrial.²²

La acumulación de capital hubiera sido imposible sin la demarcación de horarios, reglamentos y disciplina, donde se confeccionaron y aplicaron técnicas de poder destinadas a forjar obreros pasivos. Esas redes de controles se constituyeron en el símbolo de la seguridad y el orden, pero también representaron una relación de reciprocidad. Y es esa dominación simbólica, en este caso representada por medio de la relación laboral paternalista, la que permite el funcionamiento del sistema industrial capitalista. Es

²⁰ Cuando hablamos de las empresas, se trata generalmente de explicar el comportamiento de las mismas, por un lado, como una serie de sucesivas e interactuantes decisiones maximizantes, o bien, por el otro lado, como el resultado de un comportamiento interactivo que, de la racionalidad de procedimiento a la secuencialidad de los negocios define poco a poco sus límites y sus formas. Sapeli, Giulio: "La empresa como sujeto histórico". En Barbero María Inés. *Estudio preliminar y presentación. Historia de empresas. Aproximaciones historiográficas y problemas en debate*. Centro Editor de América Latina, 1993, pág. 109.

²¹ Ídem, pág. 110.

²² Sierra Alvarez, ob. cit., pág. 10.

entonces dentro de ese sistema donde la disciplina parece actuar por cuenta propia, aparece como una forma normalizante de la relación de subordinación del trabajo al capital, que en general es aceptada como la condición necesaria para que comience a funcionar el trabajo colectivo. Allí los ejecutores de la disciplina la utilizan como instrumento de dominación, para perpetuar su poder y su reproducción.²³

La disciplina se instauró de hecho, cuando el patrón o maestro intentaba imponer a sus discípulos unos conocimientos cuyas reglas de constitución solo él podía elaborar. No es extraño que la misma se manifieste sobre todo en la fábrica, porque en ella el control del maestro-capataz se opera sobre el proceso mismo de trabajo, sobre la forma en que el trabajador tiene que realizar su propio trabajo, a diferencia de otras formas de organización productiva. Ese control en la fábrica se encuentra legitimado por la mirada del patrón, y la disciplina tiende a aparecer fundada en las necesidades objetivas del desarrollo del proceso de trabajo.

Llegó el momento en que la disciplina que se manifiesta como vigilancia del trabajo del obrero resultó insuficiente desde el punto de vista de la producción, cuando la necesidad de mano de obra era evidente y la resistencia obrera seguía siendo posible. Es así como se impuso la necesidad de renunciar a los viejos métodos disciplinarios e innovar, lo que fue un proceso lento y complejo, según las formaciones sociales. Por una parte, se intentaron sistematizar las experiencias del control patronal sobre la vida de los obreros fuera de la fábrica. Esta extensión del control, y correlativamente de la disciplina impuesta, se pone en evidencia con la construcción de las ciudades o villas obreras, en la organización de la enseñanza patronal, en fin, en un conjunto de instituciones que generalmente se atribuyen a una ideología paternalista, a una voluntad de disciplinar la fábrica disciplinando su exterior. Una doble estrategia de modelamiento, en las fábricas y en las casas y mediante una estrategia de moralización social.²⁴

Por otra parte, no se trata solo de comprender por qué el patrón trata de imponer su disciplina, o la forma de disciplina que en un momento dado parece ser la mejor, sino también por qué y bajo que condiciones la disciplina es aceptada por los trabajadores. Se podría responder diciendo que la disciplina es aceptada por los trabajadores porque no pueden sino someterse a ella, al encontrarse presos de la coacción directa, o también se puede decir que sin ella la producción sería imposible. En este punto se entremezclan

²³ Gaudemar, Jean Paul: ob.cit., pág.85.

²⁴ Idem., pág 102; Sierra Alvarez, ob. cit., pp. 20.

dos argumentos: por un parte los obreros no podrían hacer otra cosa, y por la otra aceptan una disciplina que consideran necesaria, indispensable para realizar sus trabajos.

Al encadenamiento disciplinario, constituido por el control normativo legal y el sometimiento a las reglas del patronazgo, se agregan otras formas que contribuyen y profundizan el proceso de subordinación.²⁵ Por tal motivo, resulta interesante poder verificar las formas en que la patronal intenta guiar la legitimidad de su dominación económica y social, y como esas formas se modifican bajo las respuestas de los obreros, de aceptación o rechazo. Esa dominación es la que permitirá mantener, en cierto sentido, un determinado orden dentro y fuera de la fábrica que garantizando el buen funcionamiento productivo.

Un problema al que debieron enfrentarse los patrones fue el de la adaptación productiva del trabajador. Distribución irregular e “irracional” del tiempo del trabajo eran la clase de problemas que los amenazaban. Esas técnicas son las disciplinas industriales que buscarán atraer, fijar y disciplinar, mediante la operación de un modelado poblacional y social.²⁶

d) Dominación y legitimidad.

Coincidimos con Max Weber cuando asegura que por *dominación* debe entenderse la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato específico.²⁷ En nuestro caso, esa dominación se trasluce en la habilidad demostrada en el mantenimiento de las relaciones sociales, dentro y fuera la fábrica. El control social es un elemento insustituible en el proceso de producción, las disciplinas empleadas en el proceso de trabajo son parte necesaria para constituir la relación de subordinación en el modo de producción capitalista. Por eso, el disciplinamiento es considerado como una cuestión capital, por quienes tienen el rol y el objetivo principal de mantener constantes los aumentos de productividad.²⁸

La mayoría de los obreros que ingresaban a Calera Avellaneda eran presentados por parientes o amigos, lo que facilitaba su integración y creaba al mismo tiempo

²⁵ Bialowkosky, Alberto y Fernández, Beatriz: *Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires. Los fundamentos de la ciencia del hombre*. Centro Editor de América Latina, Argentina, 1994, pág. 14.

²⁶ Sierra Alvarez, José: *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)* Siglo veintiuno editores, España, 1990, pág. 10.

²⁷ Weber, Max: ob. cit., pág. 170.

²⁸ Rosendo, Ricardo: “Disciplina y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista”, en *Antropología social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. Eudeba. Universidad de Buenos Aires, 1999, pág. 242.

obligaciones, garantizando un compromiso de todo el grupo familiar por la conducta de cada uno de sus miembros y facilitando el mantenimiento de la disciplina dentro de la fábrica. En este sentido, coincidimos con Silvia Simonassi que no en todo momento los trabajadores promueven el conflicto y no necesariamente los patrones imponen pura coacción, sino que estos necesitan desplegar una serie de políticas destinadas a la creación de un clima de paz social adecuada a los intereses del capital.²⁹

Tal como afirma Anthony Giddens, el conflicto es un hecho irremediable de la condición humana, la fuente ineludible de lo que es creador así como destructivo en la sociedad humana. Afirmar esto, evidentemente, no equivale a decir que el carácter y las causas de los conflictos actuales no puedan haber cambiado significativamente con respecto a los que impulsaban a los hombres en épocas pasadas.³⁰ Más allá del cambio de significado, el conflicto resulta fundamental en la vida social. En el caso de Calera Avellaneda, analizar la presencia u ausencia de conflictos, ayuda a interpretar si funcionaron o no los mecanismos de control-dominación construidos y llevados a la práctica por la empresa.

Las redes de dominación, desde el punto de vista weberiano, requieren para su construcción de un mínimo de cooperación y subjetividad. Se plantea entonces, desde el punto de vista patronal, la necesidad de una forma de disciplina susceptible de ser interiorizada por los mismos trabajadores. La acción de otorgar beneficios a los trabajadores y crear lazos solidarios, garantizaba o al menos disminuía la posibilidad de malestar y reclamos de los obreros.

Max Weber, en su trabajo “Tipos de dominación”, nos habla de las formas de legitimidad de tal dominación por vías sutiles, donde el consenso sustituye a la imposición forzada y la resistencia se expresa bajo otras formas, también mitificadas y personalizadas y dice:

“Debe entenderse por “dominación”, la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). No es por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer “poder” o “influjo” sobre otros hombres. En el caso concreto, esta dominación (“autoridad”) en el sentido indicado,

²⁹ Simonassi, Silvia; ob. cit., pág. 3

³⁰ Giddens, Anthony: *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Alianza editorial, S.A. Madrid.1996, pág. 334.

puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde la habituación inconsciente hasta lo que son consideraciones puramente relaciones con arreglo a fines. Un determinado mínimo de voluntad de obediencia, o sea de interés (externo o interno) en obedecer, es esencial en toda relación de autoridad”.³¹

Si bien en las relaciones personalizadas, que se observan en Calera Avellanada, existe una clara dominación por parte del patrón hacia sus obreros, esta también presenta la “voluntad de obediencia” de la que nos habla Weber. “No toda dominación se sirve del medio económico. Y todavía menos tiene toda dominación fines económicos.”³² Lo que Weber nos dice es que los motivos puramente materiales con arreglo a fines como vínculo entre las partes, implican una relación frágil y por eso es que se le añaden otros motivos o relaciones con arreglo a valores. Pero la costumbre y la situación de intereses, no menos que los motivos puramente afectivos y de valor, no pueden representar los fundamentos en que la dominación confía. Normalmente se le añade otro factor: la creencia en la legitimidad.

Es decir, la autoridad debe ser legítima para poder convertirse en un elemento de dominación. Lo que resulta interesante, es poder identificar cuales son los motivos que llevan a los actores a incorporar la idea de obediencia y posterior sometimiento, el sentido que los sujetos le otorgaban a esa autoridad, que sobrepasa la simple noción de “respeto” a su jefe a lo largo del ejercicio de la autoridad. Existen, según Weber, diferentes clases de dominación, según sus pretensiones típicas de legitimidad. También afirma que existen tres tipos puros de dominación legítima y que el fundamento primario de su legitimidad puede ser de carácter racional, tradicional o carismático. Si bien no podemos llegar a encasillar a la relación patronal de Calera Avellanada en uno de estos tres tipos de dominación, sabemos que allí se dio una relación particular de dominación, con características y estilo propio. En otras palabras, en el mecanismo de dominación presente en este caso la disciplina nos es un elemento puramente coercitivo, sino que se observa un proceso de interiorización de los valores productivos por parte de los trabajadores que legitiman las prácticas patronales.

³¹ Weber, Max: ob. cit., pág. 170.

³² Ídem., pág. 171.

4. Las preguntas que motivan esta investigación y algunas proposiciones.

La indagación sobre las fuentes, estuvo orientada a dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- ¿Qué papel jugaron los trabajadores dentro de la relación paternalista que existió en Calera Avellaneda?
- ¿La dominación del Capital sobre el Trabajo se reproduce por vías más sutiles que la simple coerción, donde el consenso sustituye a la imposición forzada y la resistencia se expresa bajo otras formas, también mitificadas y personalizadas?
- ¿Los trabajadores interiorizaron esa nueva disciplina? ¿Ello se tradujo en simple consentimiento a las directivas empresarias o hubo, además, intentos de negociación y de maximización de los beneficios que brindaba el intercambio?
- ¿Ese mecanismo de dominación facilitó, de alguna manera, la ausencia de conflictos dentro de la fábrica?
- ¿Fue el Sistema de Fábrica con Villa Obrera de Calera Avellaneda un modelo exitoso de trabajo y convivencia?

Como respuestas provisorias a dichas preguntas proponemos lo siguiente:

- En el caso de la fábrica de cemento Calera Avellaneda de Olavarría se constituyó un tipo de relación laboral paternalista, que actuó como mecanismo de control y dominación ejercido sobre los trabajadores.
- Para posibilitar dicha dominación, el rol que cumplió la figura del patrón resultó ser fundamental, en la medida que diseñó y llevó a la práctica una política de beneficios y "un espacio pedagógico", materializado en la villa obrera y en sus diversas actividades sociales y culturales, destinada a adaptar productivamente a los trabajadores.
- La aceptación de la autoridad del patrón por parte de los trabajadores y la adopción por éstos de prácticas de negociación se tradujo en una baja o inexistente conflictividad durante el período que estudiamos.

5. Acerca de las fuentes y la metodología.

Las fuentes que hemos consultado pueden agruparse en escritas y orales. Entre las primeras se destaca El Popular, diario de la ciudad de Olavarría, asimismo indagamos en

revistas publicadas con motivo de diversos aniversarios de Calera Avellaneda, donde es posible relevar el conjunto de tópicos que sus dirigentes seleccionaban para transmitir a sus asociados. La posibilidad de acceder a una parte del archivo privado del dueño de la empresa, en el cual ha sobrevivido algo de su biblioteca personal, nos permitió asomarnos a su estilo de vida y a sus gustos burgueses. Por último, recurrimos a la prensa nacional para informarnos sobre determinados hechos que trascendían el escenario local y que debíamos relacionar con la historia de la empresa. En segundo lugar, entre las fuentes más ricas está la voz de los trabajadores de Calera Avellaneda, quienes son los principales actores de la historia que reconstruimos. La realización de entrevistas nos permitió acceder a un fenómeno complejo y sensible como es el mundo de las representaciones, en este caso sobre la figura del patrón, la vida en la villa obrera, la integración en el orden productivo y la formación como obreros del cemento.

La siguiente es una investigación, exploratoria y descriptiva, en la que hemos adoptado un enfoque cualitativo y el método de análisis comparativo, así como técnicas de recolección de datos de fuentes orales, es decir entrevistas "en profundidad". Consideramos de fundamental importancia la comparación aplicada al análisis histórico por lo tanto, en el siguiente trabajo, se harán referencias a otros establecimientos industriales, en la medida en que ello contribuya a una comprensión más adecuada de los procesos sociales que son objeto de nuestro análisis.

Una parte significativa de la recolección de datos ha sido realizada merced a las técnicas ensayadas y perfeccionadas por la historia oral. Para analizarlas creemos necesario remontarnos a los orígenes de la misma, la historiografía británica, donde apareció en un intento de devolver la voz a aquellos actores que parecían no formar parte de la historia, por no haber dejado expresado su testimonio de forma escrita. En la actualidad, está presente en numerosas investigaciones que continúan reivindicando este sendero, especialmente por haber resaltado la importancia del subjetivismo en la historia, el universo cultural, social e ideológico de los actores. La historia oral tiene como premisa fundamental ponerse en contacto con la gente para recuperar la riqueza histórica, acercándonos a la verdadera experiencia de los sujetos.³³

A través del tiempo ha experimentado una gran transformación: cada vez más se apunta a considerar que la interacción entre el entrevistador y el entrevistado genera una fuente nueva que debe ser reconstruida a partir de los silencios, las omisiones, los olvidos,

³³ Portelli, Alessandro: "L'interpretazione dalle fonti orali". En Temas de Historia oral. Primer encuentro nacional de Historia Oral. Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, 1995, pág. 37.

es decir, que la memoria puede convertirse en un hecho histórico.³⁴ En los trabajos de interpretación de testimonios orales, surge la dificultad de orden metodológico que se convirtió en objeto de reflexión: en el proceso de construcción de la fuente, uno de los problemas consiste en la necesidad de trabajar con el recuerdo y los olvidos, prestando fundamental atención a los símbolos, las palabras y las invenciones. Por último, los especialistas en este tipo de técnica, relatan la existencia de diversos tiempos que articulan los relatos, que suelen estar organizado alrededor de los momentos claves de la vida familiar o personal. Ambas situaciones deberán tenerse en cuenta a la hora de formular preguntas o interpretar las entrevistas.

³⁴Idem, pág. 38.

Capítulo I

LA INDUSTRIA DEL CEMENTO

1.1 La industria en Argentina.

A partir de la mitad del siglo XIX, la Argentina mediante el modelo económico agroexportador se insertó en la división internacional de trabajo como productor y exportador de materia prima. Ello benefició la producción agrícola-ganadera para exportar, y pronto se desarrolló la importación de bienes industrializados.

La expansión experimentada se debió a las transformaciones operadas a escala mundial, como consecuencia del aumento de la demanda de exportación de materia prima. Además, Argentina contaba con una serie de ventajas como abundante cantidad de tierras, la llegada de inmigrantes que posibilitaron la construcción de un mercado de trabajo, la elaboración de un marco jurídico legal, la creación de un sistema de comunicaciones y la llegada de capitales extranjeros. El aumento de la producción y las transformaciones producidas en la tierra, estuvo ligado a los cambios productivos experimentados: el ciclo del merino entre 1840-1880, la expansión agrícola de las colonias santafesinas y a partir de 1880, el avance del vacuno que posibilitó de ahí en adelante el desarrollo del ciclo cerealero-triguero. En fin, la gran dinámica económica y su expansión se debió a la exportación de productos primarios: lanas, cueros, cereales y carnes.

Entre 1880 y 1890 se encontraban en nuestro país un reducido número de establecimientos empresariales con participaciones de capital extranjero. El Estado favoreció con créditos al sector agroexportador y en consecuencia el sector industrial no contó con las medidas para el desarrollo pleno de las industrias, pero sí accedieron a un desarrollo gradual paralelo al sector agrícola.³⁵ Antes de la llegada de la primera guerra mundial, la producción agropecuaria seguía siendo el sector más importante de la producción nacional y en el que la exportación de productos primarios seguía constituyendo el elemento dinámico del desarrollo.³⁶ El estallido de esta guerra, lejos de ser un corte fundamental, presentó una alteración al sistema al perjudicar las exportaciones de cereales ya que puso de manifiesto en forma aguda un viejo mal: la

³⁵ Villanueva, Javier: "El origen de la industrialización argentina", en *Desarrollo económico*, vol. 12, N° 47, Buenos Aires, octubre-diciembre, 1972, pág 32.

³⁶ Palacio, Juan Manuel: "La antesala de lo peor: La economía argentina entre 1914-1930", en *Nueva Historia Argentina*, tomo VI. *Democracia, conflicto social y renovación de ideas (1916-1930)*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 2000, pág.103.

vulnerabilidad de la economía argentina, cuyos nervios motores eran las exportaciones, el ingreso de capitales, de mano de obra, y la expansión de la frontera agraria.³⁷

Una época de crecimiento económico impulsado por la exportación, culminó en América Latina durante los años veinte.³⁸ El crecimiento sufrió una desaceleración y la paralización del comercio hizo necesaria la sustitución de importaciones.³⁹ Ello posibilitó el crecimiento de las industrias de emergencia cuya función era cubrir el déficit producido por la desaparición de productos importados, las cuales al finalizar la guerra se vieron desfavorecidas.

En realidad la industria apareció, de cierto modo, como una prolongación de la actividad agropecuaria principal, expresada por medio del modelo agroexportador.⁴⁰ Se va a desarrollar una industria que pudo proveer al mercado interno de productos industriales antes comprados en el mercado exterior.

En un principio predominaron los capitales extranjeros, especialmente las inversiones británicas en frigoríficos. Luego llegaron los capitales norteamericanos, que introdujeron cambios en las formas de producción y en la organización de las industrias. En fin, en la década del 30' se impulsó el proceso de industrialización por sustitución de importaciones que fue el elemento que compensó los desajustes generados por el quiebre del modelo agroexportador. Esto hizo que la producción industrial superara la producción agropecuaria y que en nuestro país se instalaran diversas empresas textiles, alimenticias y metalúrgicas. Fue posible el desarrollo de la industria liviana, acompañado por capitales extranjeros que llegaron a desarrollar el mercado interno.

Debido al conflicto mundial, el gobierno propuso el programa de reactivación de la economía nacional con el que se trataba de planificar un impulso al sector industrial conciliándolo con la economía abierta. También se trataba de fomentar las relaciones comerciales con Estados Unidos y los países limítrofes, para poder crear un mercado de capitales. Transcurrida la década fueron aumentándose las actividades industriales, instalándose en nuestro país empresas como: Molinos del Río de la Plata, Compañías Químicas e Industrias de Cemento.

³⁷ Romero, Luis Alberto: *Breve historia contemporánea de la Argentina (1916-1999)*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2004, pág. 50.

³⁸ Díaz Alejandro, Carlos: "América latina en los años treinta", en R. Thorp comp. *América Latina en los años treinta. El papel de la periferia en la crisis mundial*. FCE, 1988., pág. 32.

³⁹ Villanueva, Javier; ob. cit. pág. 30.

⁴⁰ Cortes Conde, Roberto: "*Problemas del crecimiento industrial de la Argentina (1870-1914)*", *Desarrollo Económico*, N°2-1, Buenos Aires, Abril-septiembre, 1963, pág. 151.

El sistema interno de transportes, fundamentalmente ferroviario, había sido planeado como una infraestructura necesaria para la expansión agropecuaria a fines del siglo XIX, cuya producción se destinaba a los mercados externos. El crecimiento de la economía agroexportadora aumentó los requerimientos al transporte haciendo necesaria la construcción de caminos locales que facilitaran el traslado de los productos a las estaciones ferroviarias. Pero la incorporación del automotor a la vida social primero, y a la actividad económica después, fue el otro suceso importante de esta etapa que permitió el consecuente desarrollo de los caminos y de los automotores, en detrimento del ferrocarril.⁴¹ A partir de la crisis económica a nivel mundial y especialmente desde la sanción de la Ley Nacional de Vialidad de 1932, la construcción de caminos alcanzó un ritmo no superado en las cuatro décadas siguientes.⁴² La implementación de un proceso de expansión caminera por parte del Estado constituyó un intento para solucionar ciertos problemas coyunturales con el objetivo expreso de recomponer el sistema agroexportador tradicional y así mantener la vigencia exitosa de sus intereses económicos. Esta situación estaba relacionada a la crisis económica del periodo 1929-1933, a sus consecuencias sociales y a las presiones políticas que este engendró, después de la recuperación de dos acontecimientos claves: los efectos de la crisis mundial y la quiebra del orden constitucional.

La fuerte caída de los precios agrícolas y la creciente desocupación originada por la Gran Crisis fueron factores que tuvieron mucho peso dentro del criterio oficial a la hora de tomar medidas ⁴³. La construcción de caminos apareció como una necesidad reclamada por la economía nacional, aunque los directores de los ferrocarriles se oponían a la supuesta conveniencia del desarrollo caminero, debido a la competencia con el sector automotor.

Los factores movilizados fueron entonces de carácter coyuntural, en función de la recuperación de la estructura agroexportadora tradicional, pero la resolución del problema no fue temporaria ya que se encaró un plan a largo alcance, tratando de dotar al país de una estructura vial y permanente con perspectivas futuras.

Así, se llevó adelante la construcción de caminos nacionales en todo el país y la que recibió los beneficios más directos fue la industria del cemento, que en 1938 habría

⁴¹ Palacio, Juan Manuel; ob. cit., pág.105.

⁴² Alvarez, Norberto: "Crisis y caminos. Intereses sectoriales e intervención del Estado en el origen de la red caminera argentina, 1930-1943". Anuario IHES N°1. Instituto de Estudios Históricos Sociales. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Tandil, pág. 229.

⁴³ Ídem, pág. 249.

triplicado la producción y duplicado su personal respecto de 1930. De esta forma, el sector de la construcción experimentaba un gran crecimiento. La entrada al país de consorcios extranjeros destinados a la construcción de edificios, carreteras, muelles y puertos fue lo que dio un gran impulso a la industria del cemento.⁴⁴

El proceso de industrialización, en Argentina, produjo cambios no solo de orden económico, tecnológico y social sino también espacial. En aquellos lugares donde había facilidades de funcionamiento, materias primas y medios de transporte, la industria del cemento se instaló, organizó la residencia de la mano de obra necesaria, convirtiéndose en un elemento dominante de la estructura espacial y ordenador del paisaje urbano con sus villas obreras o pueblos fabriles.⁴⁵ La íntima relación entre el establecimiento industrial y su poblado nos remite a considerar a este sistema no solo como una cuestión urbana sino también examinarlo como un sistema social: la comunidad fabril en la cual las relaciones entre los trabajadores y empresa no se restringen a lo estrictamente laboral, ya que la empresa pasó a organizar todas las actividades de los obreros y habitantes del pueblo, por medio de un programa de conjunto de formación y gestión de la mano de obra industrial.⁴⁶

1.2 La industria en Olavarría.

Olavarría⁴⁷, como núcleo poblacional fundado en 1867, tuvo un origen militar, siendo en sus primeras épocas un fortín encargado de vigilar y proteger a las caravanas de comerciantes que se atrevían a cruzar territorios aborígenes.⁴⁸ La ciudad tenía, al parecer, destino de convertirse en la gran ciudad del centro de la provincia, pero la

⁴⁴ Ídem, pág. 229.

⁴⁵ Paz, Carlos: "La reconstrucción de la historia del sub-sistema minero de Olavarría y su apropiación comunitaria". Facultad de ciencias Sociales de Olavarría. Nures. UNC Trabajo presentado a las VII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, Neuquén, Argentina, 22-24 de septiembre 1999, pág.2.

⁴⁶ Sierra Alvarez, José: *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial. (Asturias, 1860-1917)* Siglo veintiuno editores, España, 1990, pág. 3.

⁴⁷ El Partido de Olavarría se encuentra ubicado en el centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina, cuenta con una superficie de 7.715 km² y poco más de 100.000 habitantes. Olavarría, la ciudad cabecera, fue fundada el 25 de noviembre de 1867 y se ubica sobre la ruta nacional 226 y provincial 51, a 40 Km. de la ruta nacional 3. Posee una zona de influencia comercial de aproximadamente 400.000 personas. Tiene fácil comunicación vial con el Mercosur y todos los puntos del país, ágil acceso a puertos marítimos y ofrece al inversor un amplio campo económico conformado principalmente por las actividades minera, agropecuaria, industrial y comercial. Además de la ciudad cabecera, el Partido de Olavarría está integrado por las localidades de Sierra Chica, Sierras Bayas, Colonia Hinojo, Hinojo, Colonia San Miguel, Colonia Nieves, Cerro Sotuyo, La Providencia, Loma Negra, Espigas, Recalde, Santa Luisa, Durañona, Pourtalé, Rocha, Mapis, Muñoz, Iturregui y Blanca Grande, en Paz, Carlos; ob. cit., pág. 3.

⁴⁸ Ídem, pág. 4.

industria de la piedra fue generando otros pueblos, algunos con fecha de fundación incierta porque comenzaron siendo pequeños conglomerados en las cercanías de las canteras.⁴⁹

Años más tarde con el afianzamiento de su población y la llegada del Ferrocarril del Sud, la ciudad se fue conformando como un enclave que afirmaba la expansión territorial y la articulación con un vasto mercado económico.⁵⁰ La producción del Partido se basó, casi desde sus inicios, fundamentalmente en la actividad industrial al descubrir que esas rocas de granito, caliza y dolomita representaban la posibilidad de comenzar a explotar un recurso que además de necesario para la construcción, sería el gran motor de la expansión económica de la zona.

En tal sentido, la explotación minera significó un foco de atracción de mano de obra, determinando un consecuente crecimiento poblacional. A las pequeñas explotaciones mineras le siguieron, en la década del 20', las grandes industrias extractivas productoras de cemento y cal, el desarrollo de *comunidades industriales* y la configuración de una *cultura industrial*.⁵¹ La caracterización del subsistema minero de la ciudad de Olavarría está dada por las transformaciones de la base material, que bajo procesos de cambio de enorme complejidad, dieron formas productivas y el estilo de vida característico de las microsociedades serranas, conformando culturas industriales que desde su estado pro-industrial (1880-1917) y hasta las etapas de gran complejidad tecnológica, que se desarrolla por el asentamiento de grandes capitales industriales en las dos primeras décadas del siglo XX, incidirán en la creación de un ecosistema productivo de enorme magnitud.⁵²

La asociación directa entre vivienda y trabajo representa un momento frecuente en los albores de la industrialización y se manifiesta comúnmente en algunos tipos de actividades, como por ejemplo la minería.⁵³ El problema de la industrialización, su impacto urbano y su relación con el crecimiento de la población, el de la ciudad y las distintas soluciones al tema de la vivienda obrera se puede visualizar a través del análisis de un sistema de industria con villa obrera y sus distintas variantes, tomando como ámbito de estudio la región bonaerense.

⁴⁹ El Popular de Olavarría, Edición especial, 1899-1999, pág. 13.

⁵⁰ Paz, Carlos; ob. cit., pág.3

⁵¹ Rosendo, Ricardo: "Disciplina y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista", en *Antropología social y política. Hegemonía y poder: e mundo en movimiento*. Eudeba. Universidad de Buenos Aires, 1999, pág. 237.

⁵² Paz, Carlos., ob., cit., pág. 3

⁵³ Neiburg, Federico: *Fabrica y Villa Obrera: Historia social y antropológica de los obreros del cemento/I*. Centro Editor de América Latina S.A. Tucumán 1736, Buenos Aires, 1988, pág. 50.

El paisaje olavarriense, en cuanto al ambiente construido, está enmarcado por distintas estructuras fabriles cercanas espacialmente. A partir de la localidad de Loma Negra (Villa Alfredo Fortabat) y hacia el Noreste, comienzan a observarse en primer término, la fábrica cementera de Cementos Avellaneda, luego la Planta de Cementos San Martín y entre ellas numerosas caleras y canteras pequeñas de dolomita, arcilla, piedra caliza y granito.⁵⁴ Es el lugar de asentamiento de villas obreras o comunidades de fábrica, entre ellas encontramos Villa Alfredo Fortabat, Sierras Bayas y otras ya desaparecidas como el caso que aquí se analiza: la Villa Obrera von Bernard, perteneciente a la fabrica de cal y cementos Calera Avellaneda. Todas estas villas obreras nacieron en el momento mismo de la llegada del capital industrial y se consolidaron con la implantación de grandes plantas cementeras en la zona.

En un primer nivel de análisis la actividad desarrollada en el cordón serrano olavarriense por las grandes industrias cementeras, también dedicadas a la producción de la cal y cerámicos, habrían afectado el desarrollo económico-productivo de las pequeñas empresas mineras como las caleras y canteras que se dedicaban a la explotación de la piedra desde el siglo XIX.

Así, el crecimiento de la industria permitió la creación de poblaciones cercanas a las grandes plantas industriales, convertidas hoy en verdaderos pueblos satélites de la ciudad de Olavarría.⁵⁵ Desde la puesta en funcionamiento de la primera planta cementera por la texana “Lone Star Corporation” (Sierras bayas, 1919), seguida poco después por los alemanes de “Calera Avellanada S.A.”, y los legendarios Fortabat de “Loma Negra CIASA”-la empresa emblemática del explosivo desarrollo olavarriense-, la ciudad había vivido un crecimiento económico sostenido que la llevo a ostentar orgullosamente en toda la provincia el título de “Ciudad del Trabajo”.⁵⁶

La instalación de la industria extractiva en la zona serrana olavarriense motivó la iniciación del desarrollo económico-productivo local que actuó como disparador de atracción de población, conformando un enorme mercado de trabajo que era hasta ese momento inexistente.

⁵⁴ Paz, Carlos; ob. cit., pág. 5.

⁵⁵ Ídem., pág. 5.

⁵⁶ Informe de la Memoria. Realizado por la Comisión especial por la Memoria. Olavarría, junio de 2004, pág. 22.

a) Inmigración y mercado de trabajo.

Uno de los fenómenos más destacados del siglo XIX es el de las migraciones. Por primera vez en la historia, miles de personas se trasladaron hacia otras zonas donde la tierra era abundante y la vida menos dura. La población europea que había aumentado considerablemente durante el siglo XIX, se planteó la opción de emigrar a zonas lejanas y que prometían óptimas condiciones de vida.

Las migraciones jugaron un rol decisivo en la expansión del mercado de trabajo⁵⁷. En sostenido flujo, los inmigrantes fueron plantando sus casas, siempre en permanente construcción y ensanchando sin querer las fronteras urbanas de la ciudad en decenas de nuevos barrios. La inmigración de europeos ha sido un rasgo distintivo de la historia argentina.⁵⁸

En primera instancia, hacia 1920, la inmigración cumplió un papel destacado en la conformación de la fuerza de trabajo de la actividad minera. La antigua forma de producción, envasado, distribución y comercialización del cemento, requería gran cantidad de mano de obra, que además debía residir cerca de la fábrica debido a las características del ciclo continuo de producción del cemento.

Las fábricas de cemento tenían que estar cerca de la cantera, debido a la materia prima que utilizaban y por la forma de producción que tenían. El escaso desarrollo de tecnologías en el transporte y de infraestructura de caminos, también se visualizaba en la inestabilidad de la mano de obra.⁵⁹ La necesidad de contar con mano de obra estable y permanente, que se insertara en el proceso de industrialización, era evidente. Gracias a las ventajas económicas, y socioculturales otorgadas por las posibilidades laborales que ofrecía nuestro país, y debido a la demanda exterior durante la segunda mitad del siglo XX, cambiaron las condiciones de trabajo del territorio argentino, y desde diversos países comenzaban a llegar trabajadores.⁶⁰

⁵⁷ Miguez, Eduardo: "La frontera de Buenos Aires en el siglo XX. Población y mercado de trabajo", en Reguera, Andrea y Mandrini, Raúl (comp.) *Huellas en la tierra*. Tandil, IHES, 1993, pág.20.

