
LA CONSTRUCCIÓN DE UNA IDENTIDAD OBRERA EN LA CIUDAD DE OLAVARRÍA, ARGENTINA (1940-1970)

The construction of a working identity in the city of Olavarría, Argentina (1940-1970)

GRISELDA LEIMEZ

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN)

Resumen

En el siguiente artículo retomaremos un caso de empresa cementera, de la ciudad de Olavarría, para centrarnos específicamente en la construcción de una identidad obrera en el marco de un modelo de gestión empresarial definido como sistema de fábrica con villa obrera, regido por un tipo de relaciones laborales diseñadas por el patrón de la empresa, conocido como paternalista. El análisis estará basado en la relación existente entre la disciplina, el conflicto y la identidad. La identidad obrera, en este contexto de permanente redefinición de relaciones sociales y laborales, se presenta en el imaginario hegemónico como una estrategia de cohesión para opacar los conflictos laborales.

Palabras clave: relaciones laborales; identidad; industria del cemento; ciudad

Abstract

In the following article we will return to a case of a cement company, settled in Olavarría city, to focus specifically on the construction of a labor identity within the framework of a business management model. This is defined as a factory system with a working class town governed by a type of labor relations designed by the employer/boss/landlord of the company, usually known as paternalistic. The analysis is based upon the relationship among discipline, conflicts and identity. In this context of permanent redefinition of social and labor relations, workers' identity, appears in the hegemonic imaginary as a strategy of cohesion to obscure labor conflicts.

Keywords: labor relations; identity; cement industry; city

Cita sugerida: Leimez, G. (2021). La construcción de una identidad obrera en la ciudad de Olavarría, Argentina 1940-1970. *Coordenadas. Revista de Historia Local y Regional*, 8(2), pp. 39-58

Recibido: 19/09/2020 - **Aceptado:** 10/04/2021

LA CONSTRUCCIÓN DE UNA IDENTIDAD OBRERA EN LA CIUDAD DE OLAVARRÍA, ARGENTINA (1940-1970)

GRISELDA LEIMEZ

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN)

Introducción

A modo de introducción al análisis que en este trabajo de investigación realizaremos, puede decirse que las empresas cementeras ubicadas en la ciudad de Olavarría¹ constituyeron desde sus inicios, el principal elemento de distinción, tanto para el paisaje de la ciudad como para el desarrollo económico de la misma. La ciudad de Olavarría siempre fue un lugar atrayente para las empresas industriales que desearan colocar capitales para su desarrollo, lo que le permitió a la ciudad crecer hasta convertirse en lo que hoy es: *la capital del cemento* (Lemiez, Giacomasso y Conforti, 2019). Cinco años más tarde de su fundación, se establece la primera industria calera y de ahí en adelante 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 (Paz, 200, p. 55). El hecho de contar con importantes canteras de piedras caliza ha favorecido la aparición de la industria del cemento, que con el paso del tiempo se convirtió en el motor económico de la ciudad. Debemos destacar que un factor relacionado al origen de las ciudades está determinado por la proximidad de los recursos naturales y en esta zona, es un elemento natural de importancia crucial la existencia de materia pétreo apta para la extracción, producción y comercialización del cemento. El Partido, se destaca por ser el centro minero de la provincia de Buenos Aires y es el mayor productor de cemento a nivel nacional.

La producción de cemento pórtland comienza a desarrollarse en la ciudad de Olavarría en el año 1917, con la instalación de la Compañía Argentina de Cemento Pórtland en Sierras Bayas y fue esta la primera empresa en poner en marcha un horno horizontal, una innovación que había transformado la industria a finales del siglo XIX (Belini, 2009, p.177). El éxito de la primera empresa moderna y la disponibilidad de caliza y arcilla en la zona, incentivaron nuevas inversiones. En el año 1926 fue inaugurada la primera planta de Loma Negra S.A., propiedad del terrateniente Alfredo Fortabat, la primera empresa de capital argentino que utilizó una tecnología de producción continua. Por último, en el año 1935 se suma a estas empresas cementeras Calera Avellaneda S.A., que se embarcó en la elaboración del cemento con las más modernas tecnologías de su tiempo y tuvo como la figura de patrón al empresario de origen alemán Carlos Von Bernard (*El Popular*, Edición especial, 1899-1999, p. 13).

¹ La región serrana del Partido, está ubicada el centro geográfico de la Provincia de Buenos Aires (Argentina), 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 calizas. Esta condición explica en gran parte la elección de esta zona para la explotación de cal y cemento.



Imagen 1: Ubicación del partido de Olavarria

A partir de la fecha que estas empresas se instalan en la ciudad, la actividad minera se convierte en la principal industria de la región, dado el gran porcentaje de trabajadores que se incorporaron al sistema productivo.² De su actividad económica basada principalmente en la producción minera, provendrá una imagen que se proyectará en el imaginario hegemónico expresado en el eslogan de la *ciudad del cemento*, que actualmente se difunde dentro y fuera de la región (Gravano, 1999, p. 58).

La necesidad de contar con un mercado de trabajo estable llevó a la construcción de denominadas villas obreras o villas serranas, levantadas casi a la sombra de cada fábrica y en ellas se desarrollaron las políticas patronales, destinadas a la fijación y adaptación de la mano de obra, también llamadas obras sociales, en las cuales el otorgamiento de viviendas para las familias obreras tuvo un papel fundamental (Sierra Álvarez, 1990, p. 30). Se conformó en estas empresas cementeras un *sistema de fábrica con villa obrera*, que funcionó durante el período 1940-1970, donde la esfera de producción y reproducción de la mano de obra se encontraban estrechamente ligadas y se regían por relaciones laborales, pero también sociales, de tipo paternalistas (Neiburg, 1988, p. 58).

En las últimas décadas, la problemática de la identidad y su despliegue plural, las identidades, se tornó recurrente en diversos dominios académicos convocando tanto a la indagación teórica como al análisis de casos particulares. Entendemos por

² Tanto la empresa Sierras Bayas, como Loma Negra S.A y Calera Avellaneda S.A., se encuentran ubicadas en el cordón serrano del Partido de Olavarria, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

identidad no un conjunto de cualidades predeterminadas, ya sea raza, color, sexo, clase, cultura, nacionalidad, sino una construcción nunca acabada, abierta a la temporalidad, la contingencia, una posicionalidad relacional sólo temporariamente fijada en el juego de las diferencias. En cuanto a la dimensión simbólica de la identidad, creemos que es en la construcción de un discurso, de prácticas y de estrategias que entran en juego, donde determinados intereses cobran sentido incentivando a la edificación de diversas imágenes. Así, las representaciones construidas en determinados contextos, nos permitirán ingresar a un mundo cargado de símbolos que nos hablan de sentimientos de pertenencia y de la construcción de una identidad, que tiene un sentido particular y si bien su interpretación es una tarea compleja, creemos que es un desafío que vale la pena iniciar, por los aportes que puede brindarnos para la comprensión de las relaciones laborales que en estos espacios se fueron reconfigurando.

