

Barrio obrero y actividades recreativas como parte de un sistema de gestión empresarial paternalista, Olavarría, 1940-1970

Resumen:

El siguiente trabajo tiene como objetivo rescatar un barrio obrero, como parte de un sistema de fábrica con villa obrera, correspondiente a una empresa dedicada a la producción de cemento, ubicada en la ciudad de Olavarría. Retomaremos las actividades de recreación que se desplegaban en dicho contexto, como parte de un tipo de gestión empresarial fuertemente condicionado por los principios de paternalismo industrial. Las políticas sociales aplicadas en este barrio o villa obrera, constituyeron un espacio de creación de identidades, con representaciones simbólicas de comunidad y familia.

Introducción

El paisaje de Olavarría está enmarcado por distintos establecimientos fabriles, cercanos espacialmente: a partir de la localidad de Loma Negra y hacia el Noreste, comienzan a observarse la fábrica de Cementos Avellaneda, luego la Planta de Cementos San Martín en Sierras Bayas 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, la infraestructura de caminos y la inestabilidad de la mano de obra. En esos espacios 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*, donde el otorgamiento de viviendas para las familias obreras tuvo un papel fundamental.¹ 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

¹ Sierra Álvarez, José: *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)* Siglo veintiuno editores, España, 1990, pág10.

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.

La empresa de cal y cementos Calera Avellaneda, se encuentra ubicada en el partido de Olavarría, en el centro de la Provincia de Buenos Aires. Durante el periodo 1940-1970 esta empresa funcionó como un *sistema de fábrica con villa obrera*² donde, como ha señalado Federico Neiburg, los obreros no solo estaban sometidos al dominio del mercado, sino también a la dominación física directa de la empresa, que detentaba sobre su fábrica y la población que la rodeaba un gobierno que penetraba 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, generaba y estructuraba un mercado de trabajo, inmovilizaba a los trabajadores y los adaptaba al tiempo productivo de la fábrica, a través de un procedimiento disciplinario que se aplica dentro y fuera de la misma, en el cual era clave una estrecha relación entre trabajo y vivienda.³

La vida social en la villa obrera

Calera Avellaneda S.A. desplegaba en el barrio obrero una serie de actividades de esparcimiento y deporte, con la idea de fomentar la solidaridad y el compañerismo, que eran los componentes esenciales del modelo paternalista. Dicho modelo fue llevado a la práctica por un empresario de origen alemán conocido como Carlos Von Bernard, quien se hizo cargo de la dirección de esta empresa cementera en el año 1941. A partir de su llegada a la empresa, introdujo en la planificación urbana del barrio obrero edificios destinados a la actividad social comunitaria, como la escuela, el club social y el almacén de ramos generales, donde 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 sitios alentaban la interacción constante de los habitantes del barrio obrero y representaban ámbitos de sociabilidad donde se construyeron determinadas imágenes. Muchos fueron los espacios que se constituyeron en lugares de intercambio y socialización. El restaurante, por ejemplo, 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 y 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 restaurant se preparaban las viandas destinadas al consumo de los trabajadores de las diferentes secciones de la fábrica. 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.

² En adelante SFVO.

³ 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.

En el año 1938, la empresa decide la construcción de un almacén de ramos generales 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 relacionados a la política o al deporte. Por la mañana se tomaban los pedidos, se encargaba la mercadería a la ciudad de Olavarría y luego se repartía entre los clientes. 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 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 el barrio se encontraban muchas familias de trabajadores 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.⁴

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 habitantes del lugar un motivo de esparcimiento, ya que además de brindar espectáculos deportivos ofrecía periódicamente cenas y bailes.⁵ 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 eventos, 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.⁶ 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.⁷ 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

⁴ Ídem., pág. 91

⁵ El Club Social y Deportivo Calera Avellaneda, tenía su bandera con logotipo representativo.

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

⁷ García, Maribel; *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos*. Edición del autor, Olavarría año 2004. pág. 5.

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, 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.⁸ 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.⁹ La cancha de fútbol se creó en el año 1939, aunque el equipo de fútbol que representaba a 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.¹⁰ 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 trabajo siempre mucho.*"¹¹ 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.*"¹²

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*

⁸ Ídem., pág 71.

⁹ La pileta de natación de la villa obrera von Bernard, fue la segunda pileta de natación construida en el partido de Olavarría.

¹⁰ García, Maribel; ob. cit., pág. 86.

¹¹ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

¹²García, Maribel; ob. cit., pág. 85.

hinchada de los domingos nos poníamos junto al alambrado y alentábamos a Calera con todas las ganas."¹³ 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 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".*¹⁴

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 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. Por tal motivo, la empresa fomentaba las actividades de tiempo libre, la recreación, los deportes etc. 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".*¹⁵ 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: *"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..."*¹⁶

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: ¹⁷ *"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."*¹⁸ El hecho de compartir el tiempo libre permitió la consolidación de lazos afectivos entre los mismos sujetos, dentro

¹³ Ídem, pág. 85.

¹⁴ Ídem, pág. 19.

¹⁵ Ídem, pág. 68.

¹⁶ Ídem