⁵⁸ Devoto, Fernando: "Movimientos inmigratorios: Historiografía y problema". Bs. As. CEAL, 1992, pág.7.

⁵⁹ Villafañe, Alicia: "Procesos de transformación del espacio rural-urbano pampeano. El caso de la conformación de localidades minero- agrarias en el partido de Olavarría, provincia de Buenos Aires, Argentina". Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Trabajo presentado a las VII Jornadas Interescuelas/Departamento de Historia, Neuquén, Argentina, 22-24 de septiembre de 1999, pág 6.

⁶⁰ Devoto, Fernando; ob., cit., pág. 14.

Así, en los alrededores de Olavarría, el nacimiento de las denominadas villas serranas, levantadas casi a la sombra de cada fábrica, fueron producto de la necesidad de contar con un mercado de trabajo estable.⁶¹

La importancia de la zona en cuanto a sus posibilidades productivas, ha constituido un referente muy importante para todo el desarrollo regional y muy especialmente para el Partido de Olavarría. El carácter familiar de la migración condicionó determinados factores, como el acceso a la vivienda, la promoción laboral o la necesidad de dotaciones sociales. Este mismo carácter facilitó, sin embargo, el primer contacto con la ciudad, a través de los denominados mediadores sociales - familiares o vecinos ya asentados - que sirvieron para introducir a los recién llegados en la nueva realidad laboral y social de la provincia.⁶²

Con la llegada de inmigrantes, la transformación del espacio social dio lugar a la aparición de nuevos ámbitos de relación e intercambio de experiencias. Las casas regionales impulsadas por los trabajadores inmigrantes se convirtieron en uno de los espacios de relación social más activos de la zona, acelerando la formación de nuevos grupos y espacios de sociabilidad.

En cualquier caso, el puesto de trabajo no sólo conformó una realidad de tipo social, sino un espacio de carácter productivo, con unos rasgos muy específicos. La llegada de una gran masa de mano de obra con escasa o nula calificación laboral hizo necesaria la adopción de una política formativa por parte de las empresas, donde los mecanismos de control no fueron siempre tan directos. Nació así una política de corte paternalista adoptada por gran parte de las empresas de la región, que desplegaron mecanismos similares al momento de llevarlos a la práctica.

La extensión de las obras sociales trató de conseguir el necesario consenso que evitase o al menos limase los posibles problemas derivados de toda relación laboral. La vivienda, o la contratación de los familiares directos de los trabajadores fueron algunos de los elementos más importantes de esta política.

Todo ello incidió en la propia percepción de los trabajadores de la zona empleados en las grandes empresas hasta ir perfilando una identidad estrechamente vinculada a ellas y diferenciadas entre sí. La preferencia en la contratación de los hijos

⁶¹ Estas fábricas se encuentran ubicadas en localidades aledañas del Partido de Olavarría: Sierras Bayas, Loma Negra, Sierra Chica, Hinojo, Colonia Hinojo y Colonia San Miguel, según los censos de evolución de la población y vivienda, correspondientes a la Municipalidad de Olavarría.

⁶² Pérez, José Antonio: "Las transformaciones del mundo laboral en el área industrial de Gran Bilbao 1958-1977. La visión histórica del Desarrollismo". Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales. Universidad de Barcelona ISSN: 1138-9788. Vol. 6, num. 119 .Agosto, 2002, pág. 2.

de los trabajadores contribuyó decisivamente a estrechar estos márgenes hasta constituir auténticas comunidades donde concurrían factores tanto económicos como afectivos. Ello no quiere decir que las empresas lograsen una identificación total de los trabajadores con la dirección, pero sin duda alguna pesó decisivamente en la formación de la identidad de amplios sectores obreros.

El trabajador inmigrante, incluso por encima de determinadas expresiones de clase y vinculadas a su propia familia a la que hacía partícipe de los beneficios sociales, suponía la pertenencia a una u a otra empresa, garantizando la permanencia en el lugar, es decir, la estabilidad de la mano de obra necesaria.

b) La construcción de la villa obrera como estrategia de atracción de mano de obra estable y adaptación productiva.

Como hemos señalado, la necesidad de tener la mano de obra próxima a la fábrica hizo que la compañía emprenda la construcción de una villa obrera. Vivir cerca de la villa significaba, no solo acceder a casas de mejor calidad que el resto del pueblo, sino también a servicios que los demás no poseían: calles asfaltadas, luz eléctrica y agua corriente, en aquel momento, un bien escaso y deseable.⁶³ Al relacionar estas prácticas con la estructura social, se puede observar el proceso de reproducción social en el momento de producción de la acción cotidiana. A partir de la instalación de la fábrica y la villa obrera, se observa como la esfera de la producción -relación capital/trabajo, que implica las formas de pago, la modalidad de contratación y la modalidad de trabajo en general- y la esfera de la reproducción de los trabajadores -vivienda, educación, ocio, salud- se hallan unificadas bajo el dominio de la empresa.⁶⁴

La concentración de la mayor parte de los trabajadores en los pueblos que nacieron alrededor de la empresa, hacía que también estuviera en manos de esta la organización del tiempo libre.⁶⁵ La dimensión de los terrenos estaba calculada como para que en ellas pudiera cultivarse productos de huerta y plantarse árboles frutales. Ello ayudaría a crear ciertos hábitos propios de las sociedades campesinas y serviría al mismo tiempo para proveer a las familias de algunos alimentos para el autoconsumo.

⁶³ García, Maribel: *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos*. Edición del autor, pág. 33.

⁶⁴ Neiburg, Federico; ob. cit, pág. 60.

⁶⁵ Barbero, María Inés y Ceva, Mariela: “La vida obrera en una empresa paternalista”, en Devoto, F. y Madero, M (dir.): *Historia de la vida privada en la Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años treinta a la actualidad*, T3, Taurus, Buenos Aires, 1999, pág. 179.

Además, desde la empresa, se fueron organizando diversas actividades recreativas como fútbol, natación, tenis y golf.

La fábrica adoptaba una forma de trabajo donde los obreros debían adecuarse al ritmo de la máquina. Se trabajaba por turnos, entrando cuando sonaba la sirena de la fábrica y saliendo cuando ésta volvía a sonar. La "sirena" establecía los tiempos de la familia, los horarios de comida, de reposo, de diversión etc.

Es la fábrica la que pudo tener un lugar preponderante con una complejidad que se apartaba de la tradicional forma de explotación de la piedra. Con estas innovaciones los trabajadores están insertos en un nuevo contexto que cambia rotundamente su concepción del trabajo, modificando las relaciones sociales de producción. Por otra parte, se fue acentuando la relación entre lugar de trabajo y vivienda en un nuevo estilo de reproducción de la mano de obra.

La villa obrera surge entonces como estrategia de la industria. Resulta evidente la conveniencia de tener a disposición y en las mejores condiciones posibles a la mano de obra, siendo el aprovechamiento de la fuerza laboral uno de los componentes en el rendimiento y también para la comodidad del propio trabajador, que se va beneficiando con los componentes sociales que son insertados por las empresas en las villas obreras.

La asociación entre la fábrica y la villa obrera forma parte de un modelo de industrialización frecuente, no sólo en la primera etapa de desarrollo industrial, sino también utilizado preferentemente en las industrias ligadas a los recursos naturales, como por ejemplo, las agro-industrias. Como adelantábamos, al localizarse la fábrica en áreas despobladas o con muy poca población, la ausencia de un mercado de trabajo previo obligó a la industria a crear y organizar ese mercado, fijando a su personal a través de la construcción de viviendas. Para la elaboración del producto era necesario contar con una población trabajadora próxima, que estuviera ahí en los momentos que la empresa los necesitara.

Existía un fuerte vínculo entre los trabajadores y la empresa que garantizaba, por otra parte, la permanencia del personal necesario para el buen funcionamiento de la producción industrial. “La gente que vivía en la villa obrera, era la que trabajaba en la fábrica”⁶⁶. Los obreros estaban ahí, cerca, sabiendo que iban a ser convocados en caso de cualquier imprevisto a solucionar en la fábrica.

⁶⁶ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/ 02 / 2007.

Por otra parte, la empresa se encargaba de capacitar y formar a sus propios trabajadores, que en un futuro se convertirían en la mano de obra especializada necesaria para la producción.

c) Características del proceso de trabajo, producto y disciplina productiva: Calera Avellaneda.

Cuando nos referimos a las características del proceso de trabajo, más allá de los aspectos meramente económicos y técnicos relacionados a la producción, el objetivo es mostrar el nexo existente entre esas características y las condiciones de vida de los trabajadores que en esos procesos intervienen, al tomar en consideración todo el entorno en el cuál se reproduce un elevado porcentaje de la fuerza de trabajo.

El proceso de trabajo de la industria en general, ha ido variando notablemente a lo largo del tiempo. Lo definimos como el acto específico donde la actividad humana efectúa, con la ayuda de los medios de trabajo, una modificación deliberada de los objetos de trabajo, de acuerdo con una finalidad, para generar bienes de uso que tienen un valor social. La relación entre la fuerza de trabajo y los objetos de trabajo, actúa mediante los diversos medios de trabajo que han ido emergiendo históricamente, y han sufrido profundas transformaciones.⁶⁷

La complejidad del trabajo humano se visualiza a través de sus diversas dimensiones materializándose a través de las relaciones que establece el trabajador en si mismo y con los demás trabajadores y con la sociedad en general, asumiendo una particularidad propia de la organización de trabajo. De aquí que considerar el trabajo implica concebirlo como un proceso entre el hombre y la naturaleza, a partir del cuál se generan bienes y servicios, pudiendo contribuir al desarrollo de la personalidad del trabajador, según las condiciones del trabajo, y constituyendo un hecho social, ya que el trabajador en todas sus relaciones forma parte de una realidad colectiva actuando con otros seres humanos que cooperan de manera simple o compleja.⁶⁸

⁶⁷ Neffa, Julio: *Los paradigmas productivos Taylorista y Fordista y su crisis: Una contribución a su estudio desde la teoría de la Regulación. Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de investigaciones económicas sobre tecnología y empleo.* (CONIUCET) Editorial LUMEN, Argentina, Septiembre de 1998, pág. 15.

⁶⁸ Galafassi, Guido: "Reestructuración productiva, organización del proceso de trabajo y manejo de tecnologías: Un estudio de caso en la producción frutícola y forestal", en *Mundo Agr.* vol.2 N°4 La Plata. Jun. 2002, pág.1.

Lo que puso al capital y al trabajo frente a frente, y los unió, fue la relación de comprar y vender; entonces, para seguir con vida, cada una de las partes debió mantenerse en forma para esa transacción: los dueños del capital debían ser capaces de seguir comprando mano de obra, y los dueños de la mano de obra debían mantenerse alerta, con el suficiente atractivo para no alejar a los potenciales compradores ni resultarles una carga.⁶⁹

Es sabido que la racionalización de la producción industrial se fue modificando a lo largo del tiempo. La aplicación de los principios taylorista y fordista en la producción, posibilitó la posterior emergencia y articulación de las innovaciones que permitieron las modificaciones en el proceso de trabajo y en la organización de las empresas. Con Taylor se produce la entrada del reloj en el taller, y con la medida de los tiempos y los movimientos fue posible la sustitución progresiva del obrero profesional de oficio por obreros carentes de calificación y organización. La ley del cronómetro barre así el principal obstáculo que a comienzos del siglo XX encuentra la acumulación del capital. Por otro lado, la cadena de montaje de Ford es el paso siguiente, el gesto obrero reducido a movimientos elementales se ve sometido a la normalización de las piezas abriendo la producción a grandes series. De esta forma, las condiciones salariales y de consumo se van transformando por la generalización de la producción masiva.⁷⁰

Taylor, Ford y detrás de ellos, el ejército de los cronometradores y analizadores han conseguido desde la década de 1920 una nueva economía que regula los aparatos de producción, y con ella, la sociedad civil en su conjunto parece presa de un ritmo nuevo y singular.⁷¹ Tanto el taylorismo como el fordismo buscaron lograr una economía de tiempo de trabajo con medios diferentes. Primero, el taylorismo, mediante la asignación de tiempos predeterminados y estandarizados en virtud de los estudios de tiempos y movimientos y la división social y técnica del trabajo, relacionando el rendimiento con la remuneración. Segundo, el fordismo lo hizo imponiendo los tiempos y la decadencia de los operarios, actuando de manera exterior, “objetiva” y mecánica, por medio de la cadena de montaje cuya cadencia es regulada según los objetivos de los responsables de la producción.⁷²

Una de las principales ideas de Taylor es que la fuente de riqueza no la constituye el dinero, sino el trabajo. Asegura que la riqueza proviene del suelo y de lo

⁶⁹ Bauman, Zygmunt: *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica, Argentina, 2002, pág. 153.

⁷⁰ Neffa, Julio; ob. cit., pág. 87.

⁷¹ Ídem, pág. 88.

⁷² Ídem, pág. 18.

que se encuentra en el suelo, y después, del trabajo del hombre. En efecto, solo un aumento de la productividad del trabajo puede favorecer el desarrollo de la acumulación de capital⁷³. De allí, debemos partir para comprender la dinámica productiva de las diversas empresas.

Se trataría sobre todo de distanciar al obrero del proceso de trabajo, del poder y la libertad que este tendría para decidir e influir en el mismo, y en su lugar establecer normas patronales que dirijan completamente el proceso de trabajo. Además, debemos tener cuenta que, dentro de las fábricas, los trabajadores no necesitaban manejar conocimientos específicos, sino que fundamentalmente contaban con su disposición al trabajo y su servicio a la empresa. De esta manera, las formas productivas adoptadas por el taylorismo y el fordismo se diferencian notablemente de las experiencias originarias. Las dificultades que tuvieron para adaptarse de manera rígida, copiando simplemente el modelo original, dieron lugar a numerosas adaptaciones para hacerlos operacionales⁷⁴. De esta forma, fue posible la entrada masiva de trabajadores no especializados en la producción, quedando expulsado de la fábrica no solo el obrero de oficio, sino también el obrero organizado, que resultaba peligroso para la concepción de disciplina que se buscaba implementar.

La redefinición de las estrategias empresariales vinculadas a la gestión de los recursos humanos se vincula entre otras cosas, a la organización del trabajo y el interés se centra en interpretar a través de distintos puntos de vista los cambios más significativos de dichas estrategias aplicadas al proceso de producción. Las diversas formas de producción y de la organización del trabajo en forma masificada han permitido ver la existencia de situaciones heterogéneas, que no lograban ser vistas con claridad tiempo atrás. La diferenciación y visualización de procesos particulares, constituye entonces una manera muy rica de encarar el estudio de casos, enfatizando el análisis de procesos locales, que si bien están inscriptos en la evolución general del trabajo y la producción, pueden asumir características específicas por la incidencia de circunstancias propias, como las estrategias de los actores a través de su conformación histórica, la especificidad de la producción y las características del medio natural⁷⁵

⁷³Sapeli, Giulio: “La empresa como sujeto histórico”, en Barbero, María Inés. *Estudio preliminar y presentación. Historia de empresas. Aproximaciones historiográficas y problemas en debate*. Centro Editor de América Latina, 1993. pág. 34.

⁷⁴Neffa Julio; ob. cit., pág. 12.

⁷⁵ Galafassi, Guido; ob. cit., pág 1.

La predominancia de establecimientos fabriles en la zona serrana próxima a Olavarría, desde el origen de la explotación minera, imprime rasgos muy singulares a la organización del trabajo, que junto con las particularidades del medio natural y la especificidad de la producción, componen una compleja trama de situaciones que marcan un sistema de funcionamiento singular.

Podemos preguntarnos, ¿cuál fue el motivo de la instalación de empresas cementeras en Olavarría y cómo desplegaban su particular funcionamiento?

Un factor relacionado con el origen de las ciudades esta determinado por la proximidad de los recursos naturales. En el caso de Olavarría, como hemos señalado, un elemento natural de importancia crucial es la existencia de materia pétreo apta para la extracción, producción y comercialización. La región serrana del Partido, está ubicada en el centro geográfico de la Provincia de Buenos Aires y esta situada en la región geográfica de la Llanura Pampeana y dentro de ella está comprendida en la subregión de la Pampa Alta, denominada así por estar atravesada por el sistema de Tandilia. Desde sus características holográficas, podemos decir que esta zona se hundió en la Era Paleozoica y se depositaron aquí sedimentos marinos, arcilla, dolomitas y calizas⁷⁶. Esta condición explica en gran parte la elección de esta zona para la explotación de cal y cemento. De su actividad económica basada principalmente en la producción minera, provendrá una imagen que se proyectará en el imaginario hegemónico expresada en el eslogan de la “ciudad del cemento”, que actualmente se difunde dentro y fuera de la región.⁷⁷

Cinco años más tarde de su fundación, ocurrida en 1867, se establece en Olavarría la primera industria calera, luego de un frustrado intento en la zona de Azul (distrito vecino al anterior). Desde ese momento se gestará el original desarrollo de la minería a cielo abierto, hasta 1917, seguida de una etapa posterior de una gran complejidad tecnológica, de 1920 hasta la actualidad.⁷⁸

Uno de los precursores en explotación de canteras fue la familia Aust, a partir de 1870 aproximadamente. Alfonso Aust elaboró por primera vez cal hidráulica pulverizada y apagada, con métodos similares a los que se utilizaban en Europa,

⁷⁶ Paz, Carlos; ob. cit, pág. 2.

⁷⁷ Gravano, Ariel. “Palimpsesto urbano. Sobre escrituras de huellas diacrónicas de a ciudad imaginada”. Revista Etnia. Números 42-43/ 1998-1999. Olavarría. ISSN 0046-2632, pág. 58.

⁷⁸ Angueira, María del Carmen y Paz, Carlos: “Olavarría: Zona de frontera, relaciones interétnicas, inmigración y características socioproductivas en el período de 1867-1930”. Trabajo presentado en las Jornadas de Antropología Social del Centro Bonaerense. U.N.C.P.B.A, F. C. S., Olavarría, Diciembre de 2005, pág. 159.

también descubrió la posibilidad de fabricar cemento Pórtland a partir de las piedras calizas de la zona. A pesar de poseer el conocimiento técnico, la materia prima y el empuje humano para tal emprendimiento, por falta de recursos financieros Aust no pudo emprender la construcción de la fábrica. Por tal motivo, inició contactos con capitales norteamericanos que son los que finalmente instalan la Compañía Argentina de Cementos Pórtland, en el año 1919. Alfonso Aust, habría asesorado e incentivado a la empresa Calera Avellaneda, para la adquisición de la cantera que paso ser un establecimiento de gran capacidad de producción.⁷⁹

Otro de los grandes pioneros de la zona fue Alfredo Fortabat, quien contaba con recursos diferentes a los de Aust, materia prima en cantidad en los extensísimos campos de su familia, capital y más que nada acceso al crédito. Los conocimientos técnicos le serán brindados por extranjeros, principalmente alemanes y austriacos, y logró así levantar su propia fábrica en Loma Negra, en 1926.⁸⁰ Tanto Alfonso Aust como Alfredo Fortabat constituyen ejemplos de individuos con poder, más allá de que sus trayectorias tuvieron resultados diferentes, para generar cambios estructurales en cuanto al desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones de producción capitalista en la zona.⁸¹ De modo más impersonal, la instalación de la filial argentina de Lone Star, de origen norteamericano, también produjo cambios importantísimos en la región, ya que demandó gran cantidad de mano de obra desde la construcción misma de la fábrica.

En el año 1933, se suma Calera Avellaneda a un distrito que ya se había constituido en el primer productor de cemento del país.⁸² La fabrica de cal y cementos que aquí se analizará, está situada en San Jacinto, en la región serrana del Partido de Olavarría, y fue fundada por la Calera Avellaneda Sociedad Anónima en 1921, año en que la sociedad adquirió las Canteras de San Jacinto, en su tiempo, propiedad de los señores Serrano y Cía.⁸³ La cantera encerraba, aparte de los yacimientos de arcilla, loess, cuarzo y 75 hectáreas de piedras calcáreas en compacta formación. Ante tales circunstancias, esa enorme cantidad de materia prima, y la riqueza de la piedra, se inició la obra de organizar una moderna fábrica de cemento Pórtland.⁸⁴

Las actividades de la empresa que adquirió la cantera en el Paraje San Jacinto, habían comenzado con una pequeña fábrica de cal en la ciudad de Avellaneda

⁷⁹ García, Maribel; ob. cit., pág. 7.

⁸⁰ Neiburg, Federico; ob. cit., pág. 158.

⁸¹ Villafañe, Alicia; ob. cit., pág. 15.

⁸² Gravano, Ariel; ob., cit, pág. 59.

⁸³ El Popular, de Olavarría, 26/05/1929.

⁸⁴ El Popular, de Olavarría, Anuario 1935, pág. 108.

(provincia de Buenos Aires); de esta ubicación inicial y de su ramo de actividad surgió la denominación Social “Calera Avellaneda S.A.”, que luego habría de tomar otros rumbos y dimensiones.⁸⁵

En sus inicios, la piedra provenía de las canteras, arrendadas primero y adquiridas más adelante, junto a las cuales se trasladó la planta industrial. Una vez instalada en la ciudad de Olavarría, la cantera de la entonces precaria fábrica, se convirtió en un establecimiento de gran capacidad productiva. Pero no solo se concretó la producción de cal, sino que viendo las grandes posibilidades que ofrecía la piedra de ese paraje, instaló hornos para la producción de cemento Pórtland.⁸⁶

La calidad del producto que elaboraba Calera Avellaneda SA en San Jacinto era de primerísima calidad, así lo demuestra la gran demanda que recibía del mercado consumidor. Además, formaba parte de la explotación del establecimiento el suministro de piedras calcáreas en forma bruta y trabajada, piedras para veredas, pisos, cordones para calles, pedregullo y granza para obras en general. En el año 1929, las perforaciones efectuadas, para establecer la riqueza aprovechable de los yacimientos calcáreos de San Jacinto, daban resultados que superan a todas las tasaciones anteriores. Las mejoras introducidas se verificaron a partir de la inversión en instalaciones y maquinarias.⁸⁷

El producto elaborado era destinado a obras públicas nacionales de todo el país. ¿Qué es el Cemento Pórtland? Es el aglomerante hidráulico que se obtiene pulverizando el “clinker” formado por la calcinación, hasta principio de fusión, de una mezcla ínfima de materiales calcáreos y arcillosos, convertidos previamente en polvo fino. No se admite la adición de otras sustancias después de la cocción, exceptuando el sulfato de calcio y de agua que se agregan con fines especiales. Contiene, como mínimo, 1, 7 partes de óxido de calcio para una parte de sílice soluble, más óxido de aluminio, más sesquióxido de hierro. Para ser aprobado, debe responder a estas pautas establecidas.

Para lograr mantener la uniformidad de la calidad del cemento se requiere un estricto y permanente control durante todo el proceso de elaboración, por lo cuál todas las fábricas debían contar con personal técnico permanentemente alerta. Ellos analizaban el cemento hora por hora, detectando cualquier dificultad que pudiera surgir en la producción. Las muestras extraídas eran estudiadas en los laboratorios. Lo mismo sucede con todos los productos terminados, los cuales son sometidos a las pruebas de

⁸⁵ El Popular, de Olavarría, 26/05/1929

⁸⁶ García, Maribel; ob. cit., pág. 8.

⁸⁷ El Popular, de Olavarría, 26/05/ 1929

resistencia a la tracción, comprensión, elasticidad, etc.⁸⁸ Lo que resulta interesante ver es como la elaboración de este producto pasó a modificar el proceso de producción y por consiguiente, a regular la vida de quienes estaban encargados de su producción.

Calera Avellaneda comenzó con la producción de cal, para luego dedicarse casi exclusivamente a la producción de cemento. Esta consistía en un proceso dividido y articulado en fases o subprocesos de trabajo, que detallamos a continuación:

Las piedras, de grandes dimensiones, eran extraídas de la cantera para luego ser trituradas en la “*rompedora primaria*”. Luego, el producto era trasladado a la “*rompedora secundaria*” y esas piedras en tamaños reducidos llegaban a la sección conocida como “*sala de piedra*”. Allí, se clasificaban las piedras según el producto que se deseaba elaborar, algunas destinadas a la producción de cal y otras a la de cemento.

El paso siguiente para la elaboración de cemento Pórtland, era la fase conocida como “*molino de crudo*”, donde el producto llegaba al horno para su posterior cocción, dando origen al clinker. Este producto se trasladaba, una vez frío, al “*molino de cocido*”, donde finalmente era convertido en polvo y se la incorporaba un 3% de yeso crudo. Luego, se almacenaba en silos a donde llegaba por medio de elevadores. Los silos se encontraban ubicados en el mismo lugar donde estaba la embolsadora, conocida como la “*zona de despacho*”, y desde allí el producto salía de dos formas: a granel o embolsado. Este era el último paso del proceso de la producción de cemento y desde allí el producto salía a la venta.⁸⁹ La producción de cal y cemento, constituye un proceso de producción lineal y continuo, donde es imprescindible la concentración de todas las fases o secciones de producción en un mismo lugar.

Tal como sugiere Neiburg, las necesidades de localización de la industria que mantiene un carácter extractivo, obliga a su establecimiento a un lugar cercano al del yacimiento, del mismo modo que la industria minera. La industria del cemento combina dos procesos: el de extracción del mineral (piedra caliza) en canteras a “cielo abierto”, y el de transformación del mineral en cemento. El primero es un proceso “minero”, mientras que el segundo claramente industrial. Por razones de rentabilidad es conveniente que entre uno y otro no haya mucha distancia física, por lo que el proceso

⁸⁸ El Libro de Oro de La ciudad de Olavarría, 1867-1967. Municipalidad de Olavarría. Copyright Ediciones Aniversario, 1968, pág. 144.

⁸⁹ Testimonio de un trabajador de Cementos Avellaneda: Leonardo Lemiez, Olavarría, 07/02/ 2007. La reconstrucción del proceso de producción ha sido realizado por medio de testimonios ya que en el siguiente trabajo se prioriza la fuente oral debido a la ausencia de fuentes escritas.

de producción tiende a ser un “flujo continuo” desde la delocación del explosivo en la mina, hasta el expendio del producto terminado (cal o cemento) en bolsas a granel.⁹⁰

La producción de cal, requería un proceso productivo más simple que la producción de cemento. Cuando la fábrica se lanza a la producción de cemento, se hizo necesaria la incorporación de una cantidad mayor de trabajadores, y la región comenzó a recibir oleadas inmigratorias que multiplicaron la población existente. ¿Quiénes eran esos inmigrantes? ¿qué experiencia laboral tienen? Dentro de ese complejo sistema productivo, ¿cómo se adapta al mismo el trabajador industrial?

Los trabajadores inmigrantes que llegaron a trabajar en Calera Avellaneda en el período estudiado eran españoles, italianos, polacos, rusos, checoslovacos, pero la gran mayoría provenía de la zona de Portugal.⁹¹ No contaban con la experiencia necesaria para trabajar la piedra pero, tal como indican los testimonios, se adaptaron rápidamente al trabajo industrial minero.

Una vez llegado el trabajador, el capital modificó, a favor suyo y por mucho tiempo, el estado de conjunto de las relaciones de clases.⁹² La relación laboral paternalista formó parte de esa modificación aplicada a la producción. Debemos tener presente que el trabajador, que debía necesariamente atraer las fábricas de cemento, debía ser de rápida adaptación al trabajo industrial. Por lo tanto era necesario adaptarlo a una disciplina que se desplegaba dentro y fuera de la fábrica, como arte integrante de un proceso de sometimiento de los trabajadores.

Ante todo había que fijar en torno a las nuevas concentraciones industriales a esas formidables masas de hombres campesinos, inmigrantes y después, había que convertirlos en obreros fabriles, conseguir su sumisión a la nueva disciplina de la fábrica. En pocas palabras, la máquina no solo posee la virtud económica de hacer el trabajo más productivo, sino que sobre todo puede ser instrumento de regularización y sometimiento de los trabajadores.⁹³

Sin dudas, una de las singularidades del proceso de industrialización en la Argentina al menos hasta 1930 fue el rol jugado en ella por los inmigrantes.⁹⁴ Los trabajadores de Calera Avellaneda, fueron en sus inicios inmigrantes que llegaban a la

⁹⁰ Neiburg, Federico; ob. cit., pág. 43.

⁹¹ García, Maribel; ob. cit., pág. 20.

⁹² Coriat, Benjamín: *El Taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo y el fordismo y la producción en masa*. Siglo veintiuno editores, España 1988, pág. 3.

⁹³ Ídem, pág. 17.

⁹⁴ Barbero, María Inés Y Falder, Susana: “Los obreros italianos de la Pirelli Argentina, 1920-1930. Universidad de Buenos Aires y Centro de Estudios Migratorios”. Revista CEMLA, 1992, pág. 203.

zona atraídos por la necesidad de mano de obra. Un testigo nos cuenta que recuerda un cartel ubicado en la entrada de la villa obrera que decía “Se necesitan peones”.⁹⁵ La mayoría llegaba al lugar por medio de la invitación de familiares o amigos ya instalados allí, quienes habían empezado a disfrutar del beneficio de un trabajo estable y de un hogar propio.

1.3 Tiempo, disciplina y producción.

Uno de los problemas que debió enfrentar la industrialización fue la gran supervivencia de modos de vida tradicionales, incorporados en los trabajadores, expresado en una gran dificultad al momento de disciplinar la mano de obra que debía adaptarse a los nuevos ritmos de la producción industrial. El tiempo de trabajo era irregular, y la cultura de los trabajadores debía adaptarse a los cambios demandados por las exigencias laborales.⁹⁶ La sanción expresaba la corrección de un aspecto tradicional de comportamiento, que no era funcional al modelo de obrero industrial que se necesitaba en determinados contextos, por ello la necesidad de corregir y cambiar este aspecto.

Edward Thompson, nos habla de una diferencia visible en la adaptación de la cultura regional de los trabajadores. Es decir, que no existió una generalidad de respuestas a las exigencias de una industria que demandaba pautas de comportamientos y modos de vida. Dentro de esa adaptación regional, las particularidades de cada caso exigen a la empresa adecuar las estrategias empresariales necesarias para poder realizar la producción bajo normas disciplinarias. Así, las respuestas y expresiones fueron diferentes en cada etapa de la industria, en cada región y, a medida que la industria se desarrollaba, evolucionaba en cuanto a la tecnología incorporada, pero también modificaba sus pautas en cuanto a las relaciones sociales construidas.

Las relaciones laborales aquí analizadas, estaban fundamentalmente basadas en relaciones sociales de disciplinamiento visibles en las plantas cementeras de principios del siglo XX que incorporaron la disciplina, los horarios y las normas de seguridad, además de reproducir el orden de la fábrica en el hogar y la reproducción social de los trabajadores.

⁹⁵ Testimonio de un obrero de calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/ 2006.

⁹⁶ Thompson, Edward: *Tradición, revuelta y conciencia de clase, Barcelona, Crítica, 1984, pág. 257.*

En el proceso de trabajo, el ritmo de producción y en consecuencia el volumen producido, están regulados por el ritmo de trabajo humano: el número de sus intervenciones por unidad de tiempo y su intensidad. Dada la productividad del trabajo, definida como el cociente entre el volumen de la producción y el número de horas de trabajo, y si no se modifica la dotación anterior de trabajos, si se quiere aumentar la producción, se debe contratar más trabajadores, prolongar la duración de la jornada, o simplemente intensificar el trabajo para hacer una “economía de tiempo”. El patrón debe utilizar el tiempo de su mano de obra y ver que no se malgaste.⁹⁷

El componente correctivo de la disciplina, y su expresión por medio de la sanción, lograron modificar pautas tradicionales de comportamiento que debían ser disciplinadas, por ejemplo el cumplimiento de horarios y reglamentos establecidos por la fábrica. Sabemos que el control del tiempo en la producción es un aspecto fundamental de la industria moderna. En Calera Avellaneda, vemos que el tiempo impuesto por la fábrica regía también el tiempo de la vida cotidiana. El horario de los turnos laborales, los descansos, las vacaciones, la siesta, los entretenimientos, todo estaba marcado por los turnos.

Siguiendo al autor Thompson, vemos como aparece en la fábrica una nueva disciplina del tiempo y fue precisamente en las industrias donde esa disciplina se imponía más rigurosamente, donde la contienda sobre las horas se hizo más intensa.

¿Qué ocurría entonces con la disciplina integral dentro de Calera Avellaneda como fábrica y villa obrera? ¿hubo presiones externas para imponer la disciplina? ¿Interiorizaron los trabajadores esa nueva disciplina?