La cultura identitaria de las organizaciones, creada por la escuela del fordismo, se manifiesta en una construcción creada para que las empresas logren que los trabajadores se identifiquen con ellas mismas (Gravano, 1999, p.60). En la construcción de esa identidad empresarial, nos encontramos con patrones construyendo y desplegando en el espacio industrial de tiempo de trabajo y de vida cotidiana, mecanismos de integración e identificación del trabajador y de su familia con la empresa. Los relatos individuales, que forman parte de un discurso predeterminado por la empresa, encontrarán su lógica en un contexto caracterizado por los principios del paternalismo industrial, condicionado por la disciplina laboral predominante en el periodo estudiado. La utilización del concepto *paternalismo*, ha sido cuestionado por historiadores, como E. P. Thompson, que han formulado una crítica citada frecuentemente, dada la excesiva amplitud y el enfoque unilateral que generalmente se le otorga al concepto, al momento de aplicarlo al análisis de las relaciones sociales (Thompson, 1979). En otros casos, se lo ha aceptado con reparos a la descripción de un momento particular de las relaciones sociales, la constitución en el siglo XIX de un “programa” que articulaba las prácticas disciplinarias dispersas, y que requería necesariamente una perspectiva “desde arriba” (Sierra Álvarez, 1990, p. 74). Coincidimos con Federico Neiburg quien no adopta una acepción tradicional del término, sino que lo utiliza como sinónimo de relaciones de “patronazgo” o tipo “patrón/cliente”, donde se contempla la posibilidad de una resignificación del intercambio entre ambos en el sentido de convertirlo en un “terreno de negociaciones”, donde rivalizan disimuladamente intereses contrapuestos. Y en este punto de su análisis los trabajadores adquieren una categoría distinta a la de simples individuos pasivos, unidos al Patrón/Padre por lazos de fidelidad y afecto, para asomar como actores de una oposición a la disciplina paternalista (Neiburg, 1988).

La conformación de un grupo de trabajadores tiene fundamentales implicancias en la constitución identitaria de cada uno de ellos. Esto es válido simplemente para la constitución de todo grupo, ya que el sólo hecho de comenzar relaciones con otros, transforma nuestro propio ámbito e implica posicionamientos relacionales frente y para “otros”, conlleva un mirar y mirarse a partir del reflejo condicionado por la mirada de cada uno de los diversos “otros” que constituyen dicho grupo. Creemos que un enfoque que tenga presente el análisis de las identidades, nos permitirá comprender el proceso de constitución de las identidades de los trabajadores, corriéndonos de los callejones sin salida a los que nos enfrentaríamos si concibiéramos separadamente el mundo de vida de los trabajadores y el sistema de la empresa, las esferas de acción normativa y técnica. En un caso pondríamos toda la fuerza performativa sobre las identidades a la empresa a través de su imposición del ordenamiento técnico-organizativo, en otro caso le atribuiríamos a los trabajadores una conciencia por fuera de las restricciones e imposiciones propias de sus

socializaciones pasadas y presentes. Sólo la mirada de conjunto nos permitirá sortear estas dificultades y analizar las formas identitarias en la articulación de lo que pasa adentro y afuera del trabajo, y en la ligazón del pasado con el presente y futuro de los trabajadores (Battistini, 2004).

De esta forma, resulta interesante analizar cómo se configuró el concepto de identidad, dentro de la relación laboral predominante que unía al patrón, los trabajadores y sus familias en un mismo espacio socio-laboral. Trataremos de visualizar si efectivamente se construyó una identidad en este contexto, cómo era representada, qué contenido simbólico desplegaba la misma y cómo era percibida por los propios actores. Retomaremos este concepto con el objetivo de destacar como se reconstruyen estas dimensiones desde ámbitos de sociabilidad particulares, desde la experiencia de cada individuo. Consideramos la representatividad un aspecto importante de este artículo, que será abordada por medio de los símbolos, las imágenes, las representaciones y los individuos. Dada su importancia, también rescataremos *lo afectivo*, las emociones y el conjunto de sentimientos al momento de construir las identidades (Gravano 1999, p. 75).

En síntesis, lo que nos interesa en este análisis de la construcción de una identidad en el marco de la relación paternalista, es analizar los espacios y las formas en que los despliegues de las estrategias empresariales incentivaron la construcción de una identidad obrera. Veremos que la construcción de la identidad del trabajador del cemento se va a llevar adelante en dos espacios diferentes, pero estrechamente unidos. El primer espacio de creación será la fábrica, el establecimiento industrial en sí, donde el obrero concurría a realizar su trabajo todos los días y pasaba a estar inserto en un ámbito regido por pautas y estrategias empresariales que lo condicionaban permanentemente. El segundo espacio de creación de identidad será la villa obrera, lugar donde el obrero desplegaba su vida cotidiana, pero continuaba sometido y condicionado por las políticas empresariales. Si bien creemos que la identidad obrera se contrae en esos dos espacios señalados, consideramos que es el espacio de la villa obrera donde se identifican más claramente los elementos o estrategias del paternalismo industrial que se ponían en juego, por lo que nos detendremos a analizar dicho espacio, donde veremos que por diferentes circunstancias lograban que el trabajador se sintiera identificado con “su” empresa.

La empresa cementera Calera Avellaneda S.A y su villa obrera

La fábrica de cal y cementos que aquí se analiza, 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 (*El Popular*, 26 de mayo de 1929). La cantera encerraba, parte 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 (*El Popular*, Anuario de 1935, p. 108). Las actividades de la empresa que adquirió la cantera en Olavarría, habían comenzado con una pequeña fábrica de cal en la ciudad de Avellaneda (provincia de Buenos Aires); de esta ubicación inicial y de su rama de actividad surgió la denominación Social “Calera Avellaneda S.A.”, que luego habría de tomar otros rumbos y dimensiones (*El Popular*, 26 de mayo de 1929). 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 que da inicio en el año 1935 (García, 2004, p.8). Desde su apertura, Calera Avellaneda S.A. 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" (*La Democracia*, 1 de enero de 1930).