Los trabajadores de Calera Avellaneda, recuerdan que dentro de la fábrica había mucha disciplina:

“En el trabajo había mucha disciplina. Por falta o llegada tarde se descontaba el día. A fin de año había premios por presentismo y puntualidad, y también, por eficiencia en el trabajo o para quienes inventaran algún procedimiento que mejorara la producción. Hubo muchos de estos premios, a capataces, obreros o ingenieros.”⁹⁸

⁹⁷ ídem, pág. 247.

⁹⁸ Alonso de Rocha, Aurora: “Gente del cemento”. En Temas de Historia Oral. Primer encuentro nacional de historia oral. Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, 1995, pág. 302.

Generalmente se relacionaba la fuerte disciplina con la nacionalidad de quienes estaban a cargo del funcionamiento de la empresa...

*“Eran alemanes, por eso eran tipos duros, se vestían con sacos largos, corbatas, y donde encontraban algo fuera de lugar, se enojaban mucho”.*⁹⁹

La mención al personal jerárquico, caracterizado por una particular vestimenta, estaría indicando pautas de distinción dentro del grupo de empleados de la empresa, y por otra parte, es símbolo de autoridad y respeto. La nacionalidad alemana del personal que rodeaba al dueño de la empresa, genero la imagen de hombres fuertemente disciplinados y encargados de llevar a la práctica su concepción de orden dentro de la fábrica.

Los testimonios expresan a su vez la posibilidad que los trabajadores tenían para poder intervenir en el proceso de producción. La empresa incentivaba y premiaba a los trabajadores que lograban realizar algún tipo de mejora en la producción. De esta forma, el conocimiento obrero, que en la mayoría de los casos partía de la observación y la experiencia, era reconocido, destacado y premiado por la empresa. Ese logro que modificaba la producción industrial, aquel reconocimiento hacia el trabajador por su capacidad de mejorar la producción, beneficiaba notablemente a la empresa que de esta forma de aseguraba la posibilidad de incluir el conocimiento de los trabajadores en el control total del proceso de producción de cal y cemento.

Tal como asegura Neffa, en el proceso de trabajo, el ritmo de producción y en consecuencia el volumen producido, están regulados por el ritmo de trabajo humano: el número de sus intervenciones por unidad de tiempo y su intensidad.¹⁰⁰ La apropiación del saber obrero, y su aplicación directa en el proceso de trabajo, hace que si se busca aumentar la producción se debe contratar más trabajadores, o prolongar la duración de su jornada, o en todo caso, la búsqueda apunta a intensificar el trabajo para hacer una “economía de tiempo” apropiándose a su vez del “saber hacer” de los trabajadores¹⁰¹

Dentro del Sistema de Fábrica con villa Obrera (SFVO), estaba presente la idea de sanción e incentivo para quienes intervenían directamente en la producción, es decir, los trabajadores. En términos de tiempo de trabajo y calidad del producto, vemos que el

⁹⁹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹⁰⁰ Neffa, Julio; ob. cit., pág. 18.

¹⁰¹ ídem, pág. 23.

incentivo ejercido hacia los trabajadores por medio de premios y reconocimientos, aseguraba la posibilidad de encontrar mejoras en la calidad del producto, y por otra parte, la sanción evitaba la pérdida de tiempo que el obrero dedicada a la producción. Detrás de la aplicaron de sanciones y premios se gestaba un modelo de organización empresarial, donde la disciplina constituía una variable fundamental para su normal funcionamiento.

Dentro de los casos de SFVO, es un rasgo compartido la noción de sanción e incentivo, como variables aplicadas a la producción que incidía directamente en el tiempo de trabajo y la calidad de la producción elaborada. La limitación de la autonomía no buscaba solo aumentar la productividad, reducir los costos de la mano de obra por unidad de producto, y reducir el nivel de las calificaciones profesionales requeridas, sino también desalentar toda posibilidad de control de los obreros sobre su proceso de trabajo que pudiera perturbar la regularidad.¹⁰²

En el proceso de control del tiempo de trabajo dentro del SFVO, no solo importaba la disciplina dentro de la fábrica sino que además había que disciplinar su exterior, es decir, el barrio obrero que la rodeaba. La unión entre ambos espacios -fábrica y villa obrera- para su posterior disciplinamiento, se buscará por medio de relaciones laborales personalizadas entre los trabajadores y su patrón.

¹⁰² ídem, pág. 58

Capítulo 2

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS PATERNALISTAS

2.1 El patrón: Carlos von Bernard.

Al introducirnos al estudio del Sistema de Fábrica con Villa Obrera (SFVO), para el caso Calera Avellaneda, debemos anticiparnos a afirmar que, como ocurría en el resto de las fábricas construidas a partir sistemas laborales similares, dentro del entramado de relaciones sociales que se fueron configurando, la figura del patrón resulta fundamental para su comprensión.

En el SFVO, las relaciones personalizadas entre los trabajadores y la empresa, que dan paso a la producción de relaciones paternalistas, tienen su manifestación más visible en la figura del “patrón”.¹⁰³ Dentro de este modelo de patronazgo se estructuran y desestructuran relaciones sociales personalizadas que dan lugar a un sistema de dominación que se produce y reproduce constantemente.¹⁰⁴

Dentro del complejo sistema industrial aquí analizado, fue durante el período 1935-1973 cuando se construyó un tipo de relación laboral definido como “paternalismo”, desplegada por un empresario de origen alemán conocido como Carlos von Bernard que fue el encargado de dar vida y forma a este particular sistema productivo. Fue durante su gestión en la empresa cuando se formó un vínculo laboral con características y estilo propio, donde las relaciones sociales entre patrón y obreros, que se establecían en las esferas de la producción (fábrica) y la reproducción (villa obrera) de la fuerza de trabajo, funcionaron dentro de una normativa personalizada.

El mismo concepto de “patrón” utilizado por los propios trabajadores para nombrar a su jefe, expresa la idea del dueño de una casa donde uno se aloja u hospeda, pero también es la persona que emplea trabajadores. Dentro del SFVO, el patrón también simbolizaba la imagen de defensor y protector de la comunidad.

¿Quién era Carlos von Bernard?

Carlos von Bernard fue un hombre de empresas y experto en finanzas conocido internacionalmente, que se vinculaba a las actividades del campo a través de sus establecimientos rurales.

¹⁰³ Neiburg, Federico: *Fábrica y Villa Obrera: Historia social y antropológica de los obreros del cemento. Tomo 2.* Centro Editor de América Latina S.A., Buenos Aires, 1988, pág.108.

¹⁰⁴ El patronazgo, como fenómeno general, puede definirse como un sistema político basado en relaciones personales entre desiguales, entre los líderes (patrones) y sus seguidores (clientes) Los clientes, ofrecen a sus patrones su apoyo legal y su defensa, que se expresan en múltiples formas simbólicas. Por su parte, los patrones ofrecen a sus clientes protección contra la demanda de otros patrones, a modo de favores que van desde la hospitalidad hasta el empleo, en Burke, Peter: *Sociología e Historia.* Alianza Editorial. Madrid 1994, pág. 90. En este trabajo, siguiendo al autor Neiburg, utilizaremos la noción de “relaciones paternalistas” como sinónimo de relaciones de patronazgo, en Neiburg, Federico; ob., cit, t2, pág. 140.

Nació en Entre Ríos, Argentina, en el año 1889, pero de pequeño regresó con su familia a Alemania, de donde esta provenía. Cursó parte de sus estudios primarios en el Colegio Belgrano de Buenos Aires y los estudios secundarios en Inglaterra; siguió estudios musicales en Londres, era un apasionado de la música y del canto lírico.¹⁰⁵ Volvió a la Argentina para hacer el servicio militar y retornó luego a Europa y fue en Alemania donde vivó su juventud.

Carlos von Bernard, regresó nuevamente a la Argentina y se incorporó a Calera Avellaneda Sociedad Anónima como Director en 1935, donde su padre era accionista mayoritario y fue elegido presidente después de heredar acciones. Bajo su dirección se sucedieron las ampliaciones y modernizaciones de las fábricas de cemento Pórtland y Cal, y se expandieron marcas ya tradicionales en el mercado argentino.

Falleció en noviembre de 1973 en Buenos Aires sucediéndole en su cargo su esposa Wladimira Catinelli, argentina naturalizada, nacida en Viena, Austria, una apasionada del budismo y las manifestaciones de la vida oriental, temas sobre los que brindó conferencias en diferentes medios de comunicación.¹⁰⁶ La “Baronesa Myra”, como la llamaban en la villa, colaboró con su esposo en la “obra social” desplegada por la empresa.

Los patrones mantenían un estilo y modo de vida burgués. Vivían en un chalet lujoso, en una zona de la villa obrera alejada de las casas que habitaban los trabajadores, en medio de un amplio parque con gran cantidad de flores y árboles frutales y una pileta privada. El interior del chalet estaba decorado por la esposa del patrón, quien pintaba cuadros con imágenes de serpientes y compraba muebles y adornos con diseños de la cultura egipcia.¹⁰⁷ Era muy común, en el chalet de von Bernard, las visitas de grandes personalidades, como músicos y deportistas.

También era un signo de distinción la vestimenta que lucían tanto el dueño de la empresa como su esposa. Ella se destacaba por sus vestidos de diseños exclusivos, peinados elegantes y por lucir joyas de gran valor. Por su parte, el patrón es recordado por su saco negro, y por su estilo elegante de vestir y hasta de caminar.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Diario El Popular de Olavarría, 11/09/2003.

¹⁰⁶ García, Maribel: *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos*. Edición del autor, Olavarría año 2004, pág. 30.

¹⁰⁷ Ídem, pág. 39.

¹⁰⁸ Existe muy poca documentación escrita sobre Carlos von Bernard. En la ciudad de Olavarría, al hablar de fábricas, villa obrera y producción de cal y cemento, se produce una asociación directa y excluyente con Alfredo Fortabat, dueño de la empresa de cemento “Loma Negra”.

Carlos von Bernard era un apasionado de los deportes y, por tal motivo, fue el encargado de incentivar la construcción de un polideportivo en la villa obrera, que tuvo las mejores deportivas de la época, para que los obreros también pudieran practicar deportes. Además, el patrón tenía profesores particulares de tenis y golf que venían exclusivamente de Europa y se instalaban en la villa obrera allí por varios meses.

Por iniciativa del patrón, surgió la “obra social” realizada por la empresa, expresada en los ámbitos de vivienda, salud, cultura y deporte. Hay que tener presente que, desde el punto de vista de los patrones paternalistas, el concepto de “obra social” tiene un significado especial ya que, tal como asegura Sierra Alvarez, dichas obras transformarían a las poblaciones obreras en una raza especial de obreros, más útiles y más dóciles, es decir, disciplinados.¹⁰⁹

El patrón, llevó a la práctica un modelo de fábrica donde predominaba un vínculo personal entre patrón y trabajadores. Ese vínculo tan particular se construía dentro de la fábrica, entre los trabajadores, pero también en la villa obrera que la rodeaba. También, se preocupaba por la educación de los hijos de los obreros, por lo tanto, la empresa se hacía cargo de la indumentaria y de los viajes de aquellos jóvenes que concurrían a completar sus estudios secundarios a la ciudad de Olavarría.¹¹⁰

La personalidad de este particular empresario, no ha trascendido más allá de la memoria de los mayores de sesenta años, habitantes de aquella villa desaparecida a comienzos de la década de los 80'. En cuanto a la relación que se establecía entre el patrón y los trabajadores, los testimonios nos hablan de dos interpretaciones: la primera interpretación de la relación construida, nos habla de un patrón que viajaba muy seguido a Alemania¹¹¹ y que, cuando estaba en la villa obrera, rara vez la recorría ya que por lo general se instalaba en su chalet y no salía mucho, es decir, que estaríamos ante la presencia de un patrón más ausente y lejano, que en pocas oportunidades visitaba la fábrica y la villa obrera que le pertenecían.¹¹² La segunda interpretación, y por cierto la más aceptada dentro de los ex vecinos de la villa obrera von Bernard, nos muestra una relación cercana entre patrón-trabajadores, un trato diario y permanente. Un ex jubilado de la empresa asegura que tenía una relación muy fuerte con la fábrica, la

¹⁰⁹ Sierra Alvarez, José: *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)* Siglo veintiuno editores, España, 1990. pág. 83.

¹¹⁰ Diario El Popular de Olavarría, 11/09/2003.

¹¹¹ La empresa de líneas aéreas “Lufftansa”, la habría otorgado a Carlos von Bernard, un reconocimiento por haber sido la persona que más viajes había realizado entre Argentina y Alemania, en García Maribel; ob.cit., pág. 43.

¹¹² Diario El Popular de Olavarría, 11/09/2003.

recorría muchas veces caminando a distintas horas del día y se ponía a hablar con la gente.¹¹³

La vestimenta particular que lucía el patrón, un traje negro, camisa y corbata, simbolizaban respeto, distinción y marcaban una cierta distancia con el resto de los empleados de Calera Avellaneda por ser la autoridad máxima dentro de la fábrica y también de la villa obrera. Pero esa fuerte distancia se fue acortando a medida que el patrón fue construyendo un vínculo cercano y directo con los trabajadores. El testimonio de un obrero que trabajo en la empresa nos dice que...

“Era un hombre muy elegante pero era muy amable, se acercaba y hablaba con los trabajadores sin ningún problema...saludaba a todo el mundo, no hacia distinciones, hablaba con todos, sea quien sea sin ningún problema”¹¹⁴

De esta forma, lograba un trato más cercano con los trabajadores y a la imagen de respeto, orden y distinción que se le atribuía a von Bernard, se le sumaba la idea de confianza y protección brindada por quien se interesaba por el bienestar material y moral de sus empleados.

Cuando se les pregunta a los trabajadores que conocieron a von Bernard, nos dicen lo siguiente...

“Era una persona muy respetada. Hay un caso, donde un obrero paso por al lado de él y no lo saludo, y von Bernard se paro al lado de él y le pregunto por qué no lo saludaba, él respetaba el saludo, sea obrero o ocupara otro puesto en la fábrica, quería que lo saluden, no que lo dejen de saludar por ser el dueño de la empresa”.¹¹⁵

El saludo expresaba un trato diario, y el camino para acortar la distancia que separaba en ese momento dos categorías sociales tan marcadas. Por medio del saludo, el

¹¹³ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellanada y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2007.

¹¹⁴ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellanada y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹¹⁵ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellanada, y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/ 2006. Olavarría, 2006.

patrón lograba mantener un diálogo cercano con los trabajadores y diluir esa barrera que lo alejaba de gran parte de sus empleados.

Al momento de hablar de la “obra social” desplegada en la empresa por von Bernard y su esposa, los trabajadores coinciden en señalar que en todo momento podían contar con ellos.

“Si necesitabas algo, sabias que él o su esposa te ayudaban. Todo lo que tuvo la villa fue gracias a él”¹¹⁶

A diferencia de lo que podía ocurrir en otras empresas, en las que al dueño de la empresa se lo conocía por medio de una fotografía o no se lo veía nunca, en Calera Avellaneda el patrón compartía con los trabajadores el espacio laboral y el espacio de convivencia diaria. Por su parte, los trabajadores eran concientes de la relación que tenían con su patrón y lo manifiestan de la siguiente forma...

“La relación que teníamos con el patrón en ese entonces era bárbara, fijate que yo era un obrero comunacho y estaba sentado en el mismo banco con el dueño de la fábrica, y mientras esperábamos para jugar al tenis nos cabríamos los pies, por el frío, con la misma frazada”.¹¹⁷

En este modelo fabril, la política social desempeñó un papel importante, ya que era la responsable de velar por la rutina cotidiana de las personas que vivían en la villa obrera y trabajaban en la empresa, pero también de controlar, corregir y calificar su comportamiento general moralizando con ejemplos de buenas costumbres. Sin embargo, el trato diario de von Bernard y sus trabajadores fue más allá, transformándose en una relación de afecto y lealtad.

Como veremos más adelante, este es solo un caso donde aparece un empresario, por lo general de otra nacionalidad, con la idea de llevar a la práctica un modelo que, siguiendo criterios patronales, ofrecía a los obreros ciertos beneficios para que estos se sintieran agradecidos y a su vez comprometidos con la empresa.

¹¹⁶ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

¹¹⁷ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellanada y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

Así, Calera Avellaneda estaba ligada directamente a la figura del patrón, que se encontraba poderosamente presente en la vida cotidiana de los trabajadores y habitantes de la villa obrera.

Era un modelo de relaciones sociales muy lejano al obrero/patronal “prototípico”, en el que los trabajadores se encontraban ligados a una empresa anónima por medio de canales impersonales de mercado. A diferencia de lo que ocurría en otras industrias modernas donde se hablaba de explotación patronal, no se observaba igual comportamiento entre los obreros de Calera Avellaneda. Aquí, se experimentaron nuevas formas de control del trabajo, con la finalidad de lograr un compromiso basado en la implicación de los trabajadores con su producto y con la empresa. Esta se manejaba mediante comunicados, revistas, reuniones, carteleras, etc. y organizaba actividades recreativas, con el propósito de acompañar todo tipo de iniciativas organizacionales, aspirando a que los trabajadores resolvieran sus problemas laborales en forma individual, tratando directamente con la empresa.

Consideramos que el caso de von Bernard y de su trayectoria es representativo de una época determinada. El SFVO que el construyó, no fue el único caso visible en la zona que rodea a la ciudad de Olavarría ya que existieron otras fabricas de cal y cemento que también se caracterizaron por ese particular funcionamiento. El caso más representativo y recordado es el de la empresa Loma Negra. Ahora bien, podemos preguntarnos:

¿Por qué en Olavarría no triunfó el modelo paternalista de Calera Avellaneda de la misma forma que lo hizo en Loma Negra, donde actualmente existe la villa obrera? ¿Por qué perdura, en la memoria popular olavarricense, la imagen de Alfredo Fortabat como símbolo del patrón “dador” y sólo quienes formaron parte del SFVO de Calera Avellaneda recuerdan a von Bernard?

Si hablamos de Olavarría es inevitable hacer una relación directa con un personaje característico de la región: Alfredo Fortabat. No ocurre lo mismo con Carlos von Bernard quien parece haber quedado en el olvido pese a haber cumplido un rol similar al de Fortabat. Si nos dirigimos a los diarios locales del período estudiado, resulta interesante ver la abundante publicidad e información que aparece sobre la fábrica de cementos Loma Negra, cosa que no ocurre con Calera Avellaneda.¹¹⁸ Según recuerda un ex obrero de esta última...

¹¹⁸ Diario La Democracia, Anuario de 1944, Olavarría.

“von Bernard era Calera Avellaneda solamente, no Olavarría, solo daba para Calera, tenía poco contacto con la gente de Olavarría, sin embargo Fortabat, aparte de lo que hizo para Loma Negra, se expandió para Olavarría, hizo donaciones espectaculares, como la universidad, los pabellones del hospital, y otras donaciones más...”
“Calera Avellaneda fue siempre una empresa de bajo perfil”.¹¹⁹

Estas fábricas cementeras compartían rasgos similares en la forma en que se desplegaba el SFVO, pero los testimonios de quienes vivían y trabajaban en Calera Avellaneda, coinciden en diferenciar la política empresarial de sus patrones.

“Lo que pasa es que Alfredo Fortabat era una especie “tío rico” que tenía mucha plata entonces te daba cosas... en Calera no se dio así....Era diferente, porque von Bernard no te daba solo lo económico podías tratarlo, hablar con él, no fue como Fortabat”.¹²⁰

Los testimonios nos llevan a afirmar que el rol de la figura del patrón dentro del SFVO resulta fundamental para poder comprender su construcción y particular funcionamiento. Por otro lado, debemos tener presente que en cada caso encontraremos particularidades que se relacionan más bien con las experiencias personales de quienes llevaban adelante la dirección de la empresa. Por tal motivo, pese a las similitudes dentro de los diversos casos de SFVO, veremos que aparecen diferencias que tiene que ver más bien con una determinada concepción de la gestión empresarial desplegada por los patrones.

2.2 El paternalismo como forma de gestión empresarial.

Tal como afirma Neffa, Taylor no propugnaba el paternalismo respecto a los obreros, dado que, decía que no eran tantos los regalos los que demandaban o apreciaban los obreros, sino los pequeños actos de simpatía personal, que establecieran

¹¹⁹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellanada y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

¹²⁰ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellanada y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2006.

un lazo cordial entre ellos y sus patrones.¹²¹ En el modelo de fábrica con villa obrera, para el caso Calera Avellaneda, vemos que desde la dirección de la empresa se piensa de otro forma. Era necesario el nexo cordial entre trabajadores y patrón pero, para que esa cordialidad potenciara el vínculo ente ellos, la aplicación de una política de beneficencia o paternalista era fundamental.

Como es sabido, una de las funciones más importantes de la familia es la de socialización, definida por el proceso por el que la herencia, y en particular las normas de una sociedad o reglas de comportamiento, se transmiten de una generación a otra.¹²² Cuando nos referimos a la creación de la fábrica y su villa, es necesario mencionar la posterior construcción de un fuerte lazo de unión y de pertenencia al SFVO que en Calera Avellaneda, al igual que Loma negra, estaba representada por el slogan de “la familia”.

Así, partiendo de la identificación entre la familia y la empresa, se construirá el discurso paternalista y aparecerá la idea de la conveniencia de organizar actividades culturales y deportivas por el efecto moralizante. Se aconsejara la intervención de la empresa en los momentos claves de la vida de los trabajadores, de la biografía obrera, como bodas, nacimiento de los hijos, fallecimiento, etc. De esta forma, los valores que forman parte de la unidad familiar, van a ser los pilares que sostengan el pensamiento paternalista.

A los patrones e ideólogos paternalistas, no se les escapaba que el sentimiento de familia existía realmente en los medios populares. No se les escapaba tampoco, que ese sentimiento presentaba una fuerza inusitada, heredada de las formas familiares del Antiguo Régimen.¹²³ En el pensamiento político del patrón, un obrero, que dentro de su ámbito privado incorpore determinadas pautas morales encargadas de garantizar la tranquilidad y estabilidad del hogar, de una u otra forma trasladaría su bienestar dentro de la fábrica.

Toda formación social reproduce la fuerza de trabajo mediante el salario, la calificación de esa fuerza mediante la educación, y por último, reproduce constantemente la capacidad del trabajador al orden social, a través de una política-ideológica que pauta su vida entera en el trabajo, la familia, las diversiones, de modo que todas sus conductas y relaciones tengan un sentido compatible con la organización

¹²¹ Neffa, Julio: *Los paradigmas productivos Taylorista y Fordista y su crisis: Una contribución a su estudio desde la teoría de la Regulación. Asociación Trabajo y Sociedad*. Programa de investigaciones económicas sobre tecnología y empleo. (CONICET) Editorial LUMEN, Argentina, Septiembre de 1998, pág 70.

¹²² Burke, Peter; ob. cit., pág. 68.

¹²³ Sierra Alvarez, José; ob. cit., pág. 119.

social dominante.¹²⁴ Mediante la reproducción de la adaptación, la clase dominante busca construir y renovar el consenso de las masas a la política que favorece sus privilegios económicos. Una política hegemónica integral requiere la propiedad de los medios de producción, pero también el control de los mecanismos necesarios para la reproducción material y simbólica de la fuerza de trabajo y de las relaciones de producción, es decir, otras instituciones capaces de calificar a los trabajadores y suscitar su consenso.¹²⁵

Creemos que, en ningún contexto, la hegemonía de una clase puede sostenerse únicamente mediante el poder económico. En un extremo, encontramos los mecanismos que, mediante la vigilancia o el castigo, como asegura Foucault, garantizaban el sometimiento.¹²⁶ Pero, no hay clase hegemónica que pueda asegurarse durante largo tiempo su poder económico solo con el poder represivo. Entre ambos, cumple un papel clave el poder cultural y, de esta forma, se fueron imponiendo normas culturales-ideológicas que adaptaron a los miembros de una comunidad a una estructura económica.

Esa eficacia, se apoya en la necesidad de todo individuo de ser socializado, adaptarse algún tipo de estructura social que le permita desarrollarse personalmente y hallar seguridad afectiva. De los hábitos surgen prácticas, en la medida en que los sujetos que las internalizaron se hallaron situados dentro de la estructura de las clases en posiciones propicias para que dichos hábitos se actualicen. De esta forma, la empresa consiguió mantener y acrecentar su producción sin implicarse en conflictos laborales.

La gestión de la fuerza de trabajo, puede llevarse a cabo de muchas maneras: autoritaria, despótica, paternalista, discrecional, democrática, participativas, etc. El estilo adoptado influirá sobre la vida afectiva y relacional de los trabajadores subordinados e incluso puede facilitar o dificultar la comprensión del trabajo prescripto.¹²⁷

Carlos von Bernard, fue quien dio forma al antiguo paternalismo o modelo de relación laboral y humana que existió en Olavarría, para el caso Calera Avellaneda, como parte del sistema de administración que se mantuvo por años y que se hizo común

¹²⁴ Geertz, Clifford: *La interpretación de las culturas*. Ed. Gedisa. México, 1978. pág. 20.

¹²⁵ García Canclini, Néstor: *La sociología de la cultura de Pierre Bourdieu: sociología y Cultura*, México, Grijalbo, 1990, pág. 50.

¹²⁶ Foucault, Michel: *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI, Editores Argentina S.A., 2002, pág. 142.

¹²⁷ Neffa, Julio: *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?* Propuesta de una nueva perspectiva. Editorial Hvmánitas- CEIL, Buenos Aires, 1988, pág.87.

en otras empresas de minería de este período. Calera Avellaneda, constituye un caso donde el mundo de la empresa y el mundo privado se encontraban profundamente imbricados. Gran parte de la vida de los obreros transcurría en la fábrica y en las instituciones comunitarias, creadas y supervisadas por la empresa, cuya influencia llegaba también al interior de los hogares.¹²⁸ Son estas las características que hacen de esta fábrica cementera un caso rico para poder profundizar el análisis del paternalismo y de las relaciones obrero patronales.

Los recursos paternalistas como la entrega de viviendas, el reclutamiento de un mismo grupo familiar o la enseñanza del oficio, tienden a integrar a todo el personal obrero y a lograr que el mismo se identifique con la empresa, como si esta fuese una “gran familia”, slogan que, como veremos, lo encontramos como referente en otras industrias donde también se desarrollan prácticas paternalistas. La empresa realizaba un llamado a transitar el camino del orden, de la disciplina, y junto a la idea de autodisciplina, al autocontrol de la tarea propia, se propiciaba la vigilancia sobre la tarea que realizaban los compañeros.

Así, Calera Avellaneda desplegaba una serie de recursos que beneficiaban a sus empleados y los proveía de espacios de esparcimiento y deporte, bajo la idea de fomento de la solidaridad y compañerismo entre todo el personal de la empresa. En la primera mitad del siglo XX, la intención era crear una empresa o una sociedad comercial con rasgos protectores de padre que acogiera a un trabajador “desamparado”. A modo de protección, se regularía cada aspecto de su vida, desde lo laboral a lo cotidiano, premiando sus logros con dinero y otros beneficios. Se creía que el obrero podía llegar a desobedecer la orden de un jefe, pero nunca a un “padre” protector.

Mediante los recursos que, algunas empresas de la zona desplegaban hacia 1935, podemos ver que el paternalismo como estrategia empresarial es algo generalizado.¹²⁹ Sobre las prácticas paternalistas donde el padre/patrón, “da”, “otorga”, se fue construyendo una red de relaciones de reciprocidad donde, el que recibe una atención, se siente en la obligación de devolverla aunque sea de otra forma. Así, la beneficencia se convirtió en una interacción en un intercambio recíproco que supone “dar, recibir y

¹²⁸ Barbero, María Inés y Ceva Mariela: “La vida obrera en una empresa paternalista”, en F. Devoto y M. Madero (dir.): *Historia de la vida privada en la Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años treinta a la actualidad*, T3, Taurus, Buenos Aires, 1999, pág. 141.

¹²⁹ Se hace referencia al caso de otras dos empresas productoras de cal y cemento: Loma Negra y Sierras Bayas.

devolver.¹³⁰ Todas estas estrategias no son más que algunos de los mecanismos utilizados para la gestación de consenso, de cierto grado de aceptación, para cada patrón particular en el manejo de su fábrica. Estas estrategias o recursos paternalistas, lo constituyen la entrega de viviendas a los trabajadores y sus familias, el tipo de reclutamiento desplegado por la empresa, la enseñanza del oficio y los diversos premios entregados como incentivo de trabajo.

Estaba presente la idea que si el trabajador se encontraba trabajando en un ambiente confortable, a su agrado, su nivel de rendimiento sería superior. Ya para el año 1938, el establecimiento industrial de Calera avellaneda S.A., se presentaba como:

*“Paisaje de fuerte belleza y tonos característicos, semeja las regiones serranas de los pueblos que pintan las leyes admirables. Y en medio de aquella aguafuerte de rasgos tan personales y de matices tan variados, el establecimiento “San Jacinto”, como una demostración evidente de la evolución que ha ido clasificando al mismo, como uno de los modelos más fervientes de esfuerzo y la inteligencia del hombre y que ha transformado la quietud lugareña, en su foco de actividad y laboriosidad, poniéndose a todo con las maquinarias que elaboran la grandeza industrial del país”.*¹³¹

Voluntariamente o no, ya se ve expresada aquí la idea de “modelo”, un esquema propuesto y seguido con el objetivo de alcanzar un determinado fin, con un estilo propio, diseñado por la dirigencia empresarial de aquel momento y adaptándolo a las demandas de la época.

A continuación, se mantiene la idea de modelo industrial, agregando un dato que para la siguiente investigación, resulta interesante...

*“Año tras año, la preocupación del Directorio de la sociedad, ha contribuido a realizar una obra, que hoy es admirada como un modelo por su organización, su capacidad, su disciplina”.*¹³²

¹³⁰ Neiburg, Federico; ob. cit., pág. 166.

¹³¹ Anuario del Diario El Popular, Olavarría, 1935, pág. 107.

¹³² Ídem., pág. 108.

Y aquí aparece un concepto clave para nuestro trabajo que es el de “disciplina”. Un elemento que actuó como eje en la articulación y funcionamiento de este modelo industrial, donde la empresa va a tratar de mantener a su gente, brindándoles diversos beneficios que a su vez actuarán como vínculo de reciprocidad, y lealtad al patrón. De aquí, surgen datos interesantes que podemos analizar por parte, aunque todos ellos forman parte de un mismo objetivo, una meta que la empresa busca alcanzar. Esa preocupación expresada por los directores de Calera Avellaneda, es la preocupación del máximo rendimiento de los trabajadores. Queda plasmada la convicción de que si el trabajador siente un bienestar, tanto dentro como fuera de la fábrica, su satisfacción se traduciría en una óptima respuesta ofrecida a la empresa.

Los directores de Calera Avellaneda, eran conscientes de la necesidad de brindar beneficios a sus obreros. Al respecto, el periódico a principios de 1935, expresaba el siguiente comentario:

*“La preocupación de los directores de esta grandiosa sociedad industrial es elevar el nivel de vida espiritual. De esas manera el personal rinde sus actividades en medio de una algazara interior que determina el apoyo moral y espiritual del hombre que se ve satisfecho, no sólo en su propio labor, sino también, fuera de la misma, al lado de los suyos y bajo el ambiente tutelar del estímulo y de la esperanza”.*¹³³

El estímulo, que se expresaba por medio de la entrega de premios, ya estaba presente desde el momento en que los hijos de los trabajadores ingresaban a la escuela.

*“El patrón estaba presente para todos los acontecimientos de la escuela, para todas las fechas patrias se lo invitaba y a fin de año entregaba un regalo a los chicos que habían cumplido durante todo el año, a los mejores compañeros y alumnos”.*¹³⁴

¹³³ Ídem., pág.109.

¹³⁴ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

La presencia constante del patrón en este tipo de actividades, se relacionaba con la necesidad de diseñar pautas de comportamientos. Ya de niños, los hijos de los trabajadores fueron incorporando la idea de que cumplir con sus obligaciones, como por ejemplo ir a la escuela, o ser buenos compañeras, serían comportamientos premiados por el dueño de la empresa.

A fin de año, se entregaban los premios que reconocían el presentismo, la puntualidad y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores. Pero también, se sancionaba por ejemplo, por la llegada tarde.

El conjunto de valores morales presentes dentro del modelo de conducta de Caleras Avellaneda, aparecen al analizar los mensajes que se emiten y reciben los actores. Los testimonios reflejan una serie de actitudes, valores y sentimientos considerados significativos por la cultura y experiencia de los trabajadores.

Se trataba de mostrar una acción ejemplar, como vía para preservar valores morales y modelos de conducta que se consideran dignos de ser imitados, expresadas en fuertes normas de convivencia y dedicación al trabajo. Pero no era únicamente una motivación ideológica lo que explicaba el interés de los patrones e ideólogos paternalistas por la familia obrera, y consecuentemente, por su ausencia. Motivos de índole funcional se añadían a ella. La fijación de trabajadores a un lugar y a una empresa, y la constitución de un mercado interno de trabajo, no podía ser completa si no era por la vía de agruparlos en familias.¹³⁵

En la relación laboral que aquí se analiza, el modo en que se vincula el trabajador con la empresa, se convierte en una dependencia que va más allá de la simple relación laboral. Continúa siendo una forma de sometimiento al trabajo, que se expresa por un particular modo de funcionamiento.

Los ex vecinos de la villa obrera cuentan que...

“La gente que vivía en la villa obrera, era la que trabajaba en la fabrica. Porque yo me imagino que ellos, los dueños, querían tener cerca a la gente, por ejemplo, mecánicos tenían que tener una determinada cantidad porque si se rompía algo te iban a buscar a tu casa para que vayas a cualquier hora del día, o de la noche, electricistas también, horneros también, tenían todo ahí, los jefes,

¹³⁵ Sierra Alvarez, José; ob. cit., pág. 116.

*gerentes, capataces, todos vivían ahí, no en Olavarría, entonces se creaba un círculo social muy lindo”*¹³⁶

Por otro lado, la autonomía de la villa obrera era una condición necesaria para poder retener al personal y, con la intención de disponer de esa mano de obra, desde la empresa había que ofrecer todo lo necesario para que el modelo paternalista funcionara bien.

¿Cómo funcionaban otras fábricas con villa obrera durante este período en las que también se aplicaba una política paternalista? ¿Qué diferencias y similitudes compartían?

En la obra de María Inés Barbero y Mariela Ceva, se analiza el caso de la Algodonera Flandria que surge como iniciativa de un empresario belga, llamado Julio Steverlynck, quien se propuso construir una “villa modelo” donde desarrollaría un modelo paternalista basado en la armonía y colaboración entre patrones y obreros.¹³⁷ Algodonera Flandria, era una empresa industrial textil que a fines de los años veinte se instala en un área rural, alrededor de la cuál fueron desarrollándose núcleos urbanos habitados por los trabajadores de la firma.¹³⁸ Allí, la gestión empresarial, al igual que ocurrió en Calera Avellaneda, se caracterizó por una fuerte orientación paternalista, pero, en Algodonera Flandria, dicha gestión se fundaba en los principios del catolicismo social.

En el curso de esta investigación las autoras buscan articular la historia de la evolución económica de la empresa con otras dimensiones, que nos interesa retomar, como las características de la gestión empresarial, las relaciones sociales en el seno de la empresa y la proyección de la empresa hacia el ámbito comunitario.

Al establecerse en una zona aislada, el empresario belga Julio Steverlynck consideraba que el complejo industrial de Algodonera Flandria podía permanecer ajeno a las tensiones y a las nuevas ideologías. Se trataba de reproducir las condiciones donde prevalecieran las relaciones sociales tradicionales, pero también de concretar una experiencia de reforma social que mejorara la calidad de vida de los trabajadores y se inculcara en ellos los valores morales.

¹³⁶Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano , Olavarría, 05/10/2006

¹³⁷ Barbero María Inés y Ceva Mariela: “El catolicismo social como estrategia empresarial. El caso de Algodonera Flandria (1924-1955)”. Anuario IHES N°12. Instituto de Estudios Históricos Sociales. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Tandil, 1997, pág. 144.

¹³⁸ídem, pág. 269.

Al igual que el varón von Bernard, Julio Steverlynck fue un empresario inmigrante que debió enfrentar como primer problema la falta de mano de obra visible en la Argentina de 1930. Fue este uno de los motivos que lo llevó a adoptar una estrategia de atracción de la mano de obra necesaria para la industria. Es así como nace la villa obrera, donde la empresa pasa a hacerse cargo de los servicios básicos de los trabajadores y sus familias como, educación, salud y por que no, la recreación. La fuerza de trabajo era inmovilizada a través de la vivienda, al igual que ocurrió en el caso de la empresa cementera Loma Negra (Olavarría), donde la empresa, con el fin de fijar la mano de obra, ofrecía la propiedad de las viviendas a quienes se incorporan como trabajadores de la empresa.

Para el caso Loma Negra, la política paternalista fue desplegada por el inmigrante italiano Alfredo Fortabat, quien marco con su nombre un sello en la ciudad de Olavarría relacionado al desarrollo económico, y a la construcción de obras públicas.

Son varias las similitudes que podemos encontrar entre los tres empresarios. Ellos implementaron un modelo de gestión empresarial donde las relaciones laborales se marcaron de una fuerte presencia patronal. Consideraban una necesidad el hecho de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y de inculcarles ciertas pautas sobre moral y buenas costumbres, con la intención de conservar una mano de obras estable, que para ese entonces era muy necesaria. La empresa se hacia cargo de ofrecer servicios básicos concernientes a la educación, la salud y la recreación. Las empresas también privilegiaban el sistema de reclutamiento del personal a través de recomendaciones.

La principal diferencia la encontramos en la posibilidad de los trabajadores de acceder a la propiedad de la vivienda, cosa que ocurría en Algodonera Flandria, ya que dicha propiedad les garantizaba, en mediano plazo, una relativa independencia de la empresa. En Calera Avellaneda, los trabajadores solo accedían al préstamo de las viviendas. En este aspecto, debemos tener en cuenta que la experiencia de Algodonera Flandria se diferencia de los otros dos casos de SFVO, Loma Negra y Calera Avellaneda en varios aspectos. Mientras que en Calera Avellaneda y Loma Negra, la conformación de núcleos habitacionales respondía simplemente a la necesidad de garantizar la oferta de mano de obra, en le caso de Villa Flandria se buscaba convertir a los trabajadores en propietarios de sus casa, como parte de una estrategia que, inspirada en los principios del catolicismo social, concebía a la propiedad privada como un

derecho y como una garantía de orden social y de fortalecimiento de la institución familiar.¹³⁹

En el caso de Steverlynck, las ideas acerca de los deberes de los empresarios hacia sus subordinados se apoyaban en sus convicciones religiosas. En Algodonera Flandria, la religión cumplía un papel central como instrumento de control social. Era una familia profundamente católica, en sus tradiciones y en sus costumbres. No ocurría lo mismo con el empresario von Bernard, ya que pese a existir otras coincidencias en el modo de gestión empresarial en Calera Avellaneda, la religión no cumplió un rol fundamental. Esto nos habla de los fundamentos de valores que, los patronos transmitirán a los trabajadores.

La otra institución que servía como instrumento de control social era “la familia”, y en este aspecto encontramos otra coincidencia entre las tres empresas. El matrimonio obrero, se convirtió en un elemento de disciplinamiento dentro de la villa obrera.

También se va a desarrollar en las estas empresas una activa política social que va a ser llevada adelante por las esposas de los empresarios. Serán estas damas, las que tendrán un contacto frecuente y cercano con las familias de los trabajadores.

Otros dos casos sobre estrategias empresariales en otros países pueden sumarse a la comparación. En Brasil y en Chile, también encontramos Sistemas de Fábricas con Villas Obreras, con similitudes al modelo paternalista desarrollado en Calera Avellaneda.

En Brasil, la Compañía de Tejidos Paulista (C.T.P) efectuó transformaciones en una villa obrera del nordeste brasileiro, próxima a la fábrica, y allí encontramos algunos datos interesantes para ser comparados con el caso aquí estudiado.¹⁴⁰ La primera similitud es que, la villa obrera brasilera poseía características específicas de relaciones sociales que se expresaban en un caso singular de dominación patronal. Los controles hacia los obreros se reforzaban por un gobierno local ejercido por la empresa sobre la organización de toda la vida social de la villa obrera. Así, las estrategias patronales progresivamente se fueron estableciendo. En el caso de la villa obrera brasilera, vemos que la religión cumplió un rol fundamental y, como ocurría también en Algodonera Flandria, se utilizó la religión como pilar fundamental del modelo paternalista, con el fin de fomentar la buena conducta entre los trabajadores

¹³⁹ Ídem, pág 289.

¹⁴⁰ Leite López, José Sergio y Alvim, Rosilene Revista: “Antropología Social”. Comunicacoes do PPGAS. Número 4. Museu Nacional-UFRJ. Río de Janeiro, 1994, pág. 111.

Al igual que en las industrias argentinas, el modelo brasilero consideraba necesario el cultivo familiar de un pedazo de tierra para una economía doméstica. En Calera Avellaneda, se le otorgaba gran importancia al cultivo de verduras, al cuidado de las plantas, y a la cría de animales domésticos, ya que una parte del terreno de las casa de la empresa estaría destinado exclusivamente a este tipo de actividades.

También las familias de la villa obrera paulista atraían a miembros de su misma nacionalidad, que pasaban a habitar las casas de la villa cedidas por la empresa.

La virtud disciplinadora de esta iniciativa religiosa, en el caso brasilero, estaba ligada a la valorización del trabajo. Cabe recordar que la organización y planificación de este modelo de gestión empresarial, esta ligada directamente a la preocupación de los empresarios en mantener inmovilizada su mano de obra, como ocurría también en Calera Avellaneda. La religión fue esencial para la formación de una identidad de este grupo social de trabajadores, identidad fundada en la contradicción de una forma de dominación que controlaba el conjunto de la vida social de la villa obrera. Pero esa iniciativa religiosa, que un principio estimuló la compañía, resultó contraproducente para el modelo de dominación que dentro del contexto de fabrica con villa obrera brasilero se traban de imponer, ya que si bien no se dio en Brasil la formación temprana de un sindicato que actuara de intermediario en la relación patrón- obrero, que reclamara por los derechos de los trabajadores, la religión fue un canal de politización obrera.

¿Fue la religión otro mecanismo de control y disciplinamiento dentro del sistema de fábrica con villa obrera? ¿Qué pasó con la religión en Calera avellaneda?

Si bien dentro de la obra social realizada por los directores de Calera Avellaneda se preocuparon por elevar el índice cultural y moral ofrecido a los trabajadores, la religión no cumplió un rol central como ocurrió en otros casos de SFVO. Aquí, la temprana aparición del sindicato, posibilitó la organización y posterior politización obrera para reclamar el cumplimiento de sus intereses aunque, durante el período aquí analizado, dicha institución no cumplió un rol fundamental, dada la relación directa entre el patrón y los trabajadores.

La presencia/ausencia del sindicato dentro de estos sistemas de fábrica particulares, puede ser un aspecto o variable a comparar en los distintos casos analizados, para analizar los efectos de su aparición en la fábrica, en la relación patrón-obrero, en la comunidad obrera y en el funcionamiento general del sistema de fábrica.

El artículo de Leite López muestra como, si bien no existió un sindicato fuerte, los obreros tomaron una vía alternativa para organizarse, en este caso la religión, que actuó como medio de politización obrera. En determinado momento, otras formas de

organización, como por ejemplo la religión, pueden actuar como canal de expresión de intereses o reclamos con un objetivo en común.

En Chile también nos encontramos con un sistema de fábrica similar al de Calera Avellaneda. Thomas Klubock, estudia La mina de cobre de El teniente, cercana a la ciudad de Rancagua (Chile) que empezó a producir en 1904 bajo el auspicio de la compañía norteamericana Braden Koper.¹⁴¹ La premisa fundamental del modelo implementado por esta empresa, fue fomentar el matrimonio, también como la supuesta solución al control y disciplinamiento de los obreros y sus familias.

El aumento de la producción de El teniente, destinada a satisfacer las crecientes demandas de los mercados mundiales, se enfrentó con varios obstáculos en los años veinte. Tal como ocurría en las industrias de otras partes del mundo, como en los casos argentinos ya mencionados, durante sus primeras décadas de funcionamiento la Compañía Braden Koper no contó con una fuerza de trabajo estable y calificada. Este es el motivo por el cuál, en la década del veinte, la compañía minera desarrolló una serie de políticas paternalistas con el objeto de atraer y mantener una fuerza de trabajo permanente y confiable en la mina.

La empresa visualizaba el matrimonio como el antídoto a los “vicios” de la clase trabajadora que ellos fomentaban. Creían que si los trabajadores formaban familias, estarían más dispuestos a permanecer en el trabajo y tendrían una menor tendencia a involucrarse en el activismo laboral o arriesgar su empleo en huelgas. Además, extendiendo la formación de familias nucleares en los campamentos, aseguraría la reproducción de la fuerza de trabajo, que podía ser capacitada para el trabajo dentro de la misma mina.¹⁴²

La compañía minera llevó a cabo una serie de políticas destinadas a reforzar tanto a los trabajadores hombres como a las mujeres solteras que trabajaban en los campamentos, a casarse y formar familias, por las ventajas que ello representaba para el orden y la disciplina laboral. Lo mismo ocurría en Calera Avellaneda, donde el matrimonio se impuso como pauta necesaria para poder acceder al préstamo de las viviendas que integraban la villa obrera.

Entre las medidas tomadas por la empresa, se encontraban los colegios para capacitar a las mujeres para aprender a administrar los saldos de sus maridos, ser buenas madres y esposas. Se les enseñaba como mantener un hogar sano y bien organizado.

¹⁴¹ Klubock Thomas: “Hombres y mujeres El teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951”, en *Disciplina y desacato, construcciones de identidad en Chile, siglos XIX y XX*. Colección Investigadores Jóvenes, Chile, 1996, pág. 225.

¹⁴² Ídem, pág. 226.

En fin, en el programa asistencial considerado paternalista, se buscaba que, aunque la asistencia coincidiera en reportar innegables y primordiales beneficios a los productores, sirva al mismo tiempo y sobre todo, a los “intereses de la empresa”.¹⁴³

Se observa dentro del SFVO una especie de reproducción cultural, donde se trasmite a la nueva generación los valores de la generación anterior. Este esfuerzo, parte de los padres, pero también los patrones pasan a ser agentes de socialización.¹⁴⁴

En el actual proceso capitalista de trabajo, la disciplina parece actuar por cuenta propia. Ejercida o sufrida la disciplina aparece indudablemente como la forma normalizadora y moralizante de la relación de subordinación del trabajo al capital. Cuando se manifiesta en exceso produce indignación, y regocijo cuando se flexibiliza, pero en general se la acepta.¹⁴⁵ La disciplina era esencial para mantener una conducta ordenada que suponía un esfuerzo de autoorganización tan grande como las nuevas disciplinas de trabajo.

En Calera avellaneda, la disciplina como variable fundamental del modelo paternalista, cumplió un rol importante y su particularidad reside en que si bien existía una fuerte disciplina en el trabajo, ésta también se trasladaba al momento de regir la vida cotidiana de los trabajadores y empleados de la fábrica. Ambas disciplinas se fusionaban en un mismo patrón disciplinario, transformándose en un fenómeno habitual de legitimación basado en la adopción de un rol aceptable por la comunidad en su conjunto.

Desde el punto ideológico la clase dirigente recurrió a comparar la empresa con la institución familiar. Desde el punto de vista de la disciplina esta imagen tiene un gran valor simbólico, si se comprende que en la familia existen, además de la cooperación, una jerarquía y relaciones de poder. Por tal motivo, la dirección desarrollará esta identificación entre familia y empresa, de manera que el jefe o patrón se asimile al poder.¹⁴⁶

Se creará dentro de este sistema de fábrica que, al igual que un padre, el patrón será protector y bondadoso, un rasgo necesario para mantener el buen funcionamiento de la empresa. Vemos de esta forma que el pensamiento que sustenta en paternalismo, basado en valores de sentimiento, y pertenencia al lugar sintetizados en la idea

¹⁴³ Babiano Mora, José. *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*. Concejo Económico y Social. España, 1998. op., cit, pág 127.

¹⁴⁴ Burke, Peter; ob. cit., pág 69.

¹⁴⁵ Gaudemar Jean Paul: “Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo”, en *Espacios de Poder*. Ediciones de La piqueta, Madrid, 1981. pág. 85.

¹⁴⁶ Babiano Mora, José; ob. cit, pág. 122.

disciplinadora de “la gran familia”, tiene estrecha relación con la práctica de reclutamiento de trabajadores que se observa en Calera Avellaneda.

a) El reclutamiento de los trabajadores

La necesidad de incorporar mano de obra al proceso de producción, llevó al reclutamiento de trabajadores. Tengamos presente, que la incorporación del nuevo producto al proceso de trabajo, es decir el cemento Pórtland, condicionó la exigencia de incorporación de un número mayor de trabajadores. El carácter migratorio de los trabajadores por un lado y la función que cumplía el reclutamiento y las modalidades de contratación por el otro, cumplen un rol central dentro del SFVO.

El reclutamiento de familiares, se utilizará como mecanismo de formación y selección del personal, y uno de los criterios de selección será el de las relaciones parentales, seguidas de ciertas medidas concretas que estimularán la permanencia en el empleo, como por ejemplo el hecho de homenajear la antigüedad de los trabajadores de la fábrica o privilegiar la contratación de familiares o amigos de quienes ya estuvieran trabajando en la empresa. Todas estas medidas, que apuntan a la estructura familiar, permiten vislumbrar elementos de la política de mano de obra y más concretamente de política disciplinaria.

Como es sabido, las relaciones familiares tienen una gran importancia en el medio rural. Aún cuando la familia rural, sobre todo la del trabajador que no es estable como algunos lo suponen, el hecho es que en ese medio las relaciones humanas tienden a estructurarse de acuerdo con los modelos de la familia.¹⁴⁷ El trabajador rural tiene un patrón a quien obedece y lo fundamental es que, en este equilibrio de poder, una discusión entre el patrón y su dependiente es inconcebible. El patrón debe ser a su vez afectuoso y recompensar a los que están bien con él, o sea, a los que le obedecen.

En Calera Avellaneda se observa que, en la mayoría de los casos en los que padres e hijos están empleados en la misma compañía, el padre suele contar con una amplia antigüedad en la empresa. Este hecho nos induce a creer que, el reclutamiento de familiares podía manejarse como un instrumento para premiar la lealtad. Además, que varios miembros de una familia pertenecieran también a la misma empresa, permitía a la dirección introducir un discurso según el cuál la fábrica era una

¹⁴⁷ Di Tella, Torcuato: *Política y clase obrera*. Biblioteca política argentina. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires, 1983, pág. 14.

prolongación de la familia. En consecuencia, en la empresa debería imperar como en la familia, la lealtad y el cariño mutuo.

Si la empresa ayudaba a encontrar la felicidad al núcleo familiar, resultaba legítimo ofrecer a cambio cooperación. En cualquiera de los casos, tanto el discurso como las medidas de reclutamiento familiar perseguían el consentimiento de la mano de obra. Al ser un requisito indispensable para poder acceder al préstamo de las viviendas de la villa obrera, el matrimonio se convertía en una garantía de estabilidad familiar.

Algunos de los aspectos del modelo tradicional de patronazgo analizado por Di Tella, aparecen en Calera Avellaneda. Pero dentro del modelo de fábrica con villa obrera el patrón es mucho más que un simple caudillo carismático. La complejidad de las estrategias diseñadas para llevar adelante este sistema de fábrica con características tan particulares, nos permiten realizar dicha afirmación.

Como hemos adelantado, el slogan de la “gran familia”, es uno de los rasgos presentes dentro del SFVO. Será el patrón, dueño de la fábrica, junto con su esposa los encargados de mantener la armonía, fomentando valores y buenas costumbres familiares. En el caso de Calera Avellaneda, vemos como sobrevivían ciertas prácticas consideradas tradicionales, que se expresaban mediante relaciones sociales que entrelazaban diversos vínculos. Un ejemplo de ello es la relación de subordinación por medio de la lealtad y el compromiso.

En este sistema de fábrica, la familia jugaba un papel protagónico, ya que los trabajadores eran presentados o recomendados por integrantes del nexo familiar. En los testimonios se registra el nexo que permitió la posibilidad a un grupo de parientes, de instalarse en la villa obrera von Bernard...

*“Nosotros llegamos ahí porque mi papá sabía que en la fábrica necesitaban gente, escuchó el rumor y después se lo confirmo un primo que ya estaba trabajando y viviendo en la villa. En ese momento, mi papá no tenía trabajo, éramos varios hermanos y bueno, decidió ir a Calera. Ni bien vimos lo que era el lugar nos gusto mucho”.*¹⁴⁸

¹⁴⁸Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Susana Novo, Olavarría, 17/10/2007.

La presencia de la mayoría de la familia facilitaba un control directo sobre la disciplina y en el comportamiento de sus miembros. Existía de esta manera, lo que podríamos llamar un código de conducta informal que representaba normas y pautas establecidas por los mismos operarios y no por los directivos de la fábrica, y que estaba íntimamente ligado a la red de familiares y paisanos en la que estaban insertos los trabajadores.¹⁴⁹ Los testimonios nos hablan de esos lazos que se iban construyendo, y que por otra parte garantizaban el equilibrio dentro de la empresa.

*“Si uno de nosotros ponía la cara ante el patrón recomendando a un pariente para venir a vivir a la villa y trabajar en la empresa, le decíamos que más vale que no nos haga quedar mal, porque después, éramos nosotros, la familia que ya estaba viviendo en la villa la que quedaba mal, no solo con el patrón sino con el resto de los vecinos... y eso era una vergüenza para nosotros... imagínate que no podíamos quedar mal con la empresa con todas las cosas que nos daba”.*¹⁵⁰

Esta fuerte presencia de vinculaciones familiares formaba parte de las estrategias de reclutamiento de personal de Calera Avellaneda, reflejando ciertos rasgos paternalistas y la concepción de la empresa como una “gran familia”. Los núcleos regionales de parientes actuaron como mediadores en la contratación a través de la recomendación,¹⁵¹ y los beneficios que esta otorgaba a su personal eran un poderoso incentivo. Las “cadenas migratorias” ejercieron un rol fundamental, encargadas de fomentar las mayores oportunidades de empleo para los millones de inmigrantes que llegaban a nuestro país.¹⁵² La red informal de amigos y paisanos favorecía la adaptación de los recién llegados y constituía a su vez, una forma de controlar su desempeño.¹⁵³

En el entramado de redes sociales constituidas por grupos de parientes y amigos, era precedente a su instalación en la villa obrera, y habría servido de mecanismo de información y cooperación para su ingreso a la fábrica. Muchos inmigrantes llegaban al país a través de parientes o amigos instalados en él, quienes le daban el primer alojamiento

¹⁴⁹ Barbero, María Inés y Ceva, Mariela; ob.cit., pág. 283.

¹⁵⁰ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard, Susana Novo, Olavarría, 17/10/2007.

¹⁵¹ Barbero, María Inés Y Falder, Susana: “Los obreros italianos de la Pirelli Argentina, 1920-1930”. Universidad de Buenos Aires y Centro de Estudios Migratorios (CEMLA), 1992, pág. 198.

¹⁵² Panettierrri José: *Los trabajadores*. Biblioteca Argentina Fundamental. Serie complementaria: Sociedad y cultura/18. Centro editor de América Latina S. A. 1982, pág. 31.

¹⁵³ Barbero, María Inés y Ceva, Mariela; ob.cit., pág. 155.

y les encontraban su primer empleo.¹⁵⁴ Se habría construido así una "red social", en la medida que el acceso al trabajo está mediado por las relaciones de amistad, parentesco y vecindad. Es así como se fue construyendo un sistema de redes interpersonales, denominadas por Devoto como "cadenas migratorias", mecanismo a través del cual, un potencial emigrante se enteraba de las oportunidades existentes, era provisto de los medios para el viaje y obtenía su primer alojamiento y empleo a través de relaciones sociales primarias con migrantes anteriores, personas que ayudaban así a otras personas, sus amigos, sus vecinos o parientes, a emigrar.¹⁵⁵

Este es el caso de las familias portuguesas, que llegaron a Olavarría en 1927 y que serían la base de una importante colectividad.¹⁵⁶ Calera Avellaneda, había establecido un contrato con la embajada de Portugal en Argentina, que actuaba como nexo de reubicación de los trabajadores en zonas donde era necesaria la mano de obra. De esta forma., una vez que llegaban a Buenos Aires, muchos portugueses se trasladaron a Olavarría para incorporarse a la empresa. Así lo demuestra la hija de uno de esos inmigrantes lusitanos:

*“Mi papá llegó a Buenos Aires, sabiendo que tenía muchas posibilidades de trabajo y en Portugal no había trabajo para nadie en esa época, y ahí nomás se entero que en Olavarría, tenía más posibilidades de trabajo que en Buenos Aires, y ahí se vino... Después se fueron armando cadenas, por medio de las que se pasaba el dato de uno a otros de que acá había trabajo, y adema desde la empresa se les decía que si tenían familia en Portugal, que acá en Olavarría había lugar para que ellos vinieran a trabajar”.*¹⁵⁷

En la villa obrera von Bernard se encontraban muchas familias de portugueses, en su mayoría nativos de la zona de Leiría, donde la gente se dedicaba principalmente a la labranza de tierras.¹⁵⁸ Existe una versión que describe a los portugueses como hombres acostumbrados al trabajo con la piedra, que habrían llegado

¹⁵⁴ Devoto, Fernando: "Movimientos inmigratorios. Historiografía y problema". Bs. As. CEAL, 1992, pág. 47

¹⁵⁵ Ídem, pág. 47.

¹⁵⁶ Alonso de Rocha, Aurora: "Extranjeros en Olavarría. Primera reseña, 1867-1988". Subsecretaría de cultura y educación. Municipalidad de Olavarría, 1988, pág.73.

¹⁵⁷ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Susana Novo, Olavarría, 17/10/2007

¹⁵⁸ Leiría está localizada en el centro-litoral de Portugal, a 120 Km. de Lisboa y a 180 Km. de Oporto
Fuente: <http://www.rt-leiriafatima.pt/>

a Olavarría en busca de un trabajo que estaban acostumbrados a realizar.¹⁵⁹ Pero los testimonios se encargan de desmentir esta idea...

*“No, eso es falso, los portugueses no venían a trabajar la piedra, se dijo esa mentira y quedo acá, grabada en los olavarrienses. Esa es una teoría errónea que lamentablemente se difundió y no es cierto, nada más alejado de la realidad... Ellos trabajaban mucho en los viñedos, trabajaban la tierra, esa es la verdadera actividad de los portugueses, el trabajo con la tierra, no con la piedra, y también la pesca era una de las actividades mas importante, por eso fijate que la mayoría de los que actualmente tienen pescaderías en Olavarría, son hijos de portugueses”.*¹⁶⁰

La búsqueda de la empresa no era de trabajadores conocedores del trabajo con la piedra, sino de hombres habituados a los trabajos duros, disciplinados y dispuestos a aprender el oficio y adaptarse las condiciones que el SFVO disponía.

Von Bernard fue un impulsor de la inmigración europea y específicamente portuguesa. Un ex empleado de Calera Avellaneda, recordó que les decía a aquellos portugueses que llegaron en las primeras décadas del siglo XX, “Manden a llamar a sus familiares que aquí sobra trabajo”.¹⁶¹ ¿Por que el patrón prefería trabajadores de ese origen? El testimonio de un trabajador portugués, que además formó parte de la villa obrera, nos da algunas claves:

*“No todo eran flores. Había un poco de bronca con los portugueses porque éramos de tragarnos todo con los capataces, pero éramos así por ignorancia y por miedo de perder el trabajo, sobre todo al principio que ni hablábamos bien”.*¹⁶²

También se recuerda la laboriosidad y la disciplina de los portugueses de la siguiente forma:

¹⁵⁹ Alonso de Rocha, Aurora; ob. cit., pág. 74.

¹⁶⁰ Testimonio una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Susana Novo, Olavarría, 17/10/2007

¹⁶¹ Diario El Popular, 11 de septiembre de 2003.

¹⁶² Alonso de Rocha, Aurora; ob cit., pág. 302.

*“Cuando se necesitaban obreros, von Bernard invitaba a los trabajadores portugueses a traer a sus parientes, ya que los consideraba gente “humilde”, señalándola como una virtud, al igual que la puntualidad y la facilidad para adaptarse al contexto, “sin pretensiones”.*¹⁶³

*”En mi mente llevo grabado a fuego aquellos días de mucha lluvia. Muchos portugueses trabajaban en la cantera, y para cubrirse de la lluvia venían al almacén, compraban una bolsa vacía de azúcar, que en esos tiempos se vendían en 70 kilos. Le hacían un bonete en la punta y se la ponían en la cabeza para cubrirse hasta la espalda, así empuñaban el pico y la pala y se iban a trabajar a la cantera, sin perder el día”.*¹⁶⁴

*“Yo te puedo decir que los portugueses son visto de la forma que realmente son, hombres muy laboradores, que no paran nunca, nunca están cansados, pero eso es mas bien una cuestión cultural, en el trabajo siempre se cumple, no hay peros, por eso cuando llegaron tantos inmigrantes a Argentina, se requería mucho del trabajo de los inmigrantes porque ellos trabajaban un montón”.*¹⁶⁵

También se destaca la unión que existía entre los trabajadores portugueses...

*“Los que más recuerdo de las familias que vivían en la villa obreros es la familia de portugueses, una colectividad que es digna de admirar, la unión que hay entre ellos, la formación que tiene, ayudan al prójimo en todo sentido”.*¹⁶⁶

La preferencia de trabajadores portugueses, se debía a la necesidad de incorporar individuos disciplinados y dispuestos a trabajar en todo momento. De esta

¹⁶³ Ídem, pág. 304.

¹⁶⁴ García, Maribel; ob. cit., pág. 20.

¹⁶⁵ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹⁶⁶ García Maribel; ob. cit., pág. 40.

forma, la empresa se aseguraba la permanencia de un personal responsable, cumplidor y sobre todo, disciplinado y esa era la principal virtud que aparecía en los trabajadores portugueses.

Desde la empresa se enlazaban en forma permanente los valores de la familia. Esto lo observamos tanto en Calera Avellaneda, como en Loma Negra y Algodonera Flandria. Otra similitud que aparece entre los diferentes casos de SFVO, es la forma de reclutamiento que se priorizaba la incorporación a la fabrica a miembros del mismo grupo familia Además, en todos los casos el matrimonio y la familia, como elemento disciplinador dentro del SFVO, era un requisito indispensable para poder acceder al préstamo o propiedad de las viviendas.

Sintetizando, podemos decir que, como estrategia de integración y como mecanismo de control por parte de los patrones para disciplinar a sus trabajadores, la mayoría de quienes ingresaban a la empresa eran presentados por parientes o amigos. Este era el principal mecanismo de reclutamiento visible el cual facilitaba la integración a los recién llegados y creaba al mismo tiempo obligaciones, garantizando un compromiso de todo el grupo familiar por la conducta de cada uno de sus miembros.

b) La formación en el oficio

Es fundamental tener en cuenta que, la agrupación de los trabajadores en familias como forma de reclutamiento, resultaba muy importante en condiciones donde se buscaba la institucionalización de la transmisión de los saberes profesionales. A partir de esta convicción, la empresa buscará que los mismos trabajadores fueran no solo los poseedores, sino también los transmisores del oficio. En este sentido, el modo de legitimación por el conocimiento de esos saberes puede ser pensado como una forma de disciplinamiento, pero también como un modo de creación de consenso, que puede haber operado de manera efectiva en el despliegue armónico de relaciones de trabajo cotidianas.¹⁶⁷ Los trabajadores entrevistados hacen referencia a relaciones armónicas y enfatizan en la posibilidad brindada por la empresa de iniciarse como aprendices, ascender laboralmente ocupando puestos de trabajo superiores y permanecer en la empresa hasta su jubilación.

¹⁶⁷ Simonassi, Silvia: "Historia de Metal. Industrias e industriales metalúrgicos de Rosario 1973-1983." Tesis de Maestría en Ciencias Sociales. FLACSO. Rosario. Marzo de 2004, Mimeo, pág. 214.

Desde la empresa, se buscaba fijar y formar la mano de obra por una necesidad de contar con los trabajadores capacitados cerca de las fábricas. El oficio se aprendía en Calera Avellaneda por medio de la práctica, instrucción ejercida por los obreros que ya contaban con la experiencia necesaria para desempeñarse en cada sección de la fábrica. La entrada en ella a temprana edad, a los 14 años, le permitía al trabajador ir incorporando los saberes profesionales necesarios:

*“Cuando entrabas a trabajar la fábrica era como una escuela, esa era otra de las cosas que te daba la empresa, formaba los futuros oficiales, capataces, pero cuando llegabas a los 18 años tenias una formación que dios me libre...pero mira como te controlaban, que el aprendiz por ejemplo no podía usar la masa, tenias que hacer determinada fuerza y ciertas cosas, era un control espectacular... Y esos chicos después tenían un oficio”.*¹⁶⁸

Vemos que en Calera Avellaneda que era fundamental la formación de la mano de obra para la empresa, y aquí el aprendiz cumplía un rol central.