Imagen 2: Tarjetas utilizadas por la empresa para publicitar sus productos en el año 1932 (Fuente: Archivo Histórico Municipal de la ciudad de Olavarría)

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 (Neiburg, 1988, p.20). 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 el *Pabellón para obreros solteros*, 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 gratuita y, por otro lado, la empresa se aseguraba de la permanencia de la gente empleada, cercana a su fuente de trabajo. Este sector destinado a alojar 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 (García, 2004, p.36).

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 construcción de una villa obrera, un pequeño poblado que llegó a ser

habitado por más de 700 personas, entre hombres, mujeres y niños. La ampliación de la villa obrera coincide con la llegada a la Dirección de la empresa de Carlos von Bernard, en el año 1941. Dicha ampliación consistió en la construcción de las casas para obreros y sus familias, para jefes, para el patrón, almacén de Ramos Generales 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, una escuela, jardín de infantes y una capilla.

La villa obrera, que pasó a tener el nombre del patrón: Carlos von Bernard, estaba formada por unas 200 unidades de viviendas con 14.372 metros 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 fábrica a muy bajo precio. Contaban con instalaciones de servicios urbanos, tales como agua corriente, cloacas, luz eléctrica y también había recolección de residuos.³ 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 (García, 2004, p.34). 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 (García, 2004, p. 34). 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.

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. De esta forma, 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 refaccionadas ni ampliadas⁴ En todos los casos, era un requisito imprescindible que aquellos hubieran contraído matrimonio para poder disponer de las mismas. Tanto el matrimonio como la conservación de la vivienda familiar, aparecen en este modelo industrial como los condicionantes externos de la disciplina en la fábrica (Babiano Mora, 1998, p. 90).

³ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

⁴ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.



Imagen 3: Foto satelital de la villa obrera Von Bernard, empresa Calera Avellaneda S.A., año 1975 (Fuente: Archivo Histórico Municipal de Olavarría)

Se podía identificar en el espacio que ocupaba la villa obrera tres zonas: en la primera de ellas se encontraban las casas destinadas a los trabajadores y sus familias, y el pabellón para trabajadores 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. Dentro de la villa, también se encontraban parques artificiales, con plantas frutales cuidado y mantenido por personal contratado por la fábrica. 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. 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, marcaba las diferencias expresada desde lo material, para quienes se encontraban dentro de la villa obrera. Tal como indican algunos vecinos, cada uno sabía el lugar que le correspondía dentro de esta particular distribución espacial.

La empresa intervenía fuertemente en la villa obrera, sobre todo en la parte social, en una búsqueda constante de crear pautas y hábitos morales. El aislamiento se fundaba en la posibilidad de autosuficiencia, donde se reunían los espacios de vida y trabajo de los obreros, y donde éstos, encontraban todas las cosas que necesitaban, partiendo por el trabajo, siguiendo por la salud, la educación y la recreación. Las relaciones personalizadas entre los trabajadores y la empresa, que dieron paso a la

producción de relaciones paternalistas, tuvieron su manifestación más visible en la figura del “patrón” (Neiburg, 1988, p. 108). Dentro de este modelo de patronazgo se estructuraron y desestructuraron relaciones sociales personalizadas que dieron lugar a un sistema de dominación que se producía y reproducía constantemente.⁵ Carlos von Bernard 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. Al morir von Bernard, en el año 1973, sus herederos no supieron o no se interesaron en continuar la gestión de la villa obrera, y la situación empeoró con la venta de la empresa a capitales extranjeros. A comienzos de la década del ochenta, en una coyuntura de caída de la demanda de cemento y como resultado de un ajuste en los costos, la villa fue demolida.

La disciplina y la identidad

El rol que cumplió la disciplina en el marco de la construcción de las relaciones laborales se convirtió en un aspecto fundamental de las estrategias empresariales utilizadas y aplicadas en la fábrica. Tanto los expedientes como el reglamento para el personal que regía en las empresas cementeras, nos muestran que los considerados malos comportamientos de los trabajadores, en ocasiones fuertemente violentos, se convertían en un problema que alteraba el buen funcionamiento de las relaciones laborales. Ahora bien, lo que puede observarse es que si bien la cuestión de la nacionalidad no era el principal ni el único motivo que generaba enfrentamientos y tensiones dentro de las empresas, se destacaba la necesidad de disciplinar como una forma de unificar identidades, o de alguna manera generar un clima cordial y no de enfrentamientos entre los propios trabajadores.

En este caso, la presencia empresarial en el ámbito laboral para generar una identidad entre los obreros pasaba más bien por la búsqueda de disciplinar y lograr que el trabajador se sienta parte de la empresa. El espacio más apto para obtener y lograr la consolidación de esa identidad era la villa obrera, donde además del trabajador, la familia obrera y la mujer fueron parte fundamental en ese proceso de construcción. De esta forma, la edificación fue paralela a la construcción de un tipo de relación laboral que se fue consolidando a medida que la fábrica crecía, pero también se fueron construyendo diversas representaciones y es uno de los aspectos que nos interesa profundizar aquí: cómo representaban y cómo percibían los trabajadores su papel en esa construcción identitaria.

En este modelo empresarial, la imagen de *la gran familia*, será 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 utilizada por la empresa, para destacar el clima cordial en el que se desenvolvían las relaciones de trabajo (Neiburg, 1990, p.10). 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

⁵ 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 (Burke, 1994, p. 90).

familia asume su sentido más profundo, legitimando la paternidad de la empresa y 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.

Estaríamos aquí ante la presencia de una de las características estructuradoras de los sistemas sociales, denominadas *propiedades estructurales*, donde encontramos la institución familiar, que por un lado impone restricciones a la acción, y por otro posibilita, con algún objetivo, que esta se realice (Giddens, 1996, p. 214). Es decir, desde la familia se constituían las pautas de buen comportamiento que funcionaban dentro y fuera de la fábrica, permitiendo que el vínculo paternalista se difundiera por medio del eslogan de la *gran familia*, creando un ámbito de pertenencia e identidad que se reforzaba permanentemente por medio de la prédica y la acción. Por otro lado, vemos que los patrones se interesaban, por ejemplo, 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 de Olavarría era un elemento que contribuía a la conformación de esa “comunidad sana y segura”, de la que tanto hablan los ex vecinos del lugar. Algunos de los relatos remarcan la importancia simbólica, al momento de hacer referencia a lo que significó en su infancia vivir en la valla obrera, aseguran que eran la envidia de la gente que vivía en la zona y en la ciudad, que tenían las mejores escuelas y las mejores fiestas, a las que invitaban a familiares suyos y de otros pueblos.⁶

En relación al intercambio simbólico y las representaciones, las imágenes construidas por los trabajadores nos sirven para contrastar diferentes periodos en la vida de estas empresas, remarcando el cambio en las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la fábrica y habitantes de la villa obrera. Desde la llegada de los patrones a la dirección de la empresa, las modificaciones en las condiciones de trabajo son vistas por los obreros como un *beneficio* percibido como la explicación del cambio en las condiciones de trabajo, derivados de la actividad de esa gestión. Resulta interesante señalar que en las representaciones de los trabajadores no aparece la acción sindical como el origen de los logros, estos son vistos una y otra vez como los beneficios que provienen de la acción directa y personal del patrón.