Tal como afirma Silvia Simonassi, en la formación de la mano de obra, el aprendiz tuvo gran importancia.¹⁶⁹ Se trataba de un sistema de aprendizaje de oficios para menores de la clase obrera y en este caso, para los menores que vivían en la villa obrera. Entre nuestros entrevistados, el aprendizaje de algunos de los oficios de la industria se realizó bajo la enseñanza de otros trabajadores dentro de la empresa y aparece como el primer escalón en la obtención del saber del oficio. Su importancia radicaba en asegurar no solo la formación calificada de obreros, sino también la permanencia de estos en la empresa. Así, el aprendiz, iba incorporando hábitos de trabajo, acumulaba experiencia y conocimiento desde temprana edad.

“von Bernard, con eso se aseguraba el futuro de poder tener mano de obra especializada. En esa época en Calera estaba el mecánico, el

¹⁶⁸Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

¹⁶⁹ Simonassi, Silvia; ob. cit, pág. 221.

*electricista, el carpintero, el albañil especializado, ahora no porque, se contrata todo de afuera”.*¹⁷⁰

Por un lado, era un aprendizaje para realizar correctamente el trabajo. Por otro lado, lograba cubrir otros aspectos del comportamiento extra-fabril, de las relaciones humanas y de los valores morales. En ese sentido, la educación formal no aparece como la más sobresaliente, sino que es el aprendizaje informal el que se destaca con mayor énfasis, particularmente como formador de una cultura de trabajo. La experiencia de los trabajadores se originaba en el aprendizaje del oficio y de ciertos valores éticos en su relación con los otros y con el propio trabajo:

*“En la fábrica, además de enseñarte el oficio, te enseñaban a ganar y perder en la vida, el respeto era fundamental, los oficiales que teníamos nosotros en la fábrica eran como nuestros viejos, te daban lo bueno pero si te tenían que retar por algo, lo hacían”.*¹⁷¹

La ambigüedad que plantea la enseñanza en la formación del oficio, queda expresada de la siguiente forma: por un lado, asegura la reproducción de la mano de obra calificada pero, al mismo tiempo, se encarga de la transmisión de diferentes saberes y sentimientos, que contribuyen a la conformación de la identidad obrera.

Además, debemos tener presente que la posibilidad de contratar menores aprendices le otorgó a la empresa la posibilidad de contar con mano de obra a calificar en las tareas específicas de planta a más bajo costo ya que en lo referente al salario el aprendiz tenía un salario menor al del operario especializado.¹⁷²

No solo la transmisión de pautas morales se producía en la comunidad, los saberes profesionales, las prácticas del oficio, se trasmitían de generación en generación ya que los hijos de los trabajadores pasaban a formar parte del trabajo en fábrica desde muy pequeños. Los trabajadores, veían como un privilegio el hecho de poder ingresar a la empresa desde temprana edad.

¹⁷⁰ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹⁷¹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

¹⁷² Simonassi, Silvia; ob. cit, pág. 223.

Carlos trabajó en Calera Avellaneda desde los 16 años hasta su jubilación en el año 2002 y recuerda...

*“Lo lindo de Calera era que nosotros los pibes podíamos entrar a trabajar como aprendices ya a los a los 14 años con un sueldo, y ya eras empleados de la fábrica, y muchos llegaron a ser capataces”.*¹⁷³

*“Muchos obreros no sabían ni leer y escribir al momento de entrar a la fábrica pero aprendieron en la escuela, que daba clases para adultos analfabetos y ese mismo trabajador, podía ocupar en un futuro cargos importantes dentro de la empresa”.*¹⁷⁴

Los trabajadores valoraban positivamente la educación formal como variable de ascenso en la escala profesional, pero la posibilidad de ascenso quedaba limitada al cargo capataz general, los puestos de jefe de sección eran exclusividad para los colaboradores que rodeaban del patrón y que compartían una misma nacionalidad.

*“En los puesto de jefe de sección eran todos alemanes, nunca llegó una simple obrero, eso si que no se pudo alcanzar nunca”.*¹⁷⁵

Y en última instancia, al momento de elegir a quienes tenían la posibilidad de ascender, se elegía a aquellos trabajadores que se destacaban por su conducta, y responsabilidad otorgada al trabajo. Los ex obreros de la empresa nos cuentan que por lo general, se elegían para ocupar cargos importantes a la empresa personas que no sabían leer ni escribir pero que se destacaban por su presentismo, por ser personas muy cumplidoras, respetuosas y sobre todo responsables.

“ Al momento de elegir a quienes les tocaba ascender, la empresa miraba más a los tenían buena conducta, a los que no faltaban nunca, es decir a los más cumplidores y sobre todo respetuosos, valoraban

¹⁷³ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda, Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2006.

¹⁷⁴ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹⁷⁵ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 06/02/2007.

*mucho eso , también su trabajo, pero más que el trabajo se fijaban si eran cumplidores, eso prefería la empresa”.*¹⁷⁶

La responsabilidad y disciplina eran dos variables fundamentales al momento de decidir quien estaba capacitado para coordinar grupos de trabajadores por sección. Los ex obreros recuerdan con orgullo el hecho de que la empresa les daba la posibilidad de “empezar desde abajo”, para poder luego conocer el oficio, y poder hacer las cosas bien.

De esta forma, el aprendizaje y la formación en el oficio puede ser visualizado en Calera Avellaneda, como mecanismo de involucramiento y de creación de consenso, que contribuía en cierta forma a generar un clima armónico en la empresa.

c) La vivienda

Desde su apertura, Calera Avellaneda constituía una promesa para el futuro, por lo que se sucedieron las ampliaciones y modernizaciones de las fábricas de cemento Pórtland y Cal, consolidándose marcas ya tradicionales en el mercado argentino como cal “Hidrat” y “Cemento Avellaneda”.¹⁷⁷ Dado este crecimiento, comenzaron a ocuparse espacios para construir casas de obreros, "casi" rodeadas por el propio entorno fabril.

La gran expansión productiva, demandó la instalación permanente de los trabajadores, con la intención de que estos permanecieran cercanos a la fábrica. Desde la empresa se buscaba fijar la mano de obra, dada las características del proceso de producción, y fue la propia fábrica la que creó un mercado de trabajo, antes inexistente, mediante la construcción de viviendas para los obreros.¹⁷⁸

La ausencia de un mercado de trabajo, fue el motivo que impulsó a la empresa a tomar la iniciativa en el año 1938 de construir en un principio lo que se conoció como la “Pabellón para obreros solteros” (Anexo, Imagen 2), que consistía en una serie de viviendas para obreros solteros y que contaba entre otras cosas con instalación frigorífica para la conservación de carne y demás productos alimenticios. Esta construcción permitía a quienes llegaban de zonas alejadas permanecer allí de forma

¹⁷⁶ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraiz, Olavarría, 02/10/2006.

¹⁷⁷ Diario La Democracia de Olavarría, 01/01/ 1930.

¹⁷⁸ Neiburg, Federico; ob. cit, pág. 20.

gratuita y, por otro lado, la empresa se aseguraba de la permanencia de la gente empleada, cercana a su fuente de trabajo.

El sector destinado para alojar a los trabajadores sin familias, contaba con cuarenta habitaciones, de una a cuatro plazas cada una, dos secciones de baño, cinco depósitos, dos cocinas, comedor y un salón de esparcimientos. Los mismos operarios se encargaban de mantener ordenado y limpio el lugar y, a modo de estímulo, la empresa otorgaba premios anuales para los ocupantes de las habitaciones más cuidadas.¹⁷⁹

El Pabellón, estaba compuesto por tres cuerpos: a los costados se encontraban las habitaciones para los obreros y en el centro se encontraban tres salones, de diferentes tamaños, el más grande era el que se utilizaba para eventos especiales y sus usos eran múltiples: cumplía funciones de sala velatoria, de capilla, pero también se lo utilizaba como sala de cine.

La necesidad de incorporar más trabajadores al proceso productivo, en estrecha relación a la necesidad de aumentar el ritmo de producción, fue lo que llevó a la ampliación del lugar. De esta forma, la residencia transitoria para hombres solteros fue el inicio de la villa obrera, un pequeño poblado que llegará a ser habitado por más de 700 personas, entre hombres, mujeres y niños.

Para el año 1935, cuando Calera Avellaneda producía unas 420.000 toneladas de cemento y vivían de esta actividad 730 personas entre empleados y obreros de la fábrica¹⁸⁰, contaba con una verdadera población compuesta por viviendas para el personal, negocios que facilitaban el normal desenvolvimiento de la misma. La villa, estaba formada por unas 200 unidades de viviendas con 14.372 metro cuadrados cubiertos. Las casas eran sólidas, altas y confortables. Eran construcciones de dos departamentos cada uno de los cuales estaba compuesto por tres habitaciones, cocina, hall, baño y lavadero. Sus pisos eran de granítico en la cocina, en el comedor y en el baño, sus paredes de ladrillo de barro de primera y recubiertas con madera machimbrada.

Tenían techo de chapa de fibrocemento, cocina a leña con serpentina y tanque intermediario que suministraba agua caliente para el baño y la cocina. En invierno, la cocina permanecía encendida día y noche con carbón mineral, que periódicamente proveía la fabrica a muy bajo precio. Contaban con instalaciones de servicios urbanos, tales como agua corriente, cloacas y luz eléctrica y también había recolección de

¹⁷⁹ García, Maribel; ob. cit., pág. 36.

¹⁸⁰ Publicación Calera Avellaneda, 1944.

residuos.¹⁸¹ La empresa también se hacía cargo del mantenimiento de las casas que integraban la villa, si había algo que reparar, los trabajadores lo comunicaban en la fábrica y de inmediato obtenían una respuesta.

Las casas disponían de una amplia franja de terreno lateral que iba desde el frente hasta el fondo de la casa, además de una parcela posterior, donde la gente tenía su jardín, quinta y hasta algunas aves.¹⁸² Los frentes de las casas estaban cercados con alambres tejidos, sostenidos por postes de cemento. Las calles tenían un cordón cuneta pero no estaban pavimentadas, salvo la calle principal que tenía un relleno de pequeñas piedritas caliza que evitaban la formación de barro en los días de mucha lluvia.

La vivienda que pertenecía al patrón se distinguía del resto por ser un gran chalet de dos pisos con varias habitaciones, con una pileta construida en la parte posterior. La casa estaba rodeada de un amplio parque con gran cantidad de flores. Según los testimonios era un lugar tranquilo y seguro (custodiado por un sereno las 24 horas) y a ello debemos sumarle canteros con flores, las quintas, los parques y los juegos para niños.

Es importante señalar aquí que la ampliación de la villa obrera coincide con la llegada de Carlos von Bernard, en el año 1935, cuando este se hizo cargo de la dirección de la empresa. Hasta ese entonces, solo estaba el Pabellón para obreros solteros. Dicha ampliación consistió en la construcción de la casa para obreros y sus familias, casa para jefes, casa para el patrón, almacén y diferentes negocios (peluquería, carnicería, mercería, zapatería y verdulería). También se construyó el Club Social y Deportivo Calera Avellaneda, piletas de natación, canchas de tenis, fútbol, básquet, golf y bochas, escuelas, jardín de infantes y una capilla.

Calera Avellaneda, edificaba las viviendas destinadas a los obreros, pero no les daba la posibilidad de acceder a su propiedad sino que las entregaba en forma de préstamo. En todos los casos, era un requisito imprescindible que aquellos hubieran contraído matrimonio para poder disponer de las mismas.

Dentro de la práctica y los recursos paternalistas desplegados en Calera Avellaneda, podemos destacar en primer lugar la vivienda. La fuerza de trabajo era inmovilizada a través de la vivienda y tenían a su disposición electricistas, pintores, y albañiles a los que podían acudir en caso de necesitarlos, pero las casas no podían ser

¹⁸¹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹⁸² García, Maribel., ob. cit., pág. 34.

refaccionadas ni ampliadas¹⁸³ Es este dato el que nos permite ver hasta que punto la empresa reglamentaba la vida de los trabajadores. Si bien los trabajadores tenían la posibilidad de acceder al uso de las viviendas de la empresa, debían respetar ciertas pautas establecidas por la empresa.

En fin, la empresa, con el fin de fijar la mano de obra, ofrecía el préstamo de las viviendas a quienes se incorporan como trabajadores, siempre y cuando estuvieran casados y dispuestos a cumplir las pautas que regían el funcionamiento del SFVO, que se convirtió en un espacio pedagógico donde aplicar una política empresarial.

Hay que resaltar la importancia del matrimonio y de la conservación de la vivienda familiar como condicionantes externos de la disciplina en la fábrica. Y esta es una similitud entre los diversos casos de SFVO, como también lo son, como ya hemos señalado, algunos aspectos de la forma de reclutamiento y la formación en el oficio.

Centrándonos en la vivienda de la villa obrera, podemos decir que, el matrimonio como condición necesaria para acceder al préstamo de las mismas, permitía una cierta estabilidad laboral. Además, el matrimonio y las relaciones familiares, tuvieron un fuerte peso al momento de reclutar trabajadores, que por lo general llegaban a trabajar por canales informales, como por ejemplo el llamado de parientes o amigos.

En síntesis, la entrega de viviendas garantizó en gran medida la disciplina dentro y fuera de la fábrica.

¹⁸³ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

Capítulo 3

LA VILLA OBRERA COMO ESPACIO PEDAGÓGICO

3.1 El poblado “paternalista”

La intervención del patrón en la vida de los trabajadores se realizó en un contexto donde la fábrica y la villa obrera quedaban fuertemente ligadas, y se constituyeron como un espacio pedagógico apto para la aplicación de las estrategias patronales. Ese conjunto de prácticas, que se aplicaron sobre la vida del trabajador para mejor rendimiento en el trabajo, constituyen un programa de gestión de la mano de obra.¹⁸⁴ Tal como afirma Sierra Alvarez, el diseño del espacio de reproducción constituía un arma privilegiada de los patrones paternalistas, y esa estrategia se inscribía espacialmente: en ella espacio y moral se unían causalmente. Las estrategias paternalistas se relacionan directamente con la ordenación del territorio, y la principal herramienta de los patrones será el poblado o villa obrera que se convierte en un espacio pedagógico.¹⁸⁵ Existe una estrecha relación entre el programa a desarrollar, es decir, una política paternalista, y el espacio donde el mismo se lleva a la práctica, en este caso la villa obrera. Los objetivos inmediatos del programa paternalista, reside en la acotación de un espacio propio de intervención y de puesta en práctica de técnicas y procedimientos disciplinarios que encuentran íntima relación con las obras sociales. Desde el punto de vista de los patrones paternalistas, las obras sociales transformarían a las poblaciones obreras en un tipo especial de obrero, más útil y disciplinado.¹⁸⁶

Para poder profundizar el análisis del poblado paternalista como espacio pedagógico, resulta imprescindible describir el lugar y su particular distribución.

La villa von Bernard se encontraba muy próxima a la fábrica de cemento ubicada a unos 13 Km. de la ciudad de Olavarría. Se podía identificar dentro de la villa 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 y por último, un poco más alejada, se encontraba la casa o chalet que ocupaba el patrón con su esposa.

La primer zona mencionada contaba, además, con la instalación de negocios de tienda, peluquería, librería, restaurante, almacén de ramos generales, carnicería, verdulería y panadería, así como un amplio local para proveeduría, cedido sin cargo al sindicato obrero, provisto de refrigeración, estanterías y elementos complementarios. Dentro de la

¹⁸⁴ Sierra Alvarez, José. *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Siglo veintiuno editores, España, 1990, pág 3.

¹⁸⁵ ídem, pág 102.

¹⁸⁶ ídem, pág 73.

villa, también se encontraban parques artificiales, con plantas frutales cuidado y mantenido por personal contratado por la fábrica.

En la segunda zona que puede destacarse dentro de la villa obrera es la ocupada por los empleados y jefes de la empresa. Esta zona se encontraba ubicada entre la primera zona y la tercera, y estaba integrada por casas destinadas al personal de mayor jerarquía. La residencia del patrón se encontraba en la tercera zona, alejada de la casa de los trabajadores y en uno de los sectores más vistosos de la villa, rodeado por un inmenso parque, árboles y plantas frutales, y muy próximo a la cancha de golf y tenis. La distribución del espacio ocupado por la villa obrera, nos permite analizar la relación entre el diseño del poblado paternalista y la transmisión de valores y hábitos que se desplegaban dentro de este “espacio pedagógico.”

El poblado de Calera Avellaneda, impresionaba por su moderna concepción urbanística y su diseño marcadamente funcional, donde las diferencias estaban marcadas dentro del mismo espacio habitado dividido en zonas. En el sector de la villa construida para el personal, las jerarquías sociales estaban bien reflejadas en lo espacial. En esa jerarquía social y espacial lo que realmente se extendía en el espacio eran las relaciones económicas de propiedad y posesión.

El espacio quedaba delimitado, y la particular planificación en la construcción de la villa obrera, se define a partir de la distribución de sus habitantes, según el lugar ocupado en el proceso de trabajo. Es decir, la distribución poblacional, coincidía con el cargo que cada uno de los empleados ocupaba dentro de la empresa. Existe una contraposición entre los principios jerárquicos y los igualitarios que plantea la empresa, cuando las estrategias empresariales se ponen en práctica en espacios fundados en discursos que difunden la igualdad, pero que requieren necesariamente de la jerarquía.

Las condiciones materiales de las casas también señalaban la pertenencia a una determinada condición social, esas diferencias se observaban desde la construcción externa hasta las comodidades internas de las viviendas, sobre todo la del patrón, que era conocida por todos los integrantes de la villa obrera. Desde lo exterior vemos que las casas para los trabajadores son más pequeñas y con una construcción simple, comparada con las viviendas ocupadas por los empleados y jefes de la empresa. La mayor diferencia en cuanto a la construcción de las casas, la encontramos en la casa que ocupaba el patrón y su esposa, conocida por los trabajadores como “la mansión del patrón”. Esta caracterización ya nos indica alguno de los rasgos que tenía esta vivienda. Era una casa muy grande que, como adelantábamos, estaba rodeada de un inmenso

parque, y ocupaba un lugar privilegiado en la villa por su particular ubicación. Las diferencias materiales que resaltaba en la construcción de las viviendas, expresaban claramente un símbolo de distinción y ubicación social.

Se observa al mirar la planificación en la construcción de la villa obrera, una arquitectura que ya no está simplemente hecha para vigilar el espacio exterior, sino para permitir un control interior articulado y detallado, por parte de la empresa, y que a su vez, marca las diferencias expresada desde lo material, que son visibles para quienes se encuentran dentro de la villa obrera.

Tal como indican algunos vecinos, cada uno sabía el lugar que le correspondía dentro de esta particular distribución espacial. Los chicos del barrio de los obreros jugaban entre sí, pero se marcaba bien la diferencia con los integrantes del sector jerárquico, que por ejemplo, no enviaba a sus hijos a realizar actividades con los chicos de la villa, aunque por medio de otros espacios, como la escuela, se lograba una interacción constante entre las familias de las diferentes zonas de la villa.¹⁸⁷

*“Cada uno sabía bien el lugar que le correspondía, no podías pasar por el sector donde vivían los jefes. Los chicos del barrio de los obreros jugaban entre sí, porque hasta la década del 60’, y más también, se noto bien la diferencia entre los sectores jerárquicos. Había un parque para obreros y otro para el resto de los empleados y el personal jerárquico. Igual que las piletas, había una para cada grupo...”*¹⁸⁸

La búsqueda constante por parte de la empresa de unir a todos sus empleados bajo una supuesta “gran familia empresarial”, el discurso desplegado por la empresa, se contradecía en algunos aspectos que pueden ser rescatados de los testimonios de quienes formaron parte de la villa obrera. Al respecto, se dice lo siguiente...

*“Lo que estuvo siempre dividido, fue el barrio de los jefes... era como un tabú, nosotros tratábamos no ir... después se fue reacomodando, pero parecía que había un cerco que dividía la villa.”*¹⁸⁹

¹⁸⁷ García Maribel: *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos*. Edición del autor, Olavarría año 2004, pág. 40.

¹⁸⁸ ídem, pág 41.

¹⁸⁹ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/ 2006.

El tema de la educación resulta interesante para poder equilibrar y enriquecer la relación entre la distribución espacial y jerarquización social, ya que las escuelas eran espacios de interacción entre hijos y empleados de diferente jerarquía laboral. Había en la villa obrera una escuela primaria, y un jardín de infantes donde concurrían los hijos del personal que vivía en la villa. La función educativa, iba dirigida en este caso, a un grupo de alumnos que compartían rasgos semejantes de un particular estilo de vida. Era también un punto de encuentro entre habitantes de la villa obrera, y también el lugar de intercambio entre los hijos de trabajadores (y del personal jerárquico) que compartían diferentes puestos de trabajo en la fábrica.

Cabe señalar que la escuela del poblado paternalista, Escuela N° 55 “Carlos von Bernard” se construyó en el año 1962 y comenzó a funcionar en el año 1963. Hasta ese entonces, los hijos de los trabajadores debían concurrir a la escuela N° 25 San Jacinto, que estaba ubicada a 3 Km. de la villa obrera.¹⁹⁰ La escuela contaba con varias aulas, dirección, biblioteca, galerías cerradas, un amplio patio con juegos, plantas, mástil, y salón de actos con escenario. El mantenimiento de la escuela y del traslado de los docentes que vivían en Olavarría, corría por cuenta de la empresa que además obsequiaba a cada alumno en el día del ingreso escolar con útiles escolares, guardapolvo, zapatos y medias.

También había una Escuela de Orientación Profesional, que funcionó en el establecimiento de la Escuela N° 55 entre 1963 y 1966, y concurrían personas adultas que no habían realizado sus estudios, tanto obreros como su familia. Esta Escuela contaba con un nivel primario, para adultos analfabetos, y también se enseñaba dibujo, dactilografía, electricidad y corte y confección. Allí también se perfeccionaban los obreros junto a sus hijos, preparándose para desempeñarse como artesanos de los talleres de la empresa, propiciando la integración del personal. En esta escuela colaboraban con su enseñanza los empleados técnicos administrativos especializados.¹⁹¹ Como en toda escuela profesional, se enseñaban oficios, por lo que iban los alumnos que solo tenían estudios primarios y otros que cursaban simultáneamente el secundario.

El jardín de infantes N° 5 también funcionaba en el mismo establecimiento de la escuela y concurrían al mismo todos los hijos de los empleados y obreros de Calera

¹⁹⁰ García, Maribel; ob. cit., pág. 76.

¹⁹¹ Cuando la villa obrera fue demolida en la década del 80', la escuela N° 55 se trasladó al barrio AOMA, ubicado a unos 5 Km. de la ciudad de Olavarría y adoptó el nombre con el que funciona actualmente: Escuela N° 55 “Combate San Jacinto”.

Avellaneda.¹⁹² Otra dimensión para poder analizar el espacio pedagógico es la creación de un espacio privado, íntimo y familiar en cada vivienda obrera.

Hay que tener en cuenta que, dentro de las prácticas paternalista, se creía que con la vivienda modelo se trataba de arrancar al obrero de la taberna, lugar privilegiado de la sociabilidad, donde supuestamente el obrero gastaba el dinero que debía atender a su reproducción, a la de su familia y de la cultura obrera, con el fin de retenerlo en el seno de la familia, unirlo a su alojamiento, hacérselo amar y, así, reconstituir el hogar obrero, reanudar el lazo familiar y el sentimiento de hogar. Al eliminar los espacios comunes, la vivienda unifamiliar debía asegurar, al fin, una cesura nítida y permanente entre lo público y lo privado.¹⁹³ La creación de un espacio de vida privada para el matrimonio y sus hijos, lo constituían algunos espacios de las viviendas como el patio o el lavadero de las casas:

*“La calidad de vida que tenía Calera, ya para la década del cuarenta, era increíble, todas las casa de tenían cloacas, agua fría y caliente, todas las casa, las de obreros, empleados, capataces y jefes. El baño que te construían era con todo, con bañera, lavatorio, todo estaba azulejado, con lavadero interno, las mujeres no tenían que salir afuera para poder lavar y construían las habitaciones de acuerdo a la cantidad de la familia. Habitaciones, lavadero, cocina y baño. Todo eso lo daba la empresa, pero aparte te regalaban la luz, porque la empresa tenía en la fabrica usina propia, y te traían el carbón...”*¹⁹⁴

Vemos que en Calera Avellaneda, la empresa se aseguraba, por medio de la vivienda, que los obreros permanecerían más unidos al establecimiento que los empleaba. Tal como afirma Babiano Mora, dentro del modelo paternalista, la vivienda adquiere así la función de disciplinar.¹⁹⁵

¹⁹² Cuando la villa obrera fue demolida en la década del 80', el jardín N° 5 se trasladó a Loma Negra, y adoptó el nombre con el que funciona actualmente: Jardín N° 105.

¹⁹³ Sierra Alvarez, ob. cit., pág 129.

¹⁹⁴ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹⁹⁵ Babiano Mora, José. *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*. Concejo Económico y Social. España, 1998, pág. 90.

Era una preocupación constante para los patrones, que en la vida del trabajador surgieran problemas graves que incidieran sobre el trabajo o el orden social, por eso era de vital trascendencia controlar el uso del salario por parte del trabajador, gestionar su reproducción y la de su familia, y conjurar su autoorganización. A través del ejercicio del poder empresarial, y por medio de un esquema estratégico, la vida obrera se convertía en reproducción y el obrero en obrero modelo.¹⁹⁶ Para ello, el espacio pedagógico se “clausuraba” respecto de espacios alternativos de socialización y politización, como las ciudades. La clausura se expresaba por medio de la distancia y del apartamiento, como una forma de aislamiento de la ciudad.

La villa obrera estaba alejada de la ciudad de Olavarría, y la reja que bloqueaba la entrada de la villa, era abierta solo por un sereno. Como revela este testimonio:

*“Había una tranquera que se cerraba a las 22 hs, hasta las 6 de la mañana, si alguno de la villa tenía que salir, o entrar, tocaba timbre y venía el sereno, que vivía en el primer chalet”*¹⁹⁷

La necesidad de aislamiento que planteaba el modelo paternalista se relaciona con el peligro que simbolizaba la constitución de espacios obreros segregados, que caracterizaban el desarrollo espontáneo de la ciudad del siglo XX. La necesidad de enfrentar el peligro latente de politización y de autoorganización gremial, fue lo que llevó a la idea de la formación de grupos obreros que junto a sus familias, se encontraran viviendo alejados de la ciudad. Además, se creía que la coexistencia habitacional de diferentes grupos sociales, podría tener una influencia moralizante sobre el obrero.¹⁹⁸ Tal como hemos analizado, trabajadores y sus familias, jefes y el patrón eran reunidos en el poblado paternalista de Calera Avellaneda, aunque también estaban espacialmente separados, jerárquicamente ordenados.

El aislamiento se fundaba en la posibilidad de autosuficiencia que caracterizaba a la villa obrera, donde se reunía los espacios de vida y trabajo de los obreros, y donde estos, encontraban todas las cosas que necesitaban, partiendo por el trabajo, siguiendo por la salud, la educación y la recreación.

¹⁹⁶ Sierra Alvarez, ob. cit., pág 95.

¹⁹⁷ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹⁹⁸ Sierra Alvarez; ob. cit., pág 109.

“Una vez que llegué a la villa, la verdad que no sabés lo que fue, no te puedo explicar, porque era un lugar hermoso, y la gente muy buena, solidaria, y además no teníamos que movernos a ningún lado porque teníamos todo ahí, más que nada para la juventud, teníamos para hacer deportes, para ir al cine, no necesitábamos ir a Olavarría, porque en la villa teníamos todo. Imaginate que además de la casa, que era una casa linda, cómoda, con todas las comodidades, teníamos gratis la luz, el gas, agua. Todo eso nos daba la empresa, gratis. Además podíamos asistir a la pileta de natación y practicar todos los deportes que quisiéramos...”¹⁹⁹

Como asegura Sierra Alvarez, el aislamiento es internalizado por los trabajadores a partir de la relación directa que tiene con la autosuficiencia”:²⁰⁰

“Teníamos todo en la villa, nos daban todo, desde el agua, la luz... hasta los bailes y otros entretenimientos, no necesitábamos salir de la villa... ¿Para que? Si ahí teníamos...además los chicos estaban muy contenidos, vos no te precisabas mover de ahí, cuando empezabas a ser mas grande que empezabas a salir, de la villa no te movías porque en realidad tenias todo ahí, debe haber muy pocos casos como este, era un paraíso...”²⁰¹

La empresa intervenía fuertemente en la villa obrera, sobre todo en la parte social, en una búsqueda constante de crear pautas y hábitos morales. La fábrica estaba tan presente en la vida de los trabajadores y las familias que vivían en Calera Avellaneda, en aquellos que integraban este espacio pedagógico que, en el Salón de Actos de la escuela, se había pintado un mural gigante, con la imagen de la fábrica, como para continuar presente en cada momento de la vida de la comunidad.

La villa obrera von Bernard es recordada como un lugar casi soñado.

¹⁹⁹ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²⁰⁰ Sierra Alvarez; ob. cit., pág 107.

²⁰¹ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

*“Todos los recuerdos son muy lindos, en muy pocos lugares del país se puede hablar de una infancia tan sana y segura. Fuimos un grupo de personas privilegiadas las que vivimos en Calera”.*²⁰²

Los testimonios nos permiten ver como, el propio poblado, justificaba el aislamiento de la villa a partir de la creencia de una comunidad sana, segura y en permanente contacto con la naturaleza. La política paternalista, ofreciendo a los trabajadores los elementos materiales y morales necesarios para elegir quedarse y permanecer en ese lugar, facilitaron la formación de una creencia que rápidamente incorporaron los trabajadores y sus familias. Si la empresa les daba todo lo que necesitaban para vivir allí, no era necesario trasladarse hacia otro lugar, cuando se les ofrecía seguridad laboral, y se los alejaba de los supuestos peligros que traería vivir en la ciudad.

La noción optimista del aislamiento aparece en los discursos empresarios, como el mejor ámbito para constituir la “gran familia”:

*“Una familia en un mundo ideal. Rodeada por profusa arboleda, la población anexa a la planta industrial en una pequeña ciudad que se abastece a si misma no solo en las necesidades materiales, sino también en su aspecto social y cultural.”*²⁰³

Para el año 1967, Calera Avellaneda S.A., se adhiere de la celebración del Centenario de la ciudad de Olavarría, de la siguiente forma...

*“Calera Avellaneda, se asocia calurosamente al jubilo de la celebración del centenario de esta ciudad, donde logró realizar su planta industrial y reunir, en una villa modelo que cuenta con viviendas, escuelas, comercios, asistencia médica y deportes, a la gran familia de CALERA AVELLANEDA S.A., siempre en avance hacia el progreso.”*²⁰⁴

²⁰² Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

²⁰³ El Libro de Oro del Centenario de Olavarría, 1867-1967. Municipalidad de Olavarría. Copyright Ediciones Aniversario, 1968, pág .113.

²⁰⁴ Ídem, pág. 114.

La fábrica y villa obrera se transformaron en los espacios aptos para implantar un modelo de organización, donde la transmisión de pautas morales se convertiría en un hábito constante. Se buscó y se logró construir una identidad local, reforzada con el discurso de “la gran familia”, que se caracterizaba por un fuerte sentimiento de pertenencia a la villa obrera: ser miembros de la villa, ser vecino del lugar, era un orgullo para quienes la integraban. Esta idea se reafirma con los testimonios que aseguran que “vivir en la villa obrera, era un privilegio”.²⁰⁵ La transmisión de hábitos y valores se llevará a la práctica desde diferentes actividades sociales desplegadas en la villa obrera como veremos a continuación.

3.2 La vida social en la villa obrera

Calera Avellaneda desplegaba en la villa una serie de actividades de esparcimiento y deporte, con la idea de fomentar la solidaridad y el compañerismo, que eran componentes esenciales del modelo paternalista. Para ello introdujo en la planificación urbana edificios destinados a la actividad social comunitaria, como la escuela, el club social y el almacén de ramos generales, pero también cumplían un rol fundamental los espacios destinados a la distracción y entretenimiento como el caso de la cancha para práctica de diversos deportes o los salones destinados a los encuentros semanales o anuales. Estos espacios alentaban la interacción constante de los habitantes de la villa obrera y representaban ámbitos de sociabilidad donde se construyeron imágenes e ideas precisas.

Muchos fueron los espacios que dentro de la villa se constituyeron en espacios de intercambio y socialización. El restaurante se encontraba ubicado próximo a la cantera y contaba con un amplio espacio utilizado como comedor para obreros y un apartado reservado para el personal técnico y directivo de la empresa. Eran los encargados del funcionamiento del restaurant, una familia que se había instalado en la villa obrera. Allí concurrían a almorzar algunos de los empleados de la empresa, sobre todo aquellos solteros que vivían en la villa, pagando una cuota diaria que incluía el desayuno, almuerzo y cena. También desde el restaurante se preparaban las viandas destinadas al consumo de los trabajadores de las diferentes secciones de la fábrica.

²⁰⁵ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

Los trabajadores concurrían diariamente a este sitio que, además de cumplir la función de comedor, era el lugar de encuentro y reunión permanente, donde se compartían charlas y juegos de mesa. Los empleados que habitaban el pabellón de solteros, concurrían al restaurant por un camino rodeado de árboles que unía ambos sitios.

En el año 1938, la empresa decide la construcción de un almacén de ramos generales para la villa que se transformará en uno de los centros de reuniones de muchos vecinos, ya que no solo se concurría al mismo a realizar compras sino que también se debatían temas sobre política o deporte. Por la mañana se tomaban los pedidos, se encargaba la mercadería a la ciudad de Olavarría y luego se repartía entre los clientes de la villa. La mercadería llegaba al almacén a través del ferrocarril y para el reparto se utilizaba un carro de madera tirado por un caballo, que abastecía también a otras familias que vivían en zonas cercanas.

Dentro de los negocios también se encontraban la verdulería, la mercería, la zapatería y la peluquería. Todos estos locales estaban ubicados en un mismo edificio, construido de mampostería de piedra caliza revocada, con piso de cemento alisado, techo de chapa y cielorraso. También constituían espacios de reunión social, donde se comentaban diversos temas que en muchos casos eran de interés común. La carnicería era el único negocio manejado por la empresa, las vacas se encontraban en un campo cercano a la fábrica y había un matadero donde se carneaba dos veces por semana. Para la compra de carne, los trabajadores obtenían bonos especiales con un determinado valor que adquirirían en la administración de la empresa.²⁰⁶

La villa también tenía su capilla, que funcionaba en el Chalet de los obreros solteros, y el sacerdote que oficiaba las misas se trasladaba hasta la villa en sulky desde Sierras Bayas. Como en la villa obrera había muchas familias de portugueses, se eligió la advocación de la virgen de Fátima para la Capilla.

En el año 1944 comenzó a funcionar la sala de primeros auxilios atendida permanentemente por un enfermero, que disponía en ese momento de los elementos más modernos en materia de primeros auxilios. Su labor no fue exclusiva a la atención de los accidentes dentro de la fábrica, sino que también estaba al servicio de toda la población. Los medicamentos se entregaban gratuitamente.²⁰⁷

Como parte de los espacios sociales, nace El Club Social y Deportivo Calera Avellaneda, iniciativa que surgió desde la empresa y que significaba para los

²⁰⁶ García, Maribel; op. cit., pág 49.

²⁰⁷ Ídem., pág. 91

habitantes de la villa un motivo de esparcimiento, ya que además de brindar espectáculos deportivos ofrecía periódicamente cenas y bailes.²⁰⁸ El Club contaba con una pileta de natación, cancha de tenis, básquet y fútbol. Allí se realizaban diferentes torneos y competencias deportivas entre las distintas secciones de la fábrica. También el club estaba destinado a los frecuentes y diversos concursos de los que eran jurados el patrón y su esposa. En dichos concursos, se seleccionaba a la reina de la villa obrera, eran premiadas las viviendas más cuidadas y bonitas de la villa, y se otorgaban regalos a los mejores alumnos de la escuela.²⁰⁹

La importancia de la construcción del Club, en el año 1947, radica en la necesidad de contar con un local que tuviera las instalaciones adecuadas para diferentes eventos sociales que, hasta el momento, se habían efectuado en el salón del restaurant con escasa capacidad.²¹⁰ Además algunas reuniones y eventos que se realizaban al aire libre quedaban limitadas a las arbitrariedades del tiempo, y muchas de ellas se suspendían por sorpresivas lluvias.

Otro espacio social significativo fue el Salón de Actos Sociales, una construcción independiente decorada de acuerdo a las actividades específicas que se organizaban por iniciativa empresarial. La empresa construyó este gran salón de actos en el año 1955, y dentro de las fiestas más importantes que allí se realizaban estaba la del día de reyes, a la que asistían los trabajadores y empleados con sus hijos a recibir los regalos que la empresa compraba para tal ocasión.

También se realizaban aquí bailes convocados por todas las familias de la villa obrera, entre los cuatro y seis bailes anuales los más recordados son los de fin de año. Las fiestas al aire libre se realizaban en el parque central del pueblo, que contaba con una amplia pista de baile, un pequeño palco, gradas, mesas y una vistosa instalación de luz artificial alrededor de la pista.²¹¹

En enero del año 1943 se inauguró la pileta de natación con medidas reglamentarias y trampolines, a la que concurrían diariamente obreros y empleados con sus familias y donde se realizaban competencias entre los diferentes clubes de la zona.²¹² La cancha de fútbol se creó en el año 1939, aunque el equipo de fútbol que representaba a

²⁰⁸ El Club Social y Deportivo Calera Avellaneda, tenía su bandera con logotipo representativo.

²⁰⁹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

²¹⁰ García, Maribel; ob. cit., pág. 5

²¹¹ Ídem., pág 71.

²¹² La pileta de natación de la villa obrera von Bernard, fue la segunda pileta de natación construida en el partido de Olavarría.

Calera Avellaneda ya existía desde 1927 y competía con diferentes equipos de la zona. La cancha contaba con vestuarios para los jugadores y hasta con cabina de transmisión. Por su parte, la cancha de básquet fue inaugurada en 1942 y también había un equipo representativo de la empresa, que intervenía en los torneos oficiales de la liga de Olavarría.

El tenis también formaba parte de las actividades deportivas que se realizaban allí y esto se relacionaba con un gusto personal del patrón, quien era un apasionado de este deporte. La cancha de tenis se encontraba ubicada frente al club, rodeada de un gran cerco. Asimismo, el patrón era un apasionado del golf y por eso en la villa también se construyó una cancha de golf, sobre una superficie de veinte hectáreas. La empresa se encargaba del mantenimiento y cuidado que específicamente este tipo de canchas requería. Al igual que los dos casos anteriores, la construcción de la cancha de bochas se relaciona con la preferencia de un sector del personal por la práctica de este deporte.

Cabe destacar que la práctica de todos los deportes antes mencionados, era abiertas y gratuita para la totalidad del personal de la empresa y de sus familias. Para la enseñanza de los mismos la empresa había contratado profesionales, que se instalaban en la villa obrera por largo tiempo. La proyección de películas también tuvo su lugar en la villa von Bernard. Un capataz del taller eléctrico daba funciones de cine con un equipo de su propiedad, actividad que en un principio se realizaba en el chalet de los obreros, luego se trasladó al restaurante y finalmente al salón de usos múltiples.²¹³

Mediante diversas actividades propuestas por la empresa, se incentivaba la vida al aire libre y el contacto permanente con la naturaleza. Era frecuente la organización de picnic familiares, donde todos concurrían, y campamentos destinados a los hijos del personal. Como recuerdo un ex vecino de la villa: *“En la parte social se trabajó siempre mucho.”*²¹⁴ Una de las cosas más recordadas por los habitantes de la villa obrera es la función que cumplía el club social. Un ex empleado recuerda que:

*“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.”*²¹⁵

²¹³ García, Maribel; ob. cit., pág. 86.

²¹⁴ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

²¹⁵ García, Maribel; ob. cit., pág. 85.

Tal como hemos señalado, por medio de diversas estrategias la empresa estaba dedicada a la búsqueda de unión e integración de los trabajadores, y tanto el club Social y Deportivo Calera Avellaneda, como el salón de Actos formaban parte de esas estrategias. El fútbol era una de las actividades que lograba unir a todos los miembros de la villa...

*“En la hinchada de los domingos nos poníamos junto al alambrado y alentábamos a Calera con todas las ganas.”*²¹⁶

Veamos otro ejemplo de integración buscado por la empresa: El Club Social y Deportivo “Calera Avellaneda” organizó para el día sábado 18 de abril de 1942, en el salón comedor una gran velada artística y baile familiar a total beneficio de la Sub - Comisión de Foot-Ball. En la publicidad elaborada para dicho acontecimiento, a modo de volante, se hacía referencia a la programación de la velada, como la presentación de la "renombrada orquesta Rossi", la entrega del premio a la señorita ganadora del Gran concurso de Simpatía del Diario local “La Democracia”, entre otros.²¹⁷ Lo que aquí nos interesa, aparece al final de la nota, donde figura el costo que tienen las entradas para ingresar al espectáculo:

Socios \$ 0.50 - No socios locales \$ 1.50 - No socios forasteros \$ 1.00.

Este dato podría estar mostrando otro rasgo de paternalismo en Calera Avellaneda, ya que la entrada para asistir al baile es más económica para los no socios forasteros que para los no socios locales. Podría estar señalando los beneficios que trae ser socio del Club, que se iguala a la idea de decir, los beneficios que trae ser parte de las asociaciones de la empresa.

Es interesante ver que, pese a la integración que buscaba la empresa, las tradiciones y costumbres nacionales de las familias de inmigrantes, se mantenían dentro de la villa y se expresaban a través de las actividades sociales...

“Las familias armaban grandes árboles navideños que entregaban en cada una de las casas, tal como se hacía en Europa, cortaban ramas de

²¹⁶ Ídem, pág. 85.

²¹⁷ Ídem, pág. 86.

*pino y las decoraban. Para las pascuas pintaban huevos de colores y los repartían entre todos los vecinos de la villa, tal como se hacía en Alemania y en Rusia. Festejaban la llegada de la primavera, y cantaban en diferentes idiomas”.*²¹⁸

Esto nos lleva a considerar que no había un intento, por parte de la empresa, de nacionalizar los diferentes grupos de inmigrantes. La búsqueda de unión se buscaba por otro camino, en la realización de diferentes eventos que integraban a todos y que garantizaba una estabilidad dentro y fuera de la fábrica. Así cada colectividad continuó conservando sus tradiciones y las costumbres que traían de su país de origen, haciendo partícipe a todo el pueblo de sus festejos y encuentros.

Dentro del Sistema de Fábrica con Villa Obrera (SFVO), la villa obrera aparece como un lugar de descanso, ya que es un modelo empresarial que tiene en cuenta otros aspectos de la vida de los obreros. ¿Es este el motivo por el cual la empresa fomentaba las actividades de tiempo libre, recreación, deportes etc.? La vida al aire libre, ese contacto directo con la naturaleza, ¿permitía una vida sana, armónica y tranquila tal como cuentan en sus testimonios los ex vecinos de la villa obrera?

Como hemos adelantado, la empresa organizaba y fomentaba campamentos a los que concurrían los hijos de su personal

*“Lo lindo que tenían los campamentos eran los preparativos previos, que consistían en juntar fruta para hacer el dulce que llevábamos al campamento. También juntábamos botellas, diarios y salíamos a pedir casa por casa un alimento para hacer una canasta navideña. El campamento duraba diez días en el mar y era un premio al esfuerzo y trabajo de todo el año”.*²¹⁹

En los campamentos, se compartían juegos y vivencias, también se aprendía a lavar, cocinar y administrar el dinero. El tiempo de recreación servía para incorporar valores que se difundieron desde la empresa permanentemente, como la solidaridad, el compromiso, la buena conducta y la integración al grupo que, como vemos en todos los casos, era premiada:

²¹⁸ Ídem, pág. 19.

²¹⁹ Ídem, pág 68.

“En los campamentos aprendíamos a querer a la naturaleza, a organizar grupos, a trabajar en conjunto, lo que comúnmente se dice uno para todos y todos para uno...En ese tiempo de recreación teníamos que administrar muy bien el dinero que llevábamos para las dos salidas programadas, era una experiencia maravillosa que acrecentaba los vínculos fraternos de la comunidad...”²²⁰

Así, la vida en la villa se reforzaba por fuertes lazos personales. Desde la empresa, se observa una búsqueda constante para que el trabajador se involucre con una constelación de valores y se integre en una cultura laboral determinada por ella. En aquel ámbito de sociabilidad, la organización de la vida cotidiana se reestructuraba bajo la existencia de un arco de solidaridades vecinales que se expresan de la siguiente forma: ²²¹

“En la villa todos nos conocíamos y entre vecinos siempre nos dábamos una mano... todos sabíamos eso, era como un reglamento que teníamos que ayudarnos entre nosotros.”²²²

El hecho de compartir el tiempo libre permitió la consolidación de lazos afectivos entre los mismos sujetos, dentro de la villa obrera y entre ellos y la empresa. Una trama de vínculos que se fueron construyendo, un conjunto de valores, actitudes y creencias que unieron a los miembros de la comunidad, que componen lo que se considera “cultura del trabajo”.

Ahora bien, podríamos preguntarnos: ¿Cuál fue la eficacia de esas políticas paternalistas que afectaban la vida social de la villa obrera von Bernard? Ha perdurado, en el recuerdo de esa “comunidad”, los valores y costumbres pertenecientes a esa “gran familia”, y ello parece indicar un triunfo pero, por otro lado, debemos tener presente las posibles tensiones sociales, culturales, étnicas y políticas que pudieron existir dentro de esa comunidad.

²²⁰ Ídem, pág. 68.

²²¹ Lobato, Mirta: “Mujeres en la fábrica, el caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969”. Anuario del IEHS, N° 5, Tandil, 1990, pág. 195.

²²² Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/ 2006.

3.3 El rol de la mujer en el hogar y en la villa obrera

Ausente durante largos años de la historiografía de los trabajadores, las mujeres se transformaron en un tema privilegiado por quienes, desde diferentes disciplinas, discutieron la posición de la mujer en la sociedad, el trabajo invisible y no remunerable vinculado a la reproducción de la fuerza de trabajo, y los niveles de participación en el proceso generador de bienes relacionados con la industrialización.²²³

Diversos estudios han demostrado que la participación femenina en la fuerza de trabajo fue importante y fundamental su contribución en el equilibrio de las relaciones familiares, que luego se trasladarían al ámbito laboral. Todos ellos contribuyeron a colocar el tema de la mujer como un campo particular de estudio, abriendo un camino para expandir nuevas y matizadas reflexiones que pudieron superar aquellas visiones indiferentes a las complejidades de una sociedad de la cuál la mujer era parte.

La presencia de las mujeres en la villa von Bernard plantea diversas cuestiones, en particular el lugar que ocuparon en el seno familiar y en qué medida ellas formaron parte de la relación laboral paternalista. Ellas no participaban directamente del proceso productivo, ya que en la fábrica solo trabajaban hombres, pero de todos modos cumplían un rol importante dentro del núcleo familiar, ya que eran las encargadas de realizar las tareas hogareñas, cuidar a los niños y sobre todo de transmitir la educación sentimental. Era importante su aporte para lograr la armonía dentro del grupo familiar, lazos que luego se expresaban, por ejemplo, en las solidaridades vecinales. Por lo tanto su rol en el SFVO puede ser analizado en dos dimensiones: dentro y fuera del hogar:

Dentro del hogar, vemos que las comodidades que tenían las casas de la villa beneficiaban a las mujeres. Un testimonio nos dice que “al tener el lavadero dentro de las viviendas, ellas no necesitaban salir afuera a lavar y pasar frío los días de invierno”²²⁴. El momento de lavar la ropa era una situación bastante complicada para las mujeres ya que, si bien es cierto que las casas tenían un lavadero interno, el secado de la ropa era dificultoso por la gran cantidad de polvillo que cubría la villa. Muchas veces la ropa debía ser lavada nuevamente, sobre todo los días de mucho viento.²²⁵

Las esposas de los trabajadores eran fundamentalmente amas de casa, y la atención a su marido e hijos, se adaptaba a los horarios que estos debían cumplir dentro

²²³ Lobato, Mirta; ob. cit, pág.171.

²²⁴ Testimonio de una ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino e la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

²²⁵ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

de la fábrica y de la escuela. La posibilidad de contar con un espacio para el cultivo en sus hogares, hacía que gran parte de lo cosechado se utilizara en la elaboración de comidas y de diferentes dulces gracias a la gran cantidad de árboles frutales que se encontraban en la villa. El cuidado de los niños no era una tarea demasiado compleja, ya que la seguridad reinante dentro de la villa hacía que estos pudieran jugar en el exterior de los hogares largas horas y entretenerse, teniendo siempre presente la recomendación de no acercarse a las zonas peligrosas.

La posibilidad de contar con un jardín de infantes y una escuela en la villa, también era una comodidad para las madres ya que evitaba que los niños tuvieran que trasladarse a la ciudad de Olavarría. Solo comenzaban a viajar si decidían seguir estudiando para poder completar sus estudios secundarios. En resumen, el trabajo invisible y no remunerado que realizaba la mujer, vinculado a la reproducción de la fuerza de trabajo, le otorgaba a ellas un rol especial.

Fuera del hogar, además de cocinar para las fiestas del club de Calera Avellaneda, y preparar variados platos, tenían también la posibilidad de practicar todos los deportes, y también de aprenderlos. Eran ellas las encargadas de coordinar las actividades sociales desplegadas en la villa obrera. Las viviendas de la villa se encontraban muy cerca una de la otra y esto permitía que intercambiaran recetas de cocina y porciones de platos ya elaborados.

Las fiestas comunitarias en la villa, eran los momentos donde se lucían las mujeres mediante la cocina, ya que se preparaba una gran cantidad de platos típicos del lugar de origen de las familias inmigrantes. Era en este tipo de actividades donde se reunían todas las mujeres de la villa, desde las esposas de los trabajadores hasta las esposas de los jefes.

La autora Nélide Eirós, en su estudio sobre una perspectiva historiográfica de la mujer y el trabajo, nos dice que la familia pasó a convertirse en un agente muy importante porque la sociedad dependía más exclusivamente de ella para cumplir ciertas funciones vitales. Las instituciones de la familia y el trabajo, divididos en unidades geográficas y emocionales, están especializadas en sus actividades separadas sin mutua interferencia. Existen dos mundos: las normas adscriptivas, particularistas, que gobiernan la familia, y las normas universales que dominan el mundo del trabajo. La industrialización, a través del cambio tecnológico y la organización del trabajo fuera del

hogar, provocó esta especialización y diferenciación de las funciones de la familia.²²⁶ Para el caso de Calera Avellaneda, vemos que existían ciertas normas informales que regían el funcionamiento de la fábrica y que, a su vez, formaban parte de las pautas normativas de las familias obreras, como por ejemplo la solidaridad, el respeto y la ayuda permanente para quienes la necesitaran. Esas normas tenían relación directa con la disciplina de los trabajadores dentro y fuera de la fábrica.

Comúnmente se legitima el lugar de la mujer en el hogar, donde reproduce entre otras cosas, la educación para sus hijos. Esa educación resulta fundamental al momento de incorporar hábitos, costumbres y valores que garantizan la unidad de la familia. La empresa garantizaba la educación primaria y la formación en un oficio y, a su vez, transmitía valores que eran incorporados y difundidos por los mismos trabajadores. Aquí es donde aparece la mujer que, mediante la educación en el hogar, transmitía pautas de comportamiento. Eran éstas funcionales a la empresa, ya que desde la familia se trasmitían valores y buenos modales que luego se trasladaban al ámbito laboral, garantizando la buena conducta de los trabajadores dentro de la fábrica.

La educación sentimental, que estaba a cargo de las mujeres, le otorgaba la autoridad que compartía junto al hombre. Dentro del SFVO vemos que el rol que cumple la mujer en el hogar, es el de civilizar y moralizar las conductas del grupo familiar. Si bien este es un rasgo visible en cualquier familia obrera, en el caso de Calera Avellaneda vemos que en todo momento se difunde desde la empresa el ejemplo de buenas conductas, que deben inculcarse en la unidad familiar.

Al interior del espacio privado de la familia nuclear, las mujeres recurrían a los códigos culturales dominantes y las instituciones sociales en que se basaba la política paternalista. La mujer, sea por intereses económicos, por amor o por acuerdo, o por una mezcla de estos, acataba el código moral dominante de la villa obrera:

“Yo siempre le recordaba a mi marido todas las cosas que nos daba la empresa, todo eso que yo sabía que en otros lugares jamás conseguiríamos, por eso se lo recordaba cada vez que se renegaba con la empresa porque lo venían a buscar a trabajar a cualquier

²²⁶Eirós Nélica: “Mujer y trabajo: Una perspectiva historiográfica”. Anuario del IEHS N° 5, Tandil, 1990, pág. 222.

hora... Nosotros teníamos que ser agradecidos con ellos, por todo lo que nos permitían disfrutar... ”²²⁷

De esta forma, el código moral que predominaba en la villa obrera se cumplía con participación importante de la mujer, que en muchos casos era la encargada de mantener la calma y estabilidad dentro del seno familiar. Como ya hemos mencionado, desde la empresa se propiciaba el matrimonio, como condición necesaria para poder acceder al préstamo de las casas que integraban la villa. Así, el matrimonio, se convertía en la institución encargada de mantener el orden, tanto familiar, como social, y en el elemento fundamental al momento de alcanzar el equilibrio y la estabilidad dentro de la empresa.

En cuanto a la separación de la familia y el trabajo se han realizado observaciones de orden teórico y de comprobación histórica. Entre las primeras se ha señalado la confusión entre normas y conductas: lo que la gente en realidad hace puede tener poco que ver con lo que cree que está haciendo, y con lo que cree que debería hacer. Por otra parte, se ha enfatizado la evolución de las funciones y la búsqueda de los orígenes de dichas funciones que están desapareciendo. Coincidimos con la autora Nélica Eirós en que bajos estos parámetros de análisis, subyace el peligro de descontextualizar ciertos conceptos y realizar un análisis de cómo las instituciones funcionan unas con otras más que como la gente cruza los límites institucionales. ²²⁸

En Calera Avellaneda, los límites institucionales no quedan muy claros, ya que existía una conexión constante entre el ámbito de trabajo representado por la fábrica y el ámbito privado representado por la institución familiar. El nexo aparece en la consigna: “La gran familia de Calera Avellaneda”. Esto nos demuestra que la noción de familia nuclear difundida por la empresa, era la base de la idea de “la gran familia”. En esta frase aparece el recuerdo de una comunidad y de un lugar ideales, que coincide con el discurso histórico de la empresa. En los testimonio de las mujeres que vivieron en la villa obrera, se ve claramente la introducción de la empresa en los espacios públicos y privados de la familia obrera:

“La empresa estaba en todo momento que la necesitábamos, desde la organización de grandes fiestas para nosotros que vivíamos en la

²²⁷Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²²⁸Eirós Nélica; ob. cit., pag 223.

*villa, hasta cuando mi hijo se enfermó y teníamos que trasladarlo a Buenos Aires, enseguida se enteraron y se encargaron de todo”.*²²⁹

En fin, las mujeres de los trabajadores cumplían una función importante dentro del hogar. La esposa era el centro de la familia, el foco de las relaciones emotivas, la influencia crucial sobre hijos.²³⁰ La integración al mundo del trabajo era un proceso complejo que se lograba a través de diversas vías. La primera era la enseñanza recibida en los hogares, donde los hijos de los obreros empezaban a familiarizarse con la vida en la empresa a través de los tiempos que la fábrica imponía a la vida doméstica.

*“Toda la familia estaba al tanto de los turnos de trabajo del jefe de la familia, que podía ser de 4 a 12 hs, de 8 a 16 hs o de 20 a 4 de la mañana”*²³¹

Esta idea nos ayuda a construir la forma en que se organizaba la vida en el pueblo, especialmente la familia obrera, donde las pautas y reglas de la fábrica, como por ejemplo los turnos, delimitaban el funcionamiento de las familias obreras.

*“Cuando mi marido estaba trabajando en el turno de que entraba a las 4 de la mañana y salía a las 12 del mediodía, , tenía que tener todo listo, es decir, la comida, así que cocinaba temprano y después los chicos sabían que no tenían que hacer ruido porque el papá dormía la siesta, porque tenía que descansar...”*²³²

Vemos también que la mujer del patrón cumplía un rol importante dentro de la empresa. Pese a que las decisiones administrativas de la fábrica no la involucraban, era ella quien tenía un acercamiento a las mujeres de los trabajadores, asesorándolas en su comportamiento y en el modo de llevar adelante la unidad familiar. Esto nos permite ver que tal vez, sin la presencia de la esposa del Patrón que se encargara de atender diferentes aspectos sociales, el modelo paternalista no hubiera funcionado de igual

²²⁹Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²³⁰ Hobsbawm, Eric: *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación histórica de la clase obrera*. Editorial Crítica, Barcelona, 1987, pág. 231.

²³¹Testimonio de una ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

²³²Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

manera. Se percibe que ambos asumían roles de similar importancia, pero desiguales en el tenor de cada responsabilidad.²³³

La mujer de von Bernard, estaba muy ligada a su marido al momento de desplegar las medidas sociales que formaban parte del modelo paternalista. Como asegura el testimonio de un ex integrante de la villa obrera, cuando llegó la mujer del Patrón a Calera Avellaneda, “la vida social se hizo más intensa”.²³⁴ En la mayoría de las familias, es el padre quien organiza y trata de dirigir al resto de los integrantes. Esta era la función que cumplía von Bernard, padre de la empresa familiar Calera Avellaneda, pero las medidas tomadas por él se complementaban con las acciones que llevaba a cabo su esposa. Ella mantenía contacto con las familias de los trabajadores, haciéndose cargo de resolver diversas situaciones:

*“Si necesitabas algo, sabias que él (refiriéndose a von Bernard) o su esposa te ayudaban. En más de una oportunidad, mis hermanos necesitaron asistencia médica y cuando ellos se enteraron enseguida se preocuparon por saber si estaban bien o necesitan algo. Yo no sé como hacían pero siempre estaban enterados de todo lo que pasaba en la villa, las cosas buenas, y a veces las malas, cuando ocurrían enfermedades o accidentes”.*²³⁵

Eran frecuentes en la villa, las reuniones del personal jerárquico en la casa del Patrón, reuniones de las que participaban las esposas del personal técnico y administrativo, es posible que estos encuentros funcionaran como redes informales de comunicación de lo que ocurría dentro de la fábrica y de las familias que habitaban la villa obrera. Si se trataba de mantener un modelo familiar y difundir el matrimonio como fundamento de la disciplina en la fábrica, eran las esposas de los patrones quienes mantenían un contacto cotidiano con las familias de los trabajadores.²³⁶

En el caso de Calera Avellaneda, Wladimira Cantinelli colaboró con su esposo en la actividad social al igual que ocurría en los otros casos de SFVO ya citados.

²³³Eni de Mesquita, Samara: “La casa y el trabajo de mujeres brasileñas en el siglo XIX.” Anuario IHES, N° 6, Tandil, 1993, pág. 141.

²³⁴Alonso de Rocha Aurora: "Gente del cemento". En *Temas de Historia Oral. Primer encuentro nacional de historia oral*. Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 1995, pág. 302.

²³⁵ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006

²³⁶ Barbero, María Inés y Ceva, Mariela: “La vida obrera en una empresa paternalista” en F. Devoto y M. Madero (dir.): *Historia de la vida privada en la Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años treinta a la actualidad*, T3, Taurus, Buenos Aires, 1999, pág. 174.

También en Algodonera Flandria y Loma Negra, las esposas de los patrones se convertirían en parte importante del buen funcionamiento de este modelo de relaciones sociales, ya que ellas tenían una fuerte influencia sobre las mujeres de los trabajadores y ese vínculo cercano les permitía controlar y ver lo que ocurría dentro de cada familia obrera.

Capítulo IV

SIMBOLOGÍA Y REPRESENTACIONES: EL PATRÓN, LA FÁBRICA Y LA VILLA OBRERA VISTA POR LOS TRABAJADORES

4.1 En busca de la legitimidad

Gracias al patrón, los trabajadores mejoraron sus condiciones materiales de vida y ello garantizaba su lealtad a esa relación personalizada. Pero no se trata de comprender solamente por qué el patrón intenta imponer la forma de disciplina que en un momento dado le parece la mejor, sino también, por qué la disciplina es aceptada por los trabajadores. En Calera Avellaneda, la relación paternalista funcionaba a partir de la aceptación y reconocimiento de las partes que la integraban y le daban vida: el patrón y los trabajadores; partiendo de esta afirmación, podemos dar igual importancia a ambas categorías de análisis. Por tal motivo, nos detendremos a indagar cuál era la percepción que los trabajadores tenían de ese vínculo laboral tan particular, y así analizaremos la imagen construida por estos sobre su patrón.

Coincidimos con Bourdieu que, las relaciones económicas entre las clases son fundamentales, pero siempre con otras formas de poder simbólico que contribuyen a la reproducción y diferenciación social.²³⁷ Cuando nos referimos a las representaciones, estamos aludiendo al proceso por el cual los sujetos sociales, las clases, los grupos, construyen una visión del mundo social, y pugnan por imponer su propia visión del mundo a los otros.

En el plano simbólico, podemos observar como se conformaron las vías para la incorporación de los trabajadores en el proyecto fabril. A través de la retribución de bienes materiales y simbólicos quedaban establecidas las condiciones que posibilitaron esa incorporación. En este punto, nos parece de fundamental importancia analizar las imágenes y las representaciones que fueron construyendo de sí mismos los propios actores, así como del patrón y de la relación paternalista.

Las representaciones construidas en Calera Avellaneda, muestran una determinada forma de organización del poder. Es en el ejercicio de la autoridad donde aparecen los efectos de las representaciones construidas e incorporadas por los actores sociales, que contribuyen a legitimar el poder ejercido por el patrón.

La construcción de la villa obrera fue paralela a la “construcción” de un tipo de relación laboral, una relación que se fue consolidando a medida que la fábrica crecía. Pero también se fueron construyendo diversas representaciones. El patrón y su esposa seguían

²³⁷ Bourdieu, Pierre: "Espacio social y génesis de las 'clases'", en *Sociología y Cultura*, México, Grijalbo-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1984, pág. 120.

manteniendo su estilo de vida burgués, pero eso no era percibido por los trabajadores, quienes lo veían como un hombre bueno, generoso o casi como uno más de ellos.

Sabemos que un mito no es un recuerdo sino algo vivido, con sentido de actualidad y presencia. No implica una evocación más que para reivindicar sus contenidos como actuales, en el mismo acto de invocación. Mediante él se pretende, en consecuencia, instaurar, dictar e indicar cual debe ser el valor a imponer, a fijar, a congelar en el tiempo, a sacar del discurso histórico, a deshistorizar, a modo de que la dimensión temporal pase a estar subordinada al horizonte simbólico reivindicado.²³⁸ De todos modos, tengamos presente que es necesario que un discurso hegemónico se haga cargo de sostener la valencia del contenido mítico.

La reproducción del mito de la figura de Fortabat, que analiza Federico Neiburg para el caso Loma Negra, aparece también en Calera Avellaneda con la figura de von Bernard.²³⁹ En ambos casos, se construye todo un sistema simbólico cargado de significados, para resaltar en todo momento el rol desempeñado por el patrón. Encontramos la presencia de una figura personal como garante (quien “regala”, “redistribuye” o “beneficia”) y la generalización de relaciones personalizadas, estructuradas de modo jerárquico.²⁴⁰ Es interesante señalar aquí que, luego de la muerte de von Bernard, sobrevive el mito del patrón benefactor, pese a no ser ya el fundamento de sostén del Sistema de Fábrica con Villa Obrera (SFVO), cuando las relaciones personales ya estaban disueltas.

Veamos algunas de las representaciones y símbolos construidos en el SFVO:

Por medio del mito sobre el patrón y su filantropía, se ignora un estilo de vida burgués. Carlos Von Bernard vivía en la villa obrera, al igual que los trabajadores, pero en un lujoso, amplio y cómodo chalet, en un sector particular del poblado paternalista.

“El presidente de Calera Carlos von Bernard, fue una gran persona, muy abierto a la comunidad, y permitía que sus empleados vivieran casi como vivía él, porque todos los deportes que se hacían se practicaban

²³⁸ Gravano, Ariel: “Palimpsesto urbano. Sobre escrituras de huellas diacrónicas de la ciudad imaginada”. Revista Etnia. Números 42-43/ 1998-1999. Olavarría. ISSN 0046-2632, pág. 60.

²³⁹ Neiburg, Federico: *Fabrica y Villa Obrera: Historia social y antropológica de los obreros del cemento*. Centro Editor de América Latina S.A. Tucumán 1736, Buenos Aires, 1988.