⁶ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

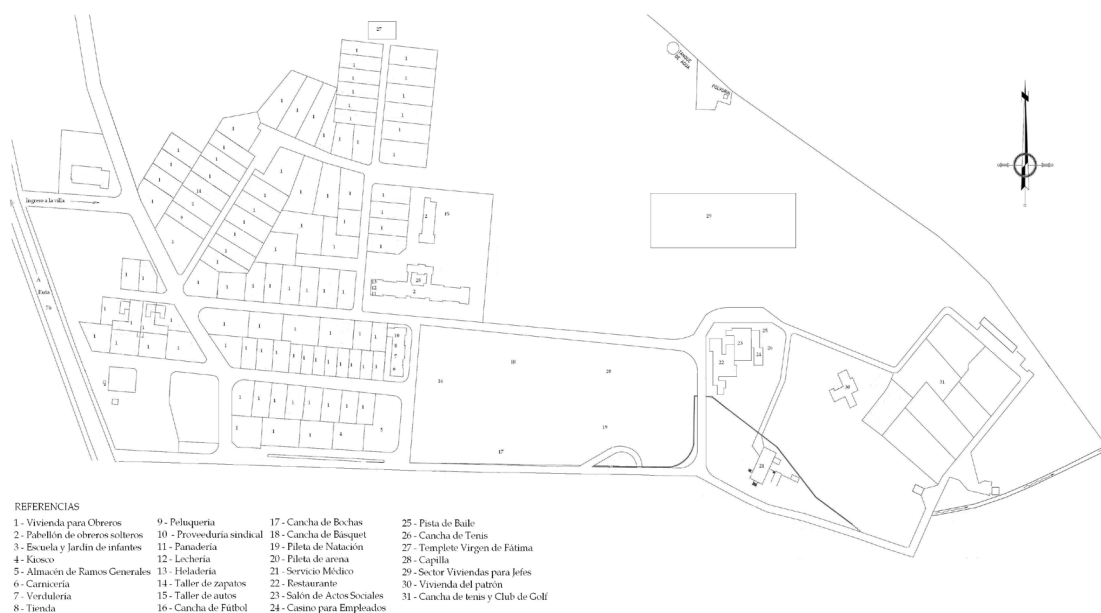


Imagen 4: Plano con la distribución espacial de la villa obrera Von Bernard (Fuente: Autora).

Por otra parte, la representación de la figura del patrón, el papel de la vivienda en la sociabilidad familiar y en la construcción de valores, la importancia del espacio físico y de las actividades comunitarias en la reproducción de la fuerza de trabajo, entre otras, como variables de análisis, nos permiten reflexionar y comprender la identidad de los trabajadores que habitaban ese espacio.⁷ En las imágenes sobre la relación con la empresa, que aparecen en los testimonios de los obreros y de sus familias, la figura del patrón ocupa un lugar muy importante que, en algunos casos, desplaza a los recuerdos del trabajo en la fábrica, dando paso a la aparición de la estatura sobrehumana, casi mítica.

La solidaridad y el compañerismo que eran promovidos por las empresas como componentes esenciales del modelo paternalista y se materializaban en actividades sociales comunitarias o a través del disfrute del tiempo libre, alentaron la interacción de los habitantes de la villa obrera y representaron ámbitos de sociabilidad, donde se construyeron y reforzaron la fraternidad entre ellos y los vínculos afectivos con la empresa. La experiencia social compartida por todos los miembros de la villa creó lazos de identidad, que se expresaban en diferentes prácticas sociales y culturales. Esas prácticas, iban desde las reuniones, encuentros, torneos deportivos y diversos concursos que involucraban a toda la comunidad. Además, la vida en la naturaleza y en un espacio apartado de la ciudad era un elemento que contribuía a la conformación de esa supuesta comunidad sana, de la que tanto hablan los ex vecinos de la villa que recuerdan ese espacio como un lugar casi soñado y describen al patrón como la persona que hizo posible esa realidad. Así, la 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 del tiempo libre (Babiano Mora, 1998).

⁷ La vivienda como estímulo de condiciones morales en los sectores subalternos de la sociedad, es un tópico que aparece en los debates sobre el hábitat popular ya a comienzos del siglo XX en Argentina (Ballent, 2002, p.59).

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 transformaba en un terreno de negociaciones constantes entre los dos grupos que integraban este sistema. En el discurso que se construía desde la empresa, enfatizando en asociar a la fábrica con una gran familia, vemos como se delimitaban determinadas representaciones, cargadas de un fuerte contenido simbólico en determinadas conductas y es allí justamente, donde se observa cómo se reconfiguraban las identidades de los actores, en este caso de los trabajadores y de sus familias, que encontraban un estrecho vínculo con comportamientos de antiguo régimen, de tipo tradicional, guiados por una lógica interna de comportamiento con una forma de autoridad propia. En estas redes que vinculaban a los hombres entre sí mediante lazos donde prevalecía la lógica de encontrar seguridad, se constituyó una modalidad de pertenencia regida por la costumbre. Así, las representaciones que aparecen en este contexto, colaboraban a reforzar la relación paternalista y nos demuestran que la integración de trabajadores de diferente nacionalidad al sistema productivo no hacía peligrar la unión ya que se logró construir una fuerte identidad local, expresada en el sentimiento de pertenencia a la fábrica y a la villa obrera.

La construcción de esa identidad local, fue paralela a la edificación de determinadas representaciones dentro de una compleja red social conformada por vínculos barriales, donde cada individuo era parte funcional de esta red de favores, y las decisiones tomadas, en relación al poder que cada uno poseía, dependían del lugar que se ocupaba. De tal modo, en la villa obrera, el límite que marcaba una transición espacial (entrar dentro, cruzar la línea) significaba algo así como el "momento" de un pacto constituyente, una redefinición de las identidades y la asunción de unos fines inscritos en el territorio, trascendentes a la inmanencia de la decisión, que aparecían como determinismos connaturales a las "condiciones normales de producción" inscritas en el espacio (López Calle, 2010, p. 313).

Muchos fueron los espacios que dentro de la villa se constituyeron en lugares de intercambio y socialización. Los trabajadores concurrían diariamente a estos sitios que eran el lugar de encuentro y reunión permanente, donde se compartían charlas y juegos de mesa. El almacén de ramos generales, por ejemplo, se transformó 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 diversos temas, que en muchos casos eran de interés común. Además, como parte de los espacios sociales, nacieron los Clubes Sociales y Deportivos, que significaban para los habitantes de la villa un motivo de esparcimiento, ya que además de brindar espectáculos deportivos ofrecía periódicamente cenas y bailes. Allí se realizaban diferentes torneos y competencias deportivas entre las distintas secciones de la fábrica. 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.

También se realizaban bailes convocados por todas las familias de la villa obrera, entre 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. Por otra parte, mediante diversas actividades propuestas por la empresa, se incentivaba el contacto permanente con la naturaleza. Era frecuente la organización de picnic familiares, donde todos concurrían, y campamentos destinados a los hijos del personal (García, 2003).

Y es justamente en los discursos expresados por el patrón desplegado en estos eventos a "sus" trabajadores, donde encontramos algunos de los elementos que destacamos como parte del paternalismo industrial y la intención de construir y

consolidar una identidad obrera. (*Tribuna*, 11 de diciembre de 1961, p. 7). Creemos que, destacando el sentimiento de considerarse un *trabajador más*, los patrones buscaban, además de acercarse al obrero, potenciar la idea ser todos iguales y de representar en las mismas condiciones a la empresa. Una búsqueda de identificación con el trabajador, donde se intenta que éste pueda ver en su patrón la representación de sí mismo, una identificación alcanzada con la construcción de una identidad, cargada de símbolos, con un determinado sentido, que permanentemente se expresaba en las palabras de estos patrones.

En aquel ámbito de sociabilidad de la villa obrera, la organización de la vida cotidiana se reestructuraba bajo la existencia de un arco de solidaridades vecinales (Lobato, 2001, p.195). 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. Esos valores adquiridos que nacieron de una propuesta construida desde la empresa, aparecen como la contrapartida de las tensiones generadas en el ámbito laboral, la competencia y las disputas que se expresaban de formas violentas entre los propios trabajadores.⁸ De esta manera, encontramos una estrecha relación entre el clima hostil que aparece entre los trabajadores y hacia los miembros de la empresa que ocupaban cargos superiores, con la nueva identidad que se estaba creando, y que se buscaba que los trabajadores interioricen (Lemiez, 2013).

En el marco de esas políticas paternalistas que afectaban la vida social de la villa obrera, aparece el recuerdo de una comunidad, donde los valores y costumbres son propios de una supuesta *gran familia*. Ello parecería indicar un triunfo, pero, por otro lado, debemos destacar la presencia de posibles tensiones sociales, culturales, étnicas y políticas que pudieron existir dentro de esa comunidad. De esta forma, la experiencia de fábrica 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. Los recuerdos de un obrero jubilado, 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 picnic, íbamos todos sin chistar. Respecto del trabajo, puedo resumir mis recuerdos así: respeto absoluto por los que mandaban y nada de huelgas.⁹

De esta forma la figura del patrón, quien supervisaba personalmente la actividad productiva y la vida comunitaria, establecía 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,

⁸ En un artículo recientemente publicado, se realizó el análisis de los conflictos laborales ocurridos en la industria del cemento, durante el período 1940-1970, mediante la utilización de expedientes judiciales. Observamos que la aplicación de la disciplina construida por las empresas, se fundamentaba en la gran cantidad de conflictos existentes en estos modelos de empresas llamados *sistemas de fábrica con villa obrera*. El análisis de los expedientes judiciales nos permitió ver que, si bien en el recuerdo de los ex trabajadores de estas empresas no aparecen los conflictos, los datos que emergen de estas particulares fuentes nos permitieron reconstruirlos y afirmar no sólo que existieron, sino que fueron una preocupación constante para los empresarios (Lemiez, 2019).

⁹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

canchas de fútbol, mutuales, escuelas, que simbolizan lugares de encuentro y de autorreconocimiento, pero también de control por parte de la empresa, del espacio y el tiempo libre (Klubock, 1996). 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 transformaba en un terreno de negociaciones constantes entre las dos partes que integraban este sistema.

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 (Bialakowsky, 1994, p. 22). La organización y disposición del espacio, lograba derribar paradójicamente la barrera levantada de la nueva vida privada, que delimitaba el interior de la vivienda. De hecho, la vivienda obrera era quizás, junto con el espacio de fábrica, uno de los puntos críticos donde la arquitectura de la colonia industrial había empleado los mayores esfuerzos en investigación, economía y planificación (López Calle, 2010). Las mismas notas que salían como parte del contenido de los anuarios en el aniversario de la ciudad, se encargaban de reafirmar esta idea de diferenciar entre el “ser o no ser parte” de este modelo industrial, pero principalmente destacando el protagonismo del trabajador en este proyecto (Anuario Aniversario de Olavarría, 1935, p. 97).

Resulta interesante rescatar la representación que los periódicos hacen de la empresa y de su entorno natural, que coincide con los testimonios de los propios trabajadores y sus familias. Ese tono bucólico simboliza un tipo de idealización que más que un fundamento real tiene que ver con el discurso que la empresa difundía dentro y fuera de la fábrica, más allá de los límites de la villa obrera, y que son transmitidos no solo por medio de las estrategias laborales paternalistas sino también por notas del diario de la ciudad, enfatizando y reforzando esa idea de “comunidad ideal”. Los vecinos del lugar recuerdan ese espacio como un lugar casi soñado, y describen al patrón como la persona que hizo posible esa realidad. Y en la formación de la identidad del colectivo obrero, en la noción de pertenencia, por ejemplo, donde las actividades deportivas jugaron un rol fundamental. Se creía que la práctica del deporte, contribuiría a mantener saludable la mano de obra y a matizar la escisión existente entre el tiempo del trabajo y el de la vida cotidiana. En la aplicación de 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 Eric Hobsbawm como deporte de las masas proletarias, es recordado como una de las actividades que logró integrar a trabajadores provenientes de diferentes nacionalidades (Hobsbawm, 1987, p.127). En el caso que analizamos, representaba 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, golf y natación, el fútbol era 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.¹⁰

Es en las representaciones, en la construcción de la visión del mundo social, donde vemos por un lado una dirigencia empresarial preocupada por la legitimidad de

¹⁰ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2008.

sus acciones y, por otro lado, 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. Esas representaciones sociales aparecen dentro de la articulación social e individual donde el sujeto es generador en los espacios en los que actúa. Tal como afirma González Rey, todo el material simbólico y emocional que constituye los sentidos subjetivos se produce en la experiencia de vida de las personas pero no como operaciones que se interiorizan, sino como producciones que resultan de la confrontación e interrelación entre las configuraciones subjetivas de los sujetos individuales implicados en un campo de actividad social y los sentidos subjetivos que emergen de las acciones y los procesos vividos por esos sujetos en esos espacios, que son inseparables de las configuraciones de la subjetividad social en la cual cada espacio de vida social está integrado (González Rey, 2008, p. 234).