²⁴⁰ ídem, pág. 127

gratuitamente y nadie pagaba nada, los padres, los hijos, toda la familia tenían la posibilidad de hacer deportes... ”²⁴¹

Si bien es cierto que le patrón ofrecía, por medio de diferentes beneficios, la posibilidad de que los trabajadores realizaran actividades como las que él practicaba, por ejemplo jugar al tenis o al golf, siempre mantuvo un estilo de vida que distaba mucho de ser similar al de los trabajadores. Más allá de todos los beneficios materiales brindados por la empresa, la relación laboral era percibida como particular gracias al trato cercano que el patrón mantenía con los trabajadores y lo describen de la siguiente forma...

“Si hoy existiera una villa obrera, no se como seria la relación con el patrón, no creo que fuera la de aquel entonces,... yo en su momento, estaba con el pico y la pala, y a las 2 horas estaba jugando al tenis con el presidente de la fabrica, con el dueño. Hoy en día al dueño de la fábrica se lo conoce solo por una foto... ”²⁴²

Las características personales de von Bernard facilitaban una relación próxima con los trabajadores y, mediante ese acercamiento, se reforzaba la relación “paternal”. El patrón saludaba a todos sus empleados y se enojaba mucho si algún trabajador, por temor, no lo hacía, ya que por medio de este gesto se acercaban dos categorías sociales que históricamente habían estado separadas. Por medio del saludo, el patrón lograba mantener un diálogo cercano con los trabajadores y diluir esa barrera que podría alejarlo de gran parte de su plantel. De esta forma se logró un trato cordial que, sumado a la gran “obra social” desplegada por la empresa, permitirá la construcción de la imagen de un patrón bueno, solidario y sobre todo protector de la villa obrera, es decir interesado por el bienestar material y moral de sus empleados.

La experiencia social compartida por todos los miembros de la villa creó lazos de identidad en Calera Avellaneda, que se expresaban en diferentes prácticas sociales y culturales. Esas prácticas, como ya señalamos, iban desde las reuniones, encuentros, torneos deportivos y diversos concursos que involucraban a toda la comunidad.

²⁴¹ García, Maribel: *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos*. Edición del autor, Olavarría año 2004, pág. 98.

²⁴² Testimonio de una ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

Cabe señalar que, más allá de la atracción laboral y el acceso gratuito a las viviendas y los demás servicios esenciales para la familia obrera, la villa obrera tenía algo especial que era su ubicación. El contacto directo con la naturaleza daba al lugar un atractivo adicional:

“La villa era un lugar hermoso, con mucho verde, y teníamos un contacto directo con la naturaleza...”²⁴³

El patrón se interesaba por el despliegue de actividades al aire libre, que alejaban al trabajador de las tensiones del trabajo fabril. Además, la vida en la naturaleza y en un espacio apartado de la ciudad era un elemento que contribuía a la conformación de esa “comunidad sana” y segura, de la que tanto hablan los ex vecinos de la villa. Los vecinos de la misma recuerdan ese espacio como un lugar casi soñado, y describen al patrón como la persona que hizo posible esa realidad.

En total conformidad y agradecidos por el bienestar brindado por la empresa, los trabajadores aceptaban esa relación laboral, siendo conscientes que la empresa trascendía su influencia más allá de la simple relación laboral, ya que también intervenía en la esfera de su vida privada. Vivir en la villa y gozar de todos los beneficios brindados por la fábrica, generaba y casi obligaba a una retribución a su patrón. Por eso, cuando la empresa los convocaba a trabajar ninguna excusa era válida, estos testimonios reflejan claramente esa realidad:

“Los que estábamos siempre haciendo horas extras, la mayoría, éramos los que vivíamos en la villa. Nos decían, bueno te damos la casa en la villa, viví tranquilo pero cuando hay una emergencia te vamos a buscar...y te iban a buscar a las dos de la mañana o a las tres, te tenías que poner los pantalones y salir, eso ocurrió con mucha gente, durante muchos años.”²⁴⁴

²⁴³ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²⁴⁴ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

Esa dependencia con la empresa era percibida como el precio que se pagaba por “disfrutar”, por decirlo de alguna forma, de los beneficios que la empresa otorgaba a sus trabajadores. Todos conocían esta regla y fue incorporada como una obligación:

“Durante los bailes de fin de año, los más famosos de la zona, que se daban en villa von Bernard, los 31 de diciembre...muchas veces iban a buscar a la gente al baile porque se había roto algo en la fábrica, no una sino muchas veces que yo me acuerdo, iba el capataz general y te decía: ¡Ché, veni que se rompió tal cosa, vamos!... y te tenias que ir. Eso ocurría siempre, eso me lo acuerdo clarito, como la fábrica tenia la gente ahí, cualquier fiesta que había, aparecía alguno de la fabrica diciendo, se rompió tal cosa, y bueno, el que estaba ahí ya sabia, a la casa a cambiarse y a trabajar...”²⁴⁵

Pero, como adelantamos, es importante comprender cómo veían los trabajadores a su patrón y cómo interpretaban la relación laboral que los unía, ya que aquéllos sabían que los beneficios que la empresa les daba era un recurso para fijar la mano de obra. También creían que el interés del patrón por el bienestar general de sus familias, partía de una necesidad personal por todo lo sufrido por él en Alemania durante la primera guerra mundial:

“La mentalidad de esta gente alemana era especial, aparentemente ellos habían pasado de todo en Alemania en la guerra, y se vinieron para acá después de haber visto todos esos horrores y... pienso yo, que se han encontrad un lugar para construir una villa hermosa, una fábrica, y así empezó todo.”²⁴⁶

Si bien los testimonios se refieren a una fuerte integración de la fuerza de trabajo y de los habitantes de la villa obrera, de una “gran familia”, también sugieren que eran conscientes de las diferencias sociales dentro de la empresa:

²⁴⁵ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/ 2006.

²⁴⁶ Testimonio de una ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

*“La villa también estaba dividida, los jefes por un lado, después los capataces o empleados por otro y después los obreros mas allá, en el otro lado”.*²⁴⁷

Aparece en ellos el “tabú” de la inviolabilidad del sector de viviendas de los jefes, ingenieros y técnicos, y sobre todo del patrón, en que se dividía la villa. En este sentido, los trabajadores conocían y respetaban los límites de clase:

*“Eso estaba bien marcado, los capataces y empleados para un lado y los obreros para otro lado, eso sí estuvo, siempre existió esa separación, aunque no se dice mucho, siempre estuvo, no es la misma forma de ser de cada uno, en aquel entonces también estaba, no era que estábamos todos juntos, abrazados, había una especie de separación... pero así mismo las fiestas eran hermosas, muy lindas...”*²⁴⁸

Si bien existían diferencias al momento de delimitar jerarquías dentro del SFVO, éstas eran conocidas y aceptadas. No vemos aquí esa contradicción y choque permanente que enfrentaría a dos sectores o clases sociales en otros contextos. Esa aceptación puede apreciarse en el gesto de bautizar a la villa con el nombre del patrón. Hasta el año 1955 ésta tenía la misma denominación que la empresa, Calera Avellaneda, es decir era un mismo nombre para designar la fuente de trabajo y el poblado en que se habita, con lo que se reconocía una misma identidad. Esta cuestión es muy interesante, ya que podríamos considerar que desde la base material y de las transformaciones culturales operadas se pueden reconstruir no sólo aspectos económicos y sociales sino también contenidos simbólicos que subyacen a estos, y que han tenido un papel singular en la formación de la memoria y la identidad colectiva serrana.²⁴⁹ Posiblemente, el momento culminante de esa construcción fue la designación de la villa con el nombre, en 1955, del propio patrón:

²⁴⁷ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/ 2006.

²⁴⁸ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²⁴⁹ Paz, Carlos: “La reconstrucción de la historia del sub-sistema minero de Olavarría y su apropiación comunitaria”. Facultad de ciencias Sociales de Olavarría. Nures. UNC. Trabajo presentado a las VII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, Neuquén, Argentina, 22-24 de septiembre 1999, pág. 4.

*“En el salón de actos, se propuso que el nombre de la villa, que hasta ese momento era Calera Avellaneda, fuera el de su presidente: Carlos von Bernard, pararon la música, se consultó y, a pedido de todos los que estaban en el baile, se hizo el petitorio y así la villa, de ahí en más llevó el nombre del presidente de Calera: Carlos von Bernard.”*²⁵⁰

En el Sistema de Fabrica con Villa Obrera, se observa una búsqueda constante para que el trabajador se involucre con la empresa, se sienta parte de ella, con el fin de mantener un clima productivo armónico. La imagen de la gran familia, era particularmente invocada entre los trabajadores para hacer referencia a las cualidades “generosas” del patrón, a las posibilidades de disfrutar de los beneficios, ayudas o favores otorgados por la empresa. Esa misma imagen, también era efectivamente invocada por la empresa, para hacer referencia a un clima cordial en el que se desenvolvían las relaciones de trabajo.²⁵¹ En esta comunidad, los trabajadores incorporaron la idea de formar parte de una “gran familia”:

*“En Calera Avellaneda éramos una gran familia”.*²⁵²

Estaríamos ante la presencia de las características estructuradoras de los sistemas sociales, a los que Anthony Giddens denomina como “propiedades estructurales”, donde encontramos la institución familiar, que por un lado imponen restricciones a la acción, y por otro posibilitan, con algún objetivo, que esta se realice.²⁵³ Es decir, desde la familia se construían pautas de buen comportamiento que dentro y fuera de la fábrica. Así, el vínculo paternalista en Calera Avellaneda se difundió por medio del eslogan de la “gran familia”, creando un ámbito de pertenencia e identidad que se reforzaba por medio de la prédica y la acción.

En la formación de la identidad del colectivo obrero, en la noción de pertenencia, las actividades deportivas jugaron un rol fundamental. Se creía que la práctica del deporte en la empresa, contribuía a mantener saludable la mano de obra, a fortalecer entre ella el sólido vínculo de la camaradería profesional y a paliar la escisión existente entre el tiempo del trabajo y el tiempo de la vida cotidiana. En la aplicación de

²⁵⁰García Maribel; Testimonio, ob. cit., pág 41.

²⁵¹ Neiburg Federico: Entre Perón e o Patrao: reflexoes sobre os alcances de uma homologia. RBCS nº 13 año 5 jun. de 1990, pág 10.

²⁵² Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2006.

²⁵³Giddens Anthony: *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Alianza editorial, S.A. Madrid, 1996, pág. 130.

medidas sociales paternalistas, se otorgaba prioridad a las actividades de recreación, entre ellas las deportivas, fundamentales para la búsqueda de integración, disciplina y construcción de lazos solidarios, en aquel afán de edificar y consolidar una identidad común, que uniera a todos los miembros de la villa.

El fútbol, definido por E. Hobsbawm como deporte de las masas proletarias, es recordado como una de las actividades que logró integrar a trabajadores provenientes de diferentes nacionalidades.²⁵⁴ Era la base para comenzar a integrar hombres de distintas culturas que debían estar juntos para alcanzar un objetivo común: el triunfo, obtenido por medio de la competencia, que les permitiría ser reconocidos por todos los vecinos de la villa, y fundamentalmente, por el dueño de la fábrica. Si bien se practicaban en la villa obrera otros deportes como básquet, tenis, bochas y natación, el fútbol es el deporte más recordado por todos los miembros de la villa, como el generador de un fuerte sentimiento de pertenencia, de identidad que representaba a todos los habitantes y trabajadores de aquel lugar.

“Cuando jugaba el equipo de Calera, todos íbamos a mirar, y por supuesto festejabas el triunfo, que por suerte pasaba bastante seguido... todos teníamos puesta la camiseta de Calera Avellaneda...”

Tener puesta “la camiseta de Calera Avellaneda” simbolizaba la pertenencia al lugar, ser representante de la empresa y a su vez defenderla. El “Club Calera Avellaneda” tenía su bandera, con los colores (azul y blanco) que los identificaba como los representantes de la fábrica y de la villa obrera. Bajo el aliento de “¡Arriba Calera!” salían a la cancha con el orgullo de estar representando a su gente, a su lugar, a la fábrica y a la villa obrera a la que pertenecían.²⁵⁵

En esas representaciones, en la construcción de la visión del mundo social, vemos una dirigencia empresarial preocupada por la legitimidad de sus acciones. Y por otro lado, vemos un grupo de trabajadores que legitiman las acciones de la clase empresarial, siendo conscientes de los beneficios que esas prácticas representan para ellos y sus familias.

²⁵⁴ Hobsbawm, Eric: *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación histórica de la clase obrera*. Editorial Critica, Grupo editorial Grijalbo, Barcelona, 1987, pág. 127

²⁵⁵ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2006.

Así, la experiencia de fábrica es recuperada por la memoria de los trabajadores y sus relatos orales, describen una comunidad aparentemente armónica. Pero los relatos de los actores muestran visiones diferentes de una misma realidad. En un artículo escrito por la olavariense Aurora Alonso de Rocha, titulado “Gente del Cemento”, los recuerdos de un obrero jubilado de la empresa, hacen referencia a la autoridad personal de von Bernard y al riguroso control disciplinario en el trabajo:

*“Si al patrón se le ocurría jugar al tenis o hacer un pic-nic, íbamos todos sin chistar. Respecto del trabajo, puedo resumir mis recuerdos así: respeto absoluto por los que mandaban y nada de huelgas”.*²⁵⁶

No obstante, otros testimonios sugieren que unida a la obediencia a la autoridad personal del patrón había una intención de maximizar los beneficios de esa actitud:

*“Yo me acuerdo cuando algunos obreros tenían que ir a jugar el tenis con él, y todas las tardes, lo dejaban ganar, el viejo se quedaba contento, a fin de año les regalaba las raquetas importadas, pelotas, les regalaba de todo. Ellos tenían que estar todo el año haciéndole el jueguito al viejo, dejándolo ganar, y bueno... Y le importaba más que fueran con él a jugar al tenis que estar trabajando en la fábrica. Los trabajadores, algunos, se convertían en sus sirvientes.”*²⁵⁷

El testimonio estaría ilustrando la mentalidad formada por el patronazgo que, siguiendo a Federico Neiburg, busca maximizar los beneficios recibidos por los trabajadores.²⁵⁸ Si bien algunos testimonios coinciden en remarcar el grado de autoridad ejercida en la fábrica, se habla también de la necesidad de disciplina como manera de control y armonía que era a su vez recompensada por el patrón. En la idea de dependencia también está presente la búsqueda conciente de los beneficios: dar algo para recibir algo a cambio. Los trabajadores maximizan los beneficios, negocian con el patrón, pero no se genera una simple relación de servilismo, aunque en algunos casos se crea una actitud de dependencia. Se genera una representación ambigua de servilismo, pero también de

²⁵⁶ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

²⁵⁷ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2006.

²⁵⁸ Neiburg, Federico; ob. cit, pág. 173.

negociación permanente, donde la lealtad y la sumisión se daban a cambio de más beneficios.

En síntesis, podemos decir que Calera Avellaneda adoptó una estrategia paternalista centralizada en la figura del patrón, quien supervisaba personalmente la actividad productiva y la vida comunitaria, estableciendo las normas por las cuales ésta debía regirse. Se concebía a la empresa como una gran familia patriarcal, en la que los patrones cuidaban de los trabajadores pero, al mismo tiempo, ejercían una autoridad que iba mucho más allá de los ámbitos laborales, para extenderse a todos los aspectos de la vida cotidiana.

Si bien existía una fuerte subordinación, ésta era generalmente aceptada, no se imponía por la fuerza. El patrón retribuía tal actitud viviendo cerca de los trabajadores, solucionando problemas sociales, dando signos de atención personal pero exigiendo a su vez lealtad. Esa relación era reforzada en espacios como clubes, canchas de fútbol, mutuales, escuelas, que simbolizan lugares de encuentro y de autoreconocimiento, pero también de control por parte de la empresa, del espacio y el tiempo libre.

Como ocurre en la mayoría de las relaciones de poder, se articulaba tanto la negociación, la manipulación y el conflicto, como la cooperación, la reciprocidad la solidaridad, donde el intercambio se transforma en un terreno de negociaciones constantes entre los dos grupos que integran este sistema.

4.2. La demolición de la villa y la construcción de una tradición.

Al morir von Bernard, en el año 1973, sus herederos no supieron o no se interesaron en continuar con el SFVO. Su mujer continuó solo por un corto lapso ligada a la empresa, pero luego ésta fue comprada por capitales extranjeros. A comienzos de la década del ochenta, dentro la coyuntura de caída de la demanda de cemento, la villa obrera comenzó a ser demolida ya que a los nuevos dueños nos les interesaba seguir manteniendo ese sistema de gestión empresarial, donde la política social generaba gastos importantes.

Tal como aseguran los testimonios de quienes formaron parte de la villa obrera:

“Se sacaron de encima un montón de gastos, porque la empresa, daba todo .Les daban el carbón y un montón de servicios, hasta iban a

*cortar el ligustro y la gente se mal acostumbró... Por ejemplo se les rompía un picaporte de la puerta y la gente creía que la empresa tenía la obligación de arreglárselos, entonces iban a la fábrica a reclamarlo. Cuando la empresa española (Cementos Avellaneda) compró todo eso, no quería tener nada ahí adentro, quería solamente hacer los gastos en la fábrica, no gastar en la villa...*²⁵⁹

La llegada de nuevos dueños a Calera Avellaneda puso fin a la villa obrera y a un modelo de gestión empresarial. Los nuevos dueños decidieron que no era necesario que los trabajadores permanecieran viviendo ahí, cercanos a la fábrica, gozando de aquellos benéficos que tanto gasto generaba a la empresa y por ello decidieron ponerle fin.

De todos modos, la empresa se encargó de ayudar a cada trabajador que necesitaba construir su casa en Olavarría o en otro lugar cercano.

*“Cuando la gente se fue de la villa, le dieron plata, la empresa le dio plata para que se pudieran hacer la casa y después demolieron y las cosas que podían sacar que les sirvieran a los que se habían comprado un terreno, con materiales de construcción, se los daban. Porque cuando la empresa decidió eliminar la villa, la mayoría de los que estaban ahí no tenían nada, por eso la empresa ayudó mucho, la mayoría quería cambiar el auto en lugar de comprar una casa en Olavarría, les parecía que iban a estar 200 años ahí.... Y llegó el momento que les sacaron todo de golpe y bueno... ahí donde le dio una ayuda la empresa... les decían “llevate todo, el terreno déjame lo pelado pero llevaste todo, puertas, ventanas, lo que quieras”... eso pasó en la villa...”*²⁶⁰

La versión más difundida sobre los motivos de la demolición de la villa obrera, hace referencia a la necesidad de aprovechar la piedra que estaba debajo del poblado. Incluso se llegó a decir que allí se encontraba la mejor piedra, pero actualmente los

²⁵⁹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

²⁶⁰ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

hechos demuestran lo contrario, ya que en dicho terreno se construyeron galpones, se instaló y trasladó equipamiento técnico destinado a la elaboración del producto (Anexo, Imagen 11).

Una vez demolida la villa obrera, una vez finalizado aquel modelo industrial que unía fábrica y villa obrera, fue notoria la necesidad de reconstruir la tradición cultural de Calera Avellaneda, recuperar un pasado destruido desde lo material pero que sobrevivía en lo social y cultural, expresado y difundido por los ex vecinos de villa obrera.

Esa necesidad de recuperar un recuerdo que se diluía con el paso del tiempo, se expresó mediante las reuniones de los ex vecinos de la villa, que comenzaron a encontrarse con el objetivo de poder recuperar un colectivo social y cultural que resultaba significativo para la ciudad de Olavarría. La iniciativa surgió desde un programa de radio basado en la reconstrucción de los pueblos y parajes del partido de Olavarría, por medio de relatos orales de los oyentes. Fue así que se convocó a quienes habían habitado el poblado paternalista y se obtuvo una concurrencia masiva, surgiendo la idea de reconstruir la villa por medio de imágenes recuperadas y de testimonio de quienes vivieron en ella. La idea finalmente se concretó en un libro, publicado en el año 2004.

¿Cuál fue la acción simbólica de esa tradición, construida a posteriori, sobre la villa obrera von Bernard? Eric Hobsbawm, en su análisis sobre las tradiciones nacionales, afirma que “la tradición inventada” implica un grupo de prácticas, normalmente gobernadas por reglas aceptadas y de naturaleza simbólica o ritual, que buscan incluir determinados valores o normas de comportamiento por medio de su repetición, lo cual implica automáticamente continuidad con el pasado.²⁶¹ Este autor asegura que puede observarse una diferencia importante entre las prácticas antiguas y las inventadas, una clara división entre “tradiciones inventadas” y tradiciones que, por estar más ligada a las costumbres, se convierten en “reales”.²⁶² “Tradiciones inventadas” o “tradiciones reales”, lo que queda claro, y no tiene en cuenta la obra de Hobsbawm, es la eficacia simbólica de esas invenciones. Como asegura Benedict Anderson, algunos autores equiparan la invención a la “fabricación” y a la “falsedad”, antes que a la “imaginación” y a la “creación”. Las comunidades no pueden definirse por su falsedad o legitimidad, sino por el estilo con el que son imaginadas.²⁶³

²⁶¹ Hobsbawm, Eric: *La invención de la tradición*. Barcelona. Crítica. 2002 (1983), pág. 8

²⁶² Ídem., pág. 17.

²⁶³ Anderson, Benedict: *Comunidades imaginadas*. Buenos aires. Fondo de Cultura Económica. Selección. 2002, pág. 24.

Coincidimos con Federico Neiburg que la palabra invención nada tiene que ver con un juicio acerca de la artificialidad de las interpretaciones.²⁶⁴ Esa expresión atenta contra la dimensión productiva de las relaciones sociales sobre la realidad social, más bien deberíamos preguntarnos: ¿Cuál es la eficacia simbólica de estas invenciones, que son aceptadas y llevadas a la práctica por los mismos actores? Por otra parte, creemos que no es una imposición de determinados valores o creencias en general, sino que es más bien, una construcción de la cual todos los miembros forman parte y colaboran en su construcción al momento que la aceptan como propia y la llevan a la práctica.

En fin, la negociación constante con la población local es imprescindible. Como afirma Diego Escolar, el papel del Estado en la articulación de prácticas e identidades no “se impone” a la socialidad e identidades de sus sujetos, sino que como producción colectiva es resistido, negociado y co-construido por los mismos actores.²⁶⁵ Las estrategias locales de manipulación de la centralidad, ilustran mecanismos ideológicos de resistencia/inclusión que se van estableciendo, donde la negociación que va reconfigurando la relación centro/periferia, es permanente.²⁶⁶

En esta relación laboral, que se entrelaza de diferente manera de acuerdo a las diversas necesidades de ambas partes, se encuentra en constante negociación. En relación a lo dicho anteriormente, la categoría de “gran familia” asume su sentido más profundo, legitimando la paternidad de la empresa. Poco a poco, se fue construyendo en el campo de las representaciones una "familia", una "comunidad", construida por el doble aporte de patrón y trabajadores. La eficacia simbólica que tuvo esa relación laboral particular, se refleja en el hecho de que el mito de von Bernard, como el hombre que ayudaba a sus obreros, continúa difundándose en la actualidad.

Pero no todas las versiones sobre von Bernard abonan su mito, sino que más bien sugieren una política necesaria desplegada por la empresa, como lo expresa esta breve biografía del diario local:

“Carlos von Bernard fue un personaje enigmático para los personajes olavarienses de mediados del siglo pasado. Rara vez pisó la planta central, porque su vida transcurría en una mansión sobre la

²⁶⁴ Neiburg, Federico: *Los intelectuales y la invención del peronismo*, Estudios de antropología social y cultural. Alianza editorial.1998, pág. 17

²⁶⁵ Escolar, Diego. “Identidades emergentes en la frontera argentino-chilena. Subjetividad y crisis de soberanía en la población andina de la provincia de San Juan”, en: *Fronteras, Naciones e Identidades. La periferia como centro*. Alejandro Grimson. Ediciones Circus. La Crujia. 2000, pág.262.

²⁶⁶ Idem, pág. 263.

*avenida Libertador, en Becar, en la sede capitalina de su empresa (Defensa 113) y cuando bajaba de su avión privado en el Aeroclub, de inmediato se dirigía al chalet presidencial enclavado en un inmenso parque de plantas frutales, a un par de miles de metros del bello caserío que llevaba su nombre, al este del partido de Olavarría.”*²⁶⁷

Vivir en la villa significaba ser parte de una cultura diferente al resto de la ciudad de Olavarría. Esto sentían los integrantes del pequeño poblado y así también lo veían quienes no pertenecían a él. En la formación de esta imagen la empresa tuvo mucho que ver, desde el momento que inició una política de pertenencia que involucraba a todos los que trabajaban en la fábrica y vivían en la villa obrera. Quienes tuvieron la posibilidad de formar parte de aquel proyecto industrial, consideran que en realidad eran una gran familia y, como tal, aparecían en su seno algunos conflictos que se solucionaban a la brevedad.

*“Sí, éramos una gran familia, siempre por ahí pasaba algo pero dentro de todo sí, éramos una familia.”*²⁶⁸

Ahora bien, lo que es notorio es la eficacia que tuvo aquella tradición, ya que no sólo fue efectiva en el período estudiado sino que además perduró o a lo largo del tiempo, y pude reconstruida aunque no había quedado plasmada de manera escrita. Coincidimos con Federico Neiburg que, en lugar de centrarnos en la relación entre realidad y mitos, resulta más interesante comprender la realidad de los mitos, tratando las mitologías como una dimensión de la vida social que puede ser comprendida sociológicamente y que revela aspectos de la sociedad y de la cultura como experiencias totalizadoras.²⁶⁹ Desde allí que los actores se constituyen a partir del significado que le otorgan a las redes, y desde allí podemos llegar a la conclusión que el trabajador como mediador de un significado complejo, no es reducible a simples determinaciones.

Por lo tanto, si bien es el patrón quien cumple un rol central en esta relación laboral, es imprescindible tener en cuenta las estrategias desplegadas por los mismos trabajadores, que como hemos mencionado, eran concientes de las reglas de ese juego del que formaban parte.

²⁶⁷ Diario El Popular, 11 de septiembre de 2003.

²⁶⁸ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²⁶⁹ Barth Frederick: *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*. Fondo de Cultura Económica, México pág.37.

Lejos estamos del odio que enfrentaba a burgueses y obreros en el siglo XVIII y XIX, basta con ver la obra de Darnton donde analiza la gran matanza de gatos en las calles francesas, como una forma de venganza obrera contra su patrón. “El patrón no trabajaba con los obreros, ni comía con ellos. Dejaba que el capataz dirigiera el taller y rara vez se presentaba, excepto para descargar su mal humor, generalmente contra los aprendices”.²⁷⁰ La matanza de gatos simbolizaba el odio a los burgueses que se había extendido entre todos los trabajadores.²⁷¹

En el proceso social del trabajo, la constitución de lo simbólico conforma una amalgama que resulta esencial para la comprensión del proceso de apropiación. Bajo esta explicación, las condiciones materiales se presentarán constituyendo el dispositivo de poder y a su vez jugarán un rol en el plano de lo simbólico, de las representaciones.²⁷²

Finalmente, podemos decir que es en el campo de las representaciones simbólicas e imaginarias, donde se constituyen las articulaciones laborales, las que dependen de los significados que giran alrededor del trabajo, de las valoraciones que se imponen, de los imaginarios de resistencia y creación de la obediencia y la legitimación, además de la valoración de la organización productiva y del rol que cumple el trabajador cotidianamente.

Ahora bien, podríamos preguntarnos: ¿Hasta que punto la villa obrera von Bernard que recuerdan sus habitantes fue una comunidad real y no una comunidad imaginada, en el sentido que se construyó reprimiendo y marginando los particularismos, las disidencias y las resistencias? Ese mecanismo de dominación que significaba el SFVO, ¿facilitó, de alguna manera, la ausencia de conflictos dentro de la fábrica? ¿hubo huelgas en Calera Avellaneda?

Un ex obrero consultado nos dijo al respecto:

“Yo creo que hubo sólo una huelga en la década del 40’, pero no pasó a mayores, ni había conflictos. No, conflictos grandes en sí, no hubo. La empresa no ha tenido huelgas ni conflictos importantes, yo creo que si

²⁷⁰ Darnton Robert: *La Gran matanza de gatos y otros episodios de la cultura francesa*, FCE, México, 1987. Cap. 2. Pág 82.

²⁷¹ Ídem, pág 84.

²⁷² Bialakowsky, Alberto y Fernández, Beatriz: *Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires. Los fundamentos de la ciencia del hombre*. Centro Editor de América Latina, Argentina, 1994, pág. 22.

*alguna vez ha habido un problema medio grave lo han solucionado enseguida”.*²⁷³

Otros testimonios que recogimos coinciden en remarcar la ausencia de conflictos en Calera Avellaneda. No obstante, como afirma Mirta Lobato, las tensiones que se generan en el ámbito laboral pueden ser expresadas en formas menos espectaculares que las tradicionales huelgas del movimiento obrero.²⁷⁴

Los ex trabajadores de Calera Avellaneda, no recuerdan conflictos importantes ocurridos en la empresa durante la dirección de von Bernard. Prefieren no hablar del tema y aseguran que si pasaba algo enseguida se solucionaba, sin llegar a convertirse en un problema mayor. La memoria de los trabajadores tiende a negar el conflicto, otorgándole un grado mínimo de importancia, pretendiendo mostrar un accionar armónico y libre de controversias.

No en todo momento los trabajadores promueven el conflicto y no necesariamente los patrones imponen pura coacción. Juntamente porque el lugar de trabajo es un lugar conflictivo por definición, resulta necesario el despliegue de políticas destinadas a la creación de un clima de paz social adecuado a los intereses del capital.²⁷⁵

En este contexto se constituye un complejo dinámico de experiencias, de relaciones y actividades controladas por un sector social. Pero también entendemos que este proceso no puede ser analizado única y exclusivamente a partir de las formas de dominación, sino también a partir de diversas formas de resistencias que desafían a la propia dominación.

Las formas de resistencia pueden ser vistas como una manifestación diferenciada, que se realiza en una determinada sociedad. En sí la resistencia se expresa en relación a las transformaciones económicas-sociales que se van gestando, como algo que se efectúa en el interior de cada grupo y sirve para resistir a lo que se trata de

²⁷³ Testimonio de una ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

²⁷⁴ Lobato Mirta: “Mujeres en las fábricas. El caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969”. Anuario del IHES N°5. Instituto de Estudios Históricos Sociales. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Tandil, 1990, pág. 194.

²⁷⁵ Simonassi, Silvia: “Conflictos laborales y políticas disciplinarias en la industria metalúrgica de la ciudad de Rosario 1973-1976”. Trabajo presentado en la Xº Jornadas Interescuelas/ Departamentos de Historia. Rosario, 2005, pág. 3.

imponer. Es por eso que la resistencia es vista como el fruto del antagonismo de clases inherente a una sociedad capitalista.²⁷⁶

El siguiente testimonio revela algunas claves de esa supuesta ausencia de conflictos:

*“Con todas las cosas que nos daban, Calera se aseguraba la ausencia de conflictos, porque vos venís de abajo y tenes la camiseta de Calera, te metes y haces de cuenta que la empresa es tuya, porque naciste ahí, te criaste ahí, empezaste a trabajar ahí, y vos tenes que reconocer que si bien ellos te pagan a cambio y recibís todo esto vos también a cambio recibís un trabajo digno, un sueldo digno y con todos los beneficios que la empresa te daba... ¿de qué te ibas a quejar?...”*²⁷⁷

La vida en la empresa no se vio alterada por grandes huelgas ni otras manifestaciones de conflicto ya que sus directivos habían logrado una relación directa, sin “mediaciones” con los trabajadores. Lo cual se debía a un conjunto de factores: el disciplinamiento de la fuerza de trabajo, la provisión de bienes sociales diferenciados, que solo se tenían si se pertenecía a “la fábrica”, la extensión de la influencia de la empresa de la esfera de la producción a la de la reproducción, es decir al terreno de las prácticas sociales cotidianas de los actores.

Hasta la aparición del sindicato en Calera Avellaneda, los problemas se solucionaban hablando directamente con los representantes de la empresa y, en muchos casos, los trabajadores llegaban a establecer un diálogo directo con von Bernard para expresarle sus reclamos. Para comprender las razones que dan nacimiento a la actual seccional Calera Avellaneda de la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA), debemos remontarnos a la década del 40’, cuando en el país se gestaba un movimiento sindical que involucraba a todas las especialidades del trabajo.²⁷⁸ Así fue como un grupo de empleados de la empresa fundaron, el 29 de octubre de 1945, el Sindicato Obrero de la Industria de la Cal, Cemento y Afines (SOICCA). Surgió entonces un

²⁷⁶ Rosendo, Ricardo: “Disciplina y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista”. En *Antropología social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. Eudeba. Universidad de Buenos Aires. 1999, pág. 240.