Por otra parte, en otro de sus conocidos estudios, Eric Hobsbawm, realiza un análisis sobre las tradiciones nacionales, afirmando 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 (Hobsbawm, 2002, p. 8) 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.” “Tradiciones inventadas” o “tradiciones reales”, lo que queda claro 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 (Anderson, 2004, p. 24). La palabra invención nada tiene que ver con un juicio acerca de la artificialidad de las interpretaciones. Esa expresión atenta contra la dimensión productiva de las relaciones sociales sobre la realidad social, y creemos que más bien deberíamos preguntarnos el motivo que le otorga eficacia simbólica a dichas invenciones, que son aceptadas y llevadas a la práctica por los mismos actores (Neiburg, 2001, p. 17).

La relación que podemos establecer entre el planteo que realiza Hobsbawm sobre la eficacia simbólica de ciertas invenciones y lo que ocurría en estos sistemas de fábrica con villa obrera, es que efectivamente en la construcción de la identidad que las empresas cementeras buscaban solidificar en estos contextos, como parte de las relaciones laborales paternalistas, resultó ser eficaz a sus intereses. Los mismos trabajadores además de adueñarse de los contenidos simbólicos de determinados discursos, como el de gran familia empresarial, no sólo los interiorizaban y los llevaban a la práctica, sino que se los apropiaban como un elemento de distinción y de diferenciación ante otros trabajadores de la misma ciudad. Por otra parte, creemos que no se da en estos casos observados de los trabajadores del cemento, una imposición de determinados valores o creencias en general, sino que más bien, se constituye como una construcción de la cual todos los miembros forman parte y colaboran en ese proceso al momento que la aceptan como propia y la llevan a la práctica.

El conflicto y la identidad

Como parte de las relaciones laborales paternalistas que en estas empresas cementeras analizamos, tanto el conflicto como la resistencia, que de modo particular se expresan en estos contextos, mucho tienen que ver con la identidad. Los vínculos laborales rescatados, que se entrelazan de diferentes formas de acuerdo a las diversas

necesidades de ambas partes, se encontraban en constante *negociación*. Consideramos que este concepto resulta imprescindible para comprender el contenido y el sentido de la identidad, dado que la negociación representa una interacción que posibilita al trabajador estar en las mismas condiciones que el patrón y por consiguiente con la empresa, al momento de elegir, aceptar y negociar la relación laboral de la que es parte. En esa negociación permanente, en la identidad que se va construyendo, el trabajador cumple el mismo rol que la patronal, con intereses contrapuestos, pero negociando y aportando a la relación laboral paternalista.

La resistencia aparece en este contexto como una forma de conflicto, y se expresa por medio de la negociación. El resultado de esa interacción compleja y dinámica, producida en las villas obreras, fue la formación de una identidad particular, en la que se articularon lealtad al patrón, oportunismo para maximizar “dones” y actitudes solidarias colectivas, que constituían relaciones alternativas a los vínculos individuales entre el patrón, los administradores y los trabajadores.¹¹

Vivir en la villa obrera, integrar este pequeño poblado, significaba ser parte de una cultura diferente al resto de la ciudad de Olavarría 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. Lo que resulta 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 pudo ser reconstruida pese a no haber quedado plasmada de manera escrita. Los actores se constituyeron a partir del significado que le otorgaron a esas 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 cumplía un rol central en esta relación laboral, es imprescindible tener en cuenta las estrategias desplegadas por los mismos trabajadores, que como hemos mencionado, eran conscientes de las reglas de ese juego del que formaban parte. Estrategias que se vinculaban con una negociación permanente entre los trabajadores y el patrón, con una búsqueda e intención de maximizar los beneficios que el trabajador recibía como integrante fundamental en la relación laboral paternalista. Estas estrategias, tal como lo ha planteado Federico Neiburg, están cargadas de una fuerte simbología, dado que representaban para el trabajador, más allá de la obtención de mayores beneficios, la posibilidad de distinción y de poder afirmar frases como las siguientes:

Cuando jugamos al tenis con el patrón, en un momento estábamos sentados los dos juntos, y nos tapábamos las piernas mientras esperábamos el turno con la misma frazada, ¿sabes lo que significa eso? estabas trabajando en la fábrica y dos horas después estabas jugando al tenis con el patrón de la empresa, y de paso te salvabas de trabajar.¹²

Podemos decir que es en el campo de las representaciones simbólicas e imaginarias, donde se constituyen las articulaciones laborales, que dependen de los

¹¹ Usamos el término “dones” para referirnos a los beneficios otorgados por el patrón y la empresa, una acción que creaba el compromiso de “devolver algo de una naturaleza diferente”, estableciendo un vínculo entre quien otorga y quien recibe de naturaleza “recíproca” (Neiburg, 2001, p. 142).

¹² Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

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. La importancia de los significados y los valores necesarios para constituir una relación laboral, la vemos representada en el análisis que Osvaldo Battistini realiza sobre la empresa Toyota. Es ahí donde podemos ver como la empresa se transforma en una marca de distinción, ser un trabajador pasa a representar ser “alguien”, pero no por el mismo hecho de serlo, sino por estar en un “lugar” de prestigio. Pero también existe la posibilidad que esta condición sea sobre-valorada y genere en quien es así evaluado un dislocamiento entre su situación real y la simbólica. Se genera ese sentimiento de haber alcanzado una oportunidad distintiva respecto a las demás por parte de los trabajadores y el entorno contribuyen a la idea de que lo “estable” o lo “seguro” es algo que no debe ser despreciado, que por el contrario hay que revalorizar y tomar como un ejemplo del éxito (Battistini, 2004). Y esa representación de una estabilidad laboral era la que generaba estas empresas cementeras en la zona, y lo siguen representado en la actualidad.

Por otra parte, las peleas entre los trabajadores también aparecían en los espacios de vida cotidiana en esa comunidad aparentemente armónica. El análisis de los expedientes judiciales¹³ nos permite visualizar algunos enfrentamientos que se daban entre los trabajadores que vivían en el pabellón destinado a los trabajadores solteros y que en ciertas oportunidades se enfrentaban por temas relacionados a sus vidas personales:

Quando el declarante se encontraba ocupado en hacer hervir la leche en el interior de la cocina destinada para los obreros solteros, sin causas aparentes de ninguna naturaleza, fue tomado de atrás por otro obrero que seguidamente le aplicó varios golpes de puño en el rostro produciéndole lesiones. El atacante obró de esa forma por cuanto este hace vida íntima con la mujer Eudisia G, que vive en concubinato con otro trabajador (de la misma empresa) y su vez el atacado también tiene intimidad con la citada mujer, por ello lo ha hecho impulsado por los celos.¹⁴

Creemos que este testimonio resulta interesante para tenerlo en cuenta por varias razones. Por un lado, porque se relaciona con unos de los factores que rescatamos como elemento principal de disciplinamiento de las prácticas laborales paternalista: el de la familia, donde este tipo de conflicto aparece en espacios donde la mayor presencia de trabajadores solteros genera disputas, que también la empresa trataba de evitar. Por otro lado, la presencia de estos conflictos, más bien personales que nada tienen que ver con la conducta en el ámbito laboral, también representa una preocupación para la empresa por lo que buscará que la unión e identificación del trabajador con la empresa como gran institución familiar, genere vínculos más armónicos entre los propios trabajadores, tanto en la esfera de producción como la de reproducción de la fuerza de trabajo. Es decir, se intentará por medio de la construcción de una identidad, evitar el conflicto.

Las relaciones de patronazgo implican reconocer que había diferencias sociales y económicas relativas a patrones y clientes. Coincidimos con Pablo López Calle cuando afirma que la hipótesis que toma el espacio o la organización de la villa obrera

¹³ Los expedientes seleccionados en este trabajo integran los expedientes judiciales (del fuero penal) de causas correccionales del Juzgado de Paz de Olavarría, Provincia de Buenos Aires, Argentina y se encuentran en el Archivo Histórico Municipal de esa ciudad.

¹⁴ Archivo Histórico Municipal de Olavarría, Expediente, Año 1941, núm. 3297, foja 2.

como medio indirecto y oculto para transformar identidades, como instrumento de seducción y como estímulo para generar determinadas reacciones, parece coherente con esta manera de utilizar el espacio, y entronca con aquella perspectiva crítica, ampliamente extendida, que desvela en este tipo de estrategias determinadas relaciones de poder, escondidas bajo las relaciones de igualdad o de mercado que caracterizan las relaciones contractuales bajo las cuáles se articula la relación capital-trabajo, pero esta hipótesis parece demasiado fácil, y dice muy poco del sujeto objeto de tales prácticas (López Calle, 2010, p. 341).

Del vínculo entre los trabajadores y el patrón, surgen las imágenes que sirven para representar la relación laboral y que se fueron construyendo durante estos años. La representación de la figura del patrón, el papel de la vivienda en la sociabilidad familiar y en la construcción de valores, la importancia del espacio físico y de las actividades comunitarias en la reproducción de la fuerza de trabajo, entre otras, como variables de análisis, nos permiten reflexionar y comprender la identidad de los trabajadores convencidos de pertenecer a la misma *gran familia*. Consideramos que el resultado de esa interacción compleja y dinámica, producida en las villas obreras, como es en el caso de Calera Avellaneda, fue la formación de una identidad particular, en la que se articularon lealtad al patrón, oportunismo para maximizar *dones* y actitudes solidarias colectivas, que constituían relaciones alternativas a los vínculos individuales entre el patrón, los administradores y los trabajadores.

No queremos dejar de señalar para una completa interpretación, que es en el año 1956 cuando se da inicio en la sociedad argentina a la intervención de los sindicatos peronista y el período conocido como la resistencia peronista. El contexto nacional está caracterizado por un fuerte control a las actividades sindicales, que pasan a ser supervisadas por un interventor, por lo tanto, las actividades e iniciativas quedaran limitadas a las decisiones de un agente externo. La represión sobre los dirigentes y activistas peronistas durante la Revolución Libertadora fue uno de los rasgos más característicos durante este período. Tal como afirma Daniel James, el fenómeno de la resistencia ofrecida por las bases, que duró subyacente durante todo ese período, agregó una dimensión vital al proceso entero de negociación y compromiso entre el gobierno y los líderes sindicales (James, 2005).

Retomando un concepto clave de este apartado que es la negociación, donde el obrero expresaba una forma de resistir a ciertas determinaciones que delimitaba la empresa por medio de una permanente negociación, con el fin de obtener mayores beneficios, los vemos también en el espacio de la villa obrera. Aquí el trabajador pasa a adueñarse de esas políticas sociales que despliega la empresa, al punto que exige más, y será la propia empresa la que decida que los costos de mantener ese modelo de gestión empresarial ya no son convenientes a sus intereses económicos. La empresa que, como parte de su política de gestión y estrategias empresariales, le ofrecía en sus inicios al trabajador y a su familia, el acceso a la vivienda, la salud y la educación, terminara optando por finalizar con ese modelo de gestión empresarial. Las demandas de los trabajadores, acostumbrados a las políticas de beneficio que generaba gastos importantes para las empresas, también formaron parte de los motivos por los que el modelo de gestión empresarial paternalista dejara de ser pensado como una forma de estrategia empresarial positiva a los intereses de la patronal. En la villa obrera observamos que esa búsqueda de maximizar los beneficios, expresaba una forma de *negociación* y a la vez de *resistencia* que nos muestra a un trabajador que no está directamente limitado a las estrategias que la empresa impone, sino que actúa más bien en función y a favor de sus beneficios y los de “su” propia familia.

En la idea de generar vínculos de pertenencia con la empresa, puede verse también un quiebre en la identidad, delimitando un antes y un después de la llegada del paternalismo industrial. En los testimonios se mencionan sólo los aspectos

positivos que generó la llegada de estas empresas a la ciudad, un cambio radical y estructural en relativamente poco tiempo, sobre todos para quienes integraron esa comunidad empresarial, marcando una distancia más allá de lo espacial entre quienes formaban parte de esa población. A lo que no se hace referencia, es a los efectos negativos que aparecieron una vez que las empresas finalizaron con esa forma de gestión empresarial, una vez que la política empresarial paternalista no daba los resultados esperados y tampoco se amoldaba al nuevo contexto político, económico y sociocultural de la ciudad.

Reflexiones finales

A lo largo de este artículo retomamos el caso de la empresa cementera Calera Avellaneda S.A, de la ciudad de Olavarría, con la intención de centrarnos en la construcción de una identidad obrera en el marco de un modelo de gestión empresarial definido como sistema de fábrica con villa obrera, regido por un tipo de relaciones laborales conocido como paternalista. Específicamente, nos detuvimos en dos variables y su relación con la identidad: el conflicto y la disciplina. Analizamos como la identidad obrera, construida en el marco de un modelo empresarial, aparece como un sistema cultural de referencia, a partir del cual una comunidad aporta el reconocimiento por parte del individuo de su pertenencia a un grupo. En este contexto de permanente redefinición de relaciones laborales y también sociales, la identidad se presenta en el imaginario hegemónico como una estrategia de cohesión para opacar los conflictos laborales.

Como parte del programa social paternalista que la empresa desarrollaba, el otorgamiento gratuito pero provisorio de viviendas unifamiliares a las familias obreras cumplió un papel muy significativo en la integración laboral. El diseño de construcción, diferenciaba claramente las áreas privada y pública, preservando a sus habitantes de los riesgos sanitarios del hacinamiento y de los peligros que la organización gremial y política representaba para las patronales. Asimismo, el matrimonio – que era un requisito para la cesión de las viviendas – contribuyó a crear hábitos de autodisciplina, por cuanto la responsabilidad laboral estaba asociada al compromiso moral de asegurar un hogar estable para la familia.

Consideramos que la villa obrera puede ser estudiada como “espacio pedagógico”, es decir territorios diseñados por las patronales para “moralizar” y habituar a los trabajadores en la disciplina industrial. Tanto las viviendas obreras como las del personal jerárquico y del Patrón, se distribuían en el espacio de modo desigual en relación a puntos de referencia como la fábrica, los centros comerciales y recreativos y las escuelas, y las propias viviendas presentaban diferencias de diseño y construcción. Si bien la villa congregaba a los diferentes grupos sociales que componían el plantel, en una aparente materialización de la “gran familia” pregonada por la empresa, donde todos sus miembros viven y trabajan juntos, la distribución en el espacio era una señal de que el acceso a bienes materiales o simbólicos distaban de ser igualitarios. Una señal que se hacía evidente porque estaba destinada a instruir a los trabajadores sobre cuál era su lugar en el orden jerárquico de la empresa, como de la sociedad, y sobre la posibilidad de una coexistencia armoniosa entre quienes ocupaban esas diferentes posiciones.

La construcción de la identidad obrera de la empresa cementera estudiada, como parte de un modelo empresarial, se fue redefiniendo a partir del aporte tanto del patrón como de los trabajadores y sus familias. La consolidación de la identidad que las empresas cementeras fueron construyendo con el aporte de los trabajadores que negociaban esa relación laboral, a lo largo del período estudiado, fue lo que les permitió autodefinirse como “trabajadores del cemento”, representados mediante una

identidad que los nucleaba y los identificaba, como también los sigue identificando actualmente en la ciudad, pero principalmente los diferenciaba del resto de los trabajadores de Olavarría y de la zona serrana.

Referencias bibliográficas

- Anderson, B. (2004). Comunidades imaginadas, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Babiano Mora, J. (1998). Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958), España: Concejo Económico y Social.
- Ballent, A. (2002). Las huellas de la política. Vivienda, ciudad, peronismo en Buenos Aires, 1943 – 1955, Buenos Aires: Prometeo.
- Battistini, O. (2004). El trabajo frente al espejo, Buenos Aires: Prometeo.
- Belini, C. (2009). La industria peronista: 1946-1955: políticas públicas y cambio estructural. Buenos Aires: Edhasa.
- Bialakowsky, A. (1994). Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires. Los fundamentos de la ciencia del hombre, Argentina: Centro Editor de América Latina.
- Burke, P. (1994). Sociología e Historia, Madrid: Alianza Editorial.
- García, M. (2004). La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos. Olavarría: Edición del autor.
- Giddens, A. (1996). La estructura de clases en las sociedades avanzadas, Madrid: Alianza editorial, S.A.
- Gravano, A. (1999). "Palimpsesto urbano. Sobre escrituras de huellas diacrónicas de la ciudad imaginada". Olavarría: Revista Etnia.
- James, D. (2005). Resistencia e Integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina: 1946-1976, Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Jelin, E. (2005). Cultura, política y sociedad Perspectivas latinoamericanas, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Hobsbawm, E. (1987). El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación histórica de la clase obrera, Barcelona: Editorial Crítica.
- Hobsbawm, E. (2002). La invención de la tradición. Barcelona: Crítica.
- Klubock, T. (1996). "Hombres y mujeres El teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951", Santiago de Chile: Colección Investigadores Jóvenes.
- Lemiez, G. (2013). Relaciones laborales paternalistas en la industria del cemento. España: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso.
- Lemiez, G., Conforti, M. y Giacomasso, M. (2019). Historia local, patrimonio cultural y medios de comunicación. El rol de la prensa en la construcción de una identidad industrial en el centro de la provincia de Buenos Aires, Argentina: Revista Historia Regional, Núm. 40 (2019): Primer Semestre (Enero-Junio) pp 40:1-14.
- Lobato, M. (2001). La vida en las fábricas. Trabajo, política y protesta en una comunidad obrera, Berisso, 1904-1970, Buenos Aires: Prometeo.
- López Calle, P. (2010). Del campo a la fábrica. Vida y trabajo en una colonia industrial, Madrid, Serie de Estudios de Historia Social.
- Neiburg, F. (1988). Fábrica y Villa Obrera: Historia social y antropológica de los obreros del cemento. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina S.A.
- Neiburg, F. (2001). Los intelectuales y la invención del peronismo. Estudios de antropología social y cultural, Buenos Aires: Alianza editorial.
- Paz, C. (2005). «Olavarría: Zona de frontera, relaciones interétnicas, inmigración y características socioproductivas en el período de 1867-1930». En trabajo presentado en las Jornadas de Antropología Social del Centro Bonaerense, Olavarría, UNICEN.
- Sierra Álvarez, J. (2009). El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917), España: Siglo veintiuno editores.
- Thompson, E. (1979). Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad pre industrial, Barcelona: Crítica.

Fuentes

- Edición especial del Diario El Popular 1899-1999, Olavarría 1999.
- Diario El Popular de Olavarría, 26 de mayo de 1929.
- Anuario Diario El Popular, Olavarría, 1935.
- Diario La Democracia de Olavarría, 1 de enero de 1930.
- Expedientes Judiciales (del fuero penal) de causas correccionales (período 1940-1970) del Juzgado de Paz de Olavarría, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Archivo Histórico Municipal de Olavarría.