²⁷⁷ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera Von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

²⁷⁸ Suplemento especial, Aniversario número 50 de la creación del sindicato AOMA, seccional Calera Avellaneda. Diario El Popular, sábado 28 de Octubre de 1995.

nuevo actor social de mucha actuación en los años siguientes, no solo en lo referido a la discusión de condiciones de trabajo sino también en lo que se refiere a difundir la organización obrera en la región. En 1947 se constituyó el Sindicato Único de Obreros del Cemento, Cal y Anexos de Olavarría, que incluía a todos los sindicatos de fábrica de la región y en 1953 se produjo la unificación nacional bajo AOMA. Al año siguiente se discutió el primer Convenio Colectivo de Trabajo y se decretaba la primera huelga cuando las negociaciones se trabaron.²⁷⁹

Uno de los rasgos que caracterizó el funcionamiento del sindicato en Calera Avellaneda, y aún hoy se mantiene, era la de negociación con la empresa en lugar de un enfrentamiento directo:

*“Desde el sindicato siempre se optó por el diálogo ya que creemos que llevar a la gente al paro es negativo, esto te lleva a una etapa conflictiva porque después comienzan los paros seguidos, y se termina usando como expresión permanente...”*²⁸⁰

*“La parte sindical es la que hace los arreglos internos, que te hago huelga hoy, que otro día no, eso lo maneja más el sindicato con la empresa, no los trabajadores...”*²⁸¹

Los testimonios muestran una falta de confianza por parte de los trabajadores hacia el sindicato y remarcan que, durante el período estudiado, su función era prescindible, ya que si ocurría algún tipo de inconveniente se podía recurrir a un encuentro directo con el patrón y eso garantizaba una rápida solución:

*“Si tenias algún problema, ibas a hablar con el patrón, que enseguida te atendía y él o su esposa te ayudaban, enseguida te daban una mano”*²⁸²

²⁷⁹ Neiburg, Federico; ob. cit. pág.67

²⁸⁰ Testimonio del actual secretario General del Sindicato AOMA, seccional Calera Avellaneda, Armando Domínguez, Olavarría, 07/09/2005.

²⁸¹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

²⁸² Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera Von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

Testimonio que refleja la disciplina y resistencia dentro de la fábrica:

*“Si uno hacia huelga te echaban por derecha o, si no podían, te hacían la vida imposible hasta que te ibas”.*²⁸³

Este testimonio nos está señalando que, más que un control disciplinario, este comportamiento se relacionaría con un grado de autoritarismo ejercido por el patrón, muy alejado de la posibilidad de elección del trabajador. Protestar y reclamar no formaban parte de los planes de quienes no estaban dispuestos a perder no solamente su trabajo, sino también la casa y el resto de los beneficios que les ofrecía la empresa.

Siguiendo este análisis, también podemos preguntarnos ¿Hasta que punto no hubo resistencia en Calera Avellaneda? ¿La negociación constante entre el patrón y sus trabajadores, puede considerarse como una forma de resistencia? Si bien no se observan en la fábrica conflictos directos, en algunas representaciones aparecen ciertas formas de resistencia, donde los trabajadores aceptan ciertas pautas de consentimiento con el fin de obtener beneficios.

La lealtad y sumisión, se otorga al patrón a cambio de obtener más beneficios, por ejemplo, el obrero que nos cuenta que se dejaba ganar los partidos de tenis que jugaba con su patrón porque sabía que a cambio obtendría regalos y otros beneficios, como trabajar menos horas dentro de la fábrica.

Las relaciones de patronazgo implican reconocer que había diferencias sociales y económicas relativas a patrones y clientes. Así, las modalidades de los intercambios pueden ser ubicadas a partir de las representaciones que sobre ellas se construyen, donde las relaciones patrón/cliente quedan legitimadas: el terreno privilegiado de la negociación se restringe al marco de las relaciones personalizadas, donde es preciso “hacer algo” para “recibir algo” buscando tal como afirma Neiburg maximizar las posibilidades que brindan las interacciones. De esta forma la relación patrón/cliente es percibida como un campo de negociaciones y la intención maximizadora de parte de los “clientes” puede ser concebida como una modalidad de resistencia que, pese a ser una acción individual, aparece como toda relación de reciprocidad como una sucesión de actos de alianza que no hacen más que ocultar las rivalidades.²⁸⁴ Los trabajadores de Calera Avellaneda, como hemos señalado,

²⁸³ Alonso de Rocha: *“Gente del cemento”*, en Temas de Historia Oral. Primer encuentro Nacional de Historia oral, Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, 1995, pág. 302

²⁸⁴ Neiburg, Federico; ob. cit., pág. 173.

aceptan las reglas del juego que impone la relación paternalista, pero en cierta medida también el patrón es quien debe ceder en determinados momentos. En esa negociación constante, las dos partes intercambian y cada uno pretende obtener más ganancias que las esperadas.

CONSIDERACIONES FINALES

El incremento de la productividad, la reducción de costos, la generación de excedentes, el cambio en la norma de consumo y la consolidación de un régimen intensivo de acumulación de capital, dependen esencialmente de la gestión del tiempo socialmente necesario incorporado en cada unidad de producto. Esto significa que, de manera explícita o implícita, la búsqueda de la economía del tiempo productivo pasó a ser un objetivo central y prioritario de los responsables de la gestión empresarial, siguiendo su propia lógica de producción y de acumulación.²⁸⁵ Así, la disciplina laboral se impuso en la industria y sus manifestaciones fueron variando en las diferentes regiones, en una compleja búsqueda de adaptación al trabajador a la vida industrial.

En un principio, en los primeros pasos de la industrialización, se hizo visible la posibilidad de romper la barrera entre trabajo y vida cotidiana, como una forma de someter al trabajador a los ritmos de la industria pero, a la vez, se trataba que aquél incorporara las pautas de comportamiento en la fábrica y las trasladara a su vida diaria y sobre todo al ámbito familiar. Como hemos adelantado, las relaciones laborales se fueron modificando a medida que avanzaba la industria y la empresa pasó a intervenir en la totalidad de la vida del trabajador. Más allá de regular el tiempo de trabajo, regulaba los tiempos de la vida cotidiana de toda su familia.

Estudiamos la constitución y consolidación de este tipo particular de relaciones sociales fabriles, que definimos como “paternalistas” y más específicamente como "sistema de fábrica con villa obrera" (SFVO), a partir del caso de la empresa de cal y cementos Calera Avellaneda, ubicada en el partido de Olavarría, centro de la Provincia de Buenos Aires, entre 1935 y 1973.

El paisaje de esta región está enmarcado por grandes plantas industriales, próximas entre sí, dedicadas a la fabricación del cemento y cal. Asimismo es el lugar de asentamiento de villas obreras o comunidades de fábrica, entre las cuales se destacan la Villa Alfredo Fortabat, Sierras Bayas y la que aquí se analiza: la Villa Obrera von Bernard, perteneciente a Calera Avellaneda. Así, el crecimiento de la industria permitió la construcción de poblaciones cercanas a las grandes plantas. La instalación de la industria extractiva en la zona serrana motivó la iniciación del desarrollo económico-productivo local, que atrajo mano de obra de origen inmigrante constituyendo así un mercado de trabajo hasta entonces inexistente.

²⁸⁵ Neffa Julio: *Los paradigmas productivos Taylorista y Fordista y su crisis: Una contribución a su estudio desde la teoría de la Regulación*. Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de investigaciones económicas sobre tecnología y empleo. (CONIUCET) Editorial LUMEN, Argentina, Septiembre de 1998, pág. 27.

Las cementeras debían instalarse cerca de las canteras, de donde extraían su materia prima, y por el tipo de proceso de trabajo vigente demandaban gran cantidad de obreros que, en función de un ciclo de producción continuo, debía residir cerca de la fábrica. El nacimiento de las villas obreras o “villas serranas”, levantadas casi a la sombra de cada fábrica, obedeció a la necesidad de contar con un mercado de trabajo próximo y estable. Tanto en la fábrica como en la villa se producía la adaptación productiva de los trabajadores, proceso en el cual intervenía no sólo el salario sino también el acceso al usufructo de una vivienda para la familia obrera. Es decir que la empresa establecía relaciones con sus trabajadores en las esferas de la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo, estrechamente ligadas entre sí. Por ejemplo, vivir en la villa significaba estar disponible para cuando se los necesitara; además, mediante la familia, y sobre todo de la mujer, la empresa podía ingresar al mundo privado de los trabajadores, que de a poco se convirtió en un espacio público.

A medida que el aparato de producción se fue haciendo más importante y más complejo, a medida que aumentaba el número de obreros y la división del trabajo, las tareas de control se hicieron más necesarias y difíciles. Vigilar pasó a ser entonces una función definida, como ha señalado Michel Foucault, pero que debió formar parte integrante del proceso de producción, y acompañarlo en toda su duración. En este caso, el control se expresaba por medio de diversos mecanismos, aplicados con la intención de mantener a los trabajadores en sus puestos de trabajo, en una fábrica lejana de la ciudad y en un contexto de gran demanda de mano de obra. Por lo tanto, la disciplina fue ejercida por la empresa dentro y fuera de la fábrica, por medio de mecanismos formales e informales que se construyeron y perfeccionaron desde sus orígenes. Adentro de la planta, el control sobre el ritmo de producción era constante; afuera, en la villa obrera, ese control continuaba por medio de los vínculos personales y las “políticas sociales” diseñadas por el patrón.

Gracias a la técnica de vigilancia, el poder y el dominio se articulan en un determinado espacio efectuándose por medio de mecanismos o prácticas sin recurrir al exceso, a la fuerza o a la violencia. El patrón, Carlos von Bernard, sabía que la entrega de beneficios a “su gente” era la clave que garantizaba su fidelidad y que ésta facilitaría la aplicación de los principios disciplinarios. Dentro de ese modelo, que abarcaba la fábrica y la villa obrera, se generaron pautas de conducta y se difundieron valores morales que, al ser incorporados por los mismos actores, sirvieron para integrarlos al modelo empresarial de relaciones sociales: la “gran familia”.

Para ello, la política paternalista desplegaba una diversidad de recursos, como la entrega de viviendas, el reclutamiento de trabajadores de un mismo grupo familiar o nacional, la enseñanza del oficio y una amplia variedad de actividades que sostenían la sociabilidad de los habitantes de la villa obrera. Esta puede ser interpretada como un “espacio pedagógico”, es decir territorio y un espacio social de intervención y de puesta en práctica de técnicas y procedimientos disciplinarios, y de “obras sociales”.

Si bien el discurso patronal difundió la idea de igualdad social, existió una contraposición entre los principios jerárquicos y los igualitarios cuando las estrategias empresariales se pusieron en práctica, ya que requirieron necesariamente de la jerarquía para alcanzar el disciplinamiento transformado en orden. Tal como hemos analizado, los trabajadores y sus familias, los jefes y el patrón vivían en la misma villa de Calera Avellaneda pero espacialmente separados, jerárquicamente ordenados. La delimitación del espacio geográfico, entonces, indicaba cuál era el lugar que le correspondía a cada uno dentro de la escala social de la empresa y la sociedad capitalista.

El aislamiento de la villa, ubicada en un lugar apartado de la ciudad de Olavarría, actuaba como una clausura moderada que “protegía” – según el discurso paternalista – a los trabajadores y sus familias del peligro de la socialización y la politización en los términos de una ideología clasista y revolucionaria. Además, ese aislamiento fue posible por la autosuficiencia de la villa obrera, donde se reunían los espacios de vida y trabajo de los obreros, y donde éstos, encontraban todas las cosas que necesitaban: trabajo, salud, educación y recreación.

La transmisión de hábitos y valores se realizó a través de diferentes actividades sociales, desplegadas con la idea de fomentar la solidaridad y el compañerismo, objetivos funcionales a la armonía entre capital y trabajo. Estas actividades y espacios sociales alentaron la interacción constante de los habitantes de la villa obrera, y constituyeron ámbitos de sociabilidad donde surgieron imágenes e ideas precisas. Así, se conformaron en el plano simbólico las vías para la incorporación de los trabajadores al modelo fabril paternalista. Estos aceptaron esas relaciones sociales, conscientes que la empresa trascendía su influencia más allá de la simple relación laboral, y ello casi obligaba a una retribución a su patrón.

Las relaciones sociales paternalistas constituyen una categoría de análisis amplia, que se ha aplicado a más de un caso y desde diversos enfoques disciplinares, como la historia de empresas o la antropología. La comparación de esos casos permite identificar la repetición de los rasgos generales de esa categoría, como por ejemplo la

presencia dominante de la figura del Patrón o un "programa de obras sociales", y las características singulares, específicas, de los mismos, que es lo que en última instancia nos interesa. Al comparar el caso que estudiamos aquí, Calera Avellaneda, con Loma Negra y Algodonera Flandria, pudimos identificar las diferencias entre ellos y ensayar una explicación de las mismas, trascendiendo la descripción de sus características.

Calera Avellaneda, Loma Negra y Algodonera Flandria tienen muchos elementos en común: surgieron como iniciativa de empresarios inmigrantes, que se propusieron construir una "villa modelo" y desarrollar un programa paternalista, basado en la armonía y colaboración entre patrones y obreros. 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 morales. Estos patrones se rodearon de colaboradores de su misma nacionalidad, que ocuparon los cargos jerárquicos de la empresa y vivieron junto al personal obrero en las villas obreras.

La gestión empresaria tuvo como imperativo, en los tres casos, adaptar, fijar y conservar una mano de obra que, en contextos geográficos donde no había un mercado de trabajo constituido, era muy valiosa. Para alcanzar esos objetivos, además del reclutamiento a través de redes de parientes y connacionales, el otorgamiento de viviendas y de servicios de educación, salud y recreación, fue muy significativa la institución familiar. Esta ocupó un lugar central en los discursos patronales y en particular el matrimonio será un elemento de disciplinamiento de afuera hacia adentro de las fábricas. En ese orden de cosas, algunas prácticas tradicionales como el cultivo familiar de un pedazo de tierra y la consecuente economía doméstica, recibieron permanente estímulo.

La singularidad del caso de Calera Avellaneda consiste, entre otras cosas, en el estilo particular de patronazgo que impuso von Bernard. En ese estilo se destaca el gesto habitual del trato diario y directo del Patrón con los obreros de la fábrica y sus familias; a diferencia de la relación un tanto más distante, que existió en los otros casos, aquél jugaba al tenis con sus trabajadores y le molestaba si éstos no lo saludaban o no se detenían a conversar con él. Por otra parte, von Bernard tenía preferencia por la mano de obra de origen portugués, debido a ciertas cualidades grupales y quizá regionales que favorecían su rápida adaptación a la disciplina y el orden productivos. La integración de trabajadores de diferente nacionalidad al sistema productivo, no hacía peligrar la unión

de los trabajadores ya que la política paternalista logró construir una fuerte identidad local, expresada en el sentimiento de pertenencia a la fábrica y villa obrera.

Y esto fue así aunque los trabajadores solo accedían al préstamo de las viviendas, uno de los recursos preferidos por el patronazgo, debido a que la conformación de núcleos habitacionales respondía simplemente a la necesidad de fijar la mano de obra. Diferente fue el caso de Algodonera Flandria, donde los trabajadores podían acceder a la propiedad de las viviendas y ello les garantizaba, a mediano plazo, una relativa independencia de la empresa.

Otro factor de adaptación de los nuevos trabajadores, como la enseñanza del oficio, también revela una singularidad. Mientras en los otros casos las escuelas profesionales tuvieron un importante papel como formadoras en el trabajo, en Calera Avellaneda se dio mayor prioridad a la transmisión de conocimientos dentro de la fábrica y a través de los trabajadores con mayor experiencia.

El aislamiento de la villa obrera y su autonomía de la distante ciudad de Olavarría, son otro rasgo singular. Sus habitantes consideraban que no era necesario trasladarse a la ciudad, ya que en la villa contaban con todos los servicios que necesitaban para vivir, y esta particularidad influyó en el bajo perfil que von Bernard y su modelo de relaciones sociales tuvieron en la región y que contrastará con la fama, el prestigio y la influencia de Loma Negra y Alfredo Fortabat. A esto contribuiría el desinterés de la empresa por expandir el mercado de sus productos, manteniendo una escasa publicidad gráfica y una casi inexistente presencia pública. A diferencia de Fortabat, que recurrió a publicidades donaciones de obras públicas, von Bernard no estaba interesado en difundir sus “obras sociales” más allá de los límites del "poblado paternalista"; a consecuencia de ello su personalidad no trascendió más allá del recuerdo de las personas mayores de sesenta años que habitaron su villa y se rodeó de un halo de misterio en los medios de prensa.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso de Rocha, Aurora. *“Gente del cemento”*. En *Temas de Historia Oral, Primer encuentro nacional de historia oral*. Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, 1995.

_____ *“Extranjeros en Olavarría. Primera reseña, 1867-198”*. Subsecretaría de cultura y educación. Municipalidad de Olavarría, 1998.

Alvarez, Norberto. *“Crisis y caminos: Intereses sectoriales e intervención del Estado en el origen de la red caminera argentina, 1930-1943”*. Anuario IHES N°1. Instituto de Estudios Históricos Sociales. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Tandil.

Anderson, Benedict. *Comunidades imaginadas*. Buenos aires. Fondo de Cultura Económica. Selección. 2002.

Angueira, María del Carmen y Paz, Carlos. *“Olavarría: Zona de frontera, relaciones interétnicas, inmigración y características socioproductivas en el período de 1867-1930”*. Trabajo presentado en las Jornadas de Antropología Social del Centro Bonaerense. U.N.C.P.B.A, F. C. S., Olavarría, Diciembre, 2005.

Babiano Mora, José. *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)* Concejo Económico y Social. España, 1998.

Barbero, Maria Inés y Ceva, Mariela. *“El catolicismo social como estrategia empresarial. El caso de Algodonera Flandria (1924-1955)”*. Anuario IHES N°12. Instituto de Estudios Históricos Sociales. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Tandil, 1997.

_____ *“La vida obrera en una empresa paternalista”*, en F. Devoto, F y Madero, M (dir.). *Historia de la vida privada en la Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años treinta a la actualidad*, T3, Taurus, Buenos Aires, 1999.

Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia, *“Presentación de la sección Las relaciones laborales discutidas. Problemas teórico metodológicos y estudios de caso”*, en Anuario IEHS 22, Tandil 2008.

Barbero, María Inés Y Falder, Susana. *Los obreros italianos de la Pirelli Argentina, 1920-1930*. Universidad de Buenos Aires y Centro de Estudios Migratorios (CEMLA), 1992.

Barth, Frederick. *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*. Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

Bauman, Zygmunt. *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica, Argentina, 2002.

Bialakowsky, Alberto y Fernández, Beatriz. *Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires. Los fundamentos de la ciencia del hombre*. Centro Editor de América Latina, Argentina, 1994.

Bourdieu, Pierre. "Espacio social y génesis de las clases", en *Sociología y Cultura*, México, Grijalbo, 1984.

Burke, Peter. "Historia de los acontecimiento y renacimiento de la narración", en: *Formas de Hacer la Historia*, Madrid, Alianza, 1993

_____ *Sociología e Historia*. Alianza Editorial. Madrid, 1994.

Coriat, Benjamín. *El Taller y el cronómetro*. Ensayo sobre el taylorismo y el fordismo y la producción en masa. Siglo veintiuno editores, España 1988.

Cortes Conde, Roberto. "Problemas del crecimiento industrial de la Argentina (1870-1914)". *Desarrollo Económico* N°2, Buenos Aires, Abril-septiembre, 1963.

Da Silva Catela, Ludmila. "Apagón en el ingenio, escrache en el Museo. Tensiones y disputas entre memorias locales y memorias oficiales en torno a un episodio de represión de 1976", en *Del pino Ponciano y Jelin Elizabeth*". (comp.) *Luchas locales. Comunidades e identidades*. Siglo XXI-SSRC, 2003

Darnton, Robert. *La Gran matanza de gatos y otros episodios de la cultura francesa*, FCE, México, 1987.

Del Pino, Ponciano y Jelin, Elizabeth (comp.). *Luchas locales, comunidades e identidades*. Siglo XXI-SSRC, 2003.

Devoto, Fernando. *Movimientos inmigratorios: Historiografía y problema*. Bs. As. CEAL, 1992.

Di Tella, Torcuato. *Política y clase obrera*. Biblioteca política argentina. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.1983.

Díaz Alejandro, Carlos. “*América latina en los años treinta*”, en R. Thorp comp. *América Latina en los años treinta. El papel de la periferia en la crisis mundial*. FCE, 1988.

Eirós, Nélica. “*Mujer y trajo: Una perspectiva historiográfica*”. Anuario del IEHS N° 5, Tandil, 1990.

Eni de Mesquita, Samara. “*La casa y el trabajo de mujeres brasileñas en el siglo XIX*”. Anuario IHES, N°6. Instituto de Estudios Históricos Sociales. UNICEN. Tandil, 1993.

Escolar, Diego. “*Identidades emergentes en la frontera argentino-chilena. Subjetividad y crisis de soberanía en la población andina de la provincia de San Juan*”, en: *Fronteras, Naciones e Identidades. La periferia como centro*. Alejandro Grimson. Ediciones Circus. La Crujia. 2000. 1987

Foucault, Michel. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI, Editores Argentina S.A., 2002.

Galafassi, Guido P. “*Reestructuración productiva, organización del proceso de trabajo y manejo de tecnologías: Un estudio de caso en la producción frutícola y forestal*”. Mundo Agr. vol.2 N°4 La Plata Jun. /Julio. 2002.

García, Maribel. *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos*. Edición del autor, Olavarría año 2004.

García Canclini, Néstor. “*La sociología de la cultura de Pierre Bordieu*” En *Sociología y Cultura*, México, Grijalbo, 1990.

Gaudemar, Jean Paul. “*Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo.*” En Gaudemar, J. P. *Espacios de poder*. Ediciones de la Piqueta, Madrid, 1981.

Geertz, Clifford. *La interpretación de las Culturas*. Gedisa. México, 1978.

Giddens, Anthony. *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Alianza editorial, S.A. Madrid, 1996.

Gravano, Ariel. “*Palimpsesto urbano. Sobre escrituras de huellas diacrónicas de la ciudad imaginada*”. Revista Etnia. Números 42-43/ 1998-1999. Olavarría. ISSN 0046-2632.

Hobsbawm, Eric. *El mundo del trabajo*. Estudios históricos sobre la formación histórica de la clase obrera. Editorial Critica, Grupo editorial Grijalbo, Barcelona, 1987.

_____ *La invención de la tradición*. Introducción, Barcelona. Crítica. 2002 (1983).

Klubock, Thomas. Hombres y mujeres El teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951. En *Disciplina y desacato, construcciones de identidad en Chile, siglos XIX y XX*. Colección Investigadores jóvenes, Chile, 1996.

Leite López, José Sergio y Alvim, Rosilene: Revista: *Antropología Social. Comunicacoes do PPGAS*. Número 4. Museu Nacional-UFRJ. Río de Janeiro. 1994.

Levi, Giovanni. *Sobre microhistoria*. En Peter Burke (comp.) *Formas de hacer historia*, Madrid, 1993.

Lobato, Mirta. *“Mujeres en las fábricas. El caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969”*. Anuario del IHES N°5. Instituto de Estudios Históricos Sociales. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Tandil, 1990.

_____ *“La memoria compartida. Talleres de historia oral y memoria del trabajo”*. En *“Temas de historia oral”*. Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, 1995.

Lobato, Mirta y Suriano, Juan. *“Trabajadores y movimiento obrero: entre la crisis y la profesionalización del historiador”*. *Entrepasados Revista de Historia*. Año III. Número 4-5, 1993.

Miguez, Eduardo. *“La frontera de Buenos Aires en el siglo XX. Población y mercado de trabajo”*. En Reguera A y Mandrini R (comp.) *Huellas en la tierra*. Tandil, IHES, 1993.

Neffa, Julio: *Los paradigmas productivos Taylorista y Fordista y su crisis: Una contribución a su estudio desde la teoría de la Regulación*. Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de investigaciones económicas sobre tecnología y empleo. (CONIUCET) Editorial LUMEN, Argentina, Septiembre de 1998.

_____ *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Editorial Hvmánitas- CEIL, Buenos Aires, 1988.

Neiburg, Federico. *Fábrica y Villa Obrera: Historia social y antropológica de los obreros del cemento*. Centro Editor de América Latina S.A., Buenos Aires, 1988.

_____ *“Entre Perón e o Patrao: reflexoes sobre os alcances de uma homologi”*. RBCS n° 13 año 5 junio de 1990.

_____ *Los intelectuales y la invención del peronismo*. Estudios de antropología social y cultural. Alianza editorial.1998.

Palacio, Juan Manuel. *“La antesala de lo peor: La economía argentina entre 1914-1930”*. Nueva Historia Argentina. Tomo VI. *Democracia, conflicto social y renovación de ideas (1916-1930)*. Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 2000.

Panettieri, José. *Los trabajadores*. Biblioteca Argentina Fundamental. Serie complementaria: Sociedad y cultura/18. Centro editor de América Latina S. A. ,1982.

Paz, Carlos. *La reconstrucción de la historia del sub-sistema minero de Olavarría y su apropiación comunitaria*. Facultad de ciencias Sociales de Olavarría. Nures. UNC. Trabajo presentado a las VII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, Neuquén, Argentina, 22-24 de septiembre 1999.

Pérez José, Antonio. “*Las transformaciones del mundo laboral en el área industrial de Gran Bilbao 1958-1977*”. *Una visión histórica del Desarrollismo*. Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales. Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Vol 6, num. 119. Agosto de 2002.

Portelli, Alessandro. “*L’interpretazione dalle fonti orali*”. En *Temas de Historia oral. Primer encuentro nacional de Historia Oral*. Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, 1995.

Romero, Luis Alberto. *Breve historia contemporánea de la Argentina (1916-1999)*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2004.

Rosendo, Ricardo. “*Disciplina y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista*”. En *Antropología social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. Eudeba. Universidad de Buenos Aires.1999.

Sapeli, Giulio. “*La empresa como sujeto histórico*”. En Barbero María Inés. *Estudio preliminar y presentación. Historia de empresas. Aproximaciones historiográficas y problemas en debate*. Centro Editor de América Latina, 1993.

Serna, Justo y Pons, Anaclet. *Como se escribe la microhistoria*. Fronesis, Valencia, 2000.

Sierra Alvarez, José. *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)* Siglo veintiuno editores, España, 1990.

Simonassi, Silvia. “*Historia de Metal. Industrias e industriales metalúrgicos de Rosario 1973,1983*”. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales. FLACSO. Rosario. Marzo de 2004. Mimeo”

_____ *Conflictos laborales y políticas disciplinarias en la industria metalúrgica de la ciudad de Rosario 1973-1976*. Trabajo presentado en la Xº Jornadas Interescuelas/ Departamentos de Historia. Rosario, 2005.

Thompson, Edward. *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica, 1984.

_____ *La formación histórica de la clase obrera en Inglaterra. 1780-1832*. Editorial Crítica, Grupo editorial Grijalbo. Barcelona, 1989.

Villafañe, Alicia. *Proceso de transformación social del espacio rural –urbano pampeano. El caso de la conformación de localidades minero-agrarias en el Partido de Olavarría, Provincia de Buenos Aires*. UNCPBA. FCS. VII Jornadas Interescuelas/Departamento de Historia, Neuquén 22-24 de septiembre de 1999.

Villanueva, Javier. “*El origen de la industrialización argentina*”. Desarrollo económico, vol. 12, Nº 47, Buenos Aires, octubre-diciembre, 1972.

Weber, Max. *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica. México, 1944

FUENTES

FUENTES INÉDITAS:

Archivo de AOMA, Seccional Calera Avellaneda, Olavarría.

Actas de la comisión Directiva del Sindicato AOMA, Seccional Calera Avellaneda, Olavarría, 1983-2005.

Ficha de los primeros Afiliados al Sindicato AOMA, Seccional Calera Avellaneda, Olavarría, 1945.

Pergamino con los nombres de los integrantes de la Comisión Directiva de AOMA, Seccional Calera Avellaneda, Olavarría, 1945-1992.

Biblioteca personal del Sr. Carlos von Bernard.

Actas de la Comisión Directiva de Calera Avellaneda, años 1974,1975.

Fotos personales de Carlos von Bernard.

Foto satelital del Sistema de Fábrica con villa Obrera, Calera Avellaneda, Olavarría.

Mapa de la fábrica Calera Avellaneda y la villa obrera Carlos von Bernard.

FUENTES ÉDITAS:

Archivo de AOMA, Seccional Calera Avellaneda, Olavarría.

Estatuto de la Asociación Obrera Minera Argentina. Aprobado Por Resolución N° 893/ 88 del Ministerio de Trabajo y Seguridad social de la Nación, Buenos Aires, 1973.

Convenio Nacional de Trabajo para el personal de la industria del Cemento Pórtland, 1/11/88 al 28/02/89.

Boletín informativo del Sindicato AOMA, Seccional Calera Avellaneda, S.A. 50 años (1945-1995).

Régimen de Contrato de Trabajo. Ley 20.744, 1974.

Suplemento especial, Aniversario número 50 de la creación del sindicato AOMA, seccional Calera Avellaneda. Diario El Popular, sábado 28 de Octubre de 1995.

Archivo Diario El Popular, Olavarría.

Diario El Popular, Olavarría, 1935-1973 (selección)

Archivo Histórico, Olavarría.

Anuario del Diario El Popular, Olavarría, 1935

Diario La Democracia, Olavarría, 1935-1973 (selección)

Diario: Tribuna, Olavarría, 1918-1930, (selección)

Informe de la Memoria. Realizado por la Comisión especial por la Memoria.

Municipalidad de Olavarría, Junio de 2004.

Biblioteca Bernardino Rivadavia, Tandil.

Diario La Nación, año 1973.

Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales, U.N.C.P.B.A. (Olavarría).

Tesis de Grado: “*Nuevos modelos de gestión y cambio cultural. ¿Hacia una resignificación del trabajo humano?*”, Carlos Paz, Licenciatura en Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, UNCPBA, Julio de 1994.

Tesis de grado: “*Cultura organizacional de una Asociación gremial*”, Natalia Pérez, Licenciatura en Comunicación Social, Facultad de Ciencias Sociales, UNCPBA, 2001.

Biblioteca 1º de Mayo, Olavarría.

El Libro de Oro del Centenario de Olavarría, 1867-1967. Municipalidad de Olavarría.

Copyright Ediciones Aniversario, 1968

Álbum de Olavarría, años 1847-1947.

Biblioteca personal del Sr. Carlos von Bernard.

Libros y Revistas personales de Carlos von Bernard y su esposa.

FUENTES ORALES:

Entrevistas.

- Armando Domínguez, actual secretario General del Sindicato AOMA, Seccional Calera Avellaneda. Olavarría. Entrevista: 20/10/ 2005.
- Carlos Tavernini, actual encargado del comedor de la fábrica Cementos Avellaneda. Vivió en la villa obrera von Bernard desde que nació, hasta que la villa fue demolida. Olavarría. Entrevista: 02/10/ 2006.
- Carlos Lobano, ex empleado de Calera Avellaneda, trabajó desde el año 1954 hasta el año 2000 y vivió toda su infancia y adolescencia en la villa obrera von Bernard. Olavarría. Entrevista: 05/10/ 2006.
- Mabel De Souza, esposa de Carlos Tavernini. Fue a vivir a la villa obrera con sus padres cuando era adolescente y vivo en ella hasta su destrucción. Olavarría. Entrevista: 02/10/2006.
- Leonardo Lemiez, trabajó en Calera Avellaneda desde la década del 70'. Actualmente continúa trabajando para Cementos Avellaneda, en sección cantera. Olavarría. Entrevista: 21/12/ 2006.
- Alberto Soraisz, trabajó en Calera Avellaneda desde la década del 50' y vivió en la villa obrera von Bernard. Actualmente continúa trabajando para Cementos Avellaneda. Olavarría. Entrevista: 06/02/2007.
- Roberto Lista, trabajó en Calera Avellaneda y también vivió en la villa obrera von Bernard. Actualmente continúa trabajando para Cementos Avellaneda. Olavarría. Entrevista: 20/11/2007.
- Silvia Artacho, Hija de un ex empleado de Calera Avellaneda. Olavarría. Entrevista: 05/ 03/ 2007.

- Susana Novo, hija de un inmigrante llegado de Portugal, que se incorporó al Sistema de Fábrica con Villa Obrera de Calera Avellaneda. Olavarría. Entrevista: 17/10/2007.

PÁGINAS WEB:

- www.olavarria.com.ar
- www.noticiasolavarria.com.ar
- www.cementosavellaneda.com.ar
- www.rt-leiriafatima.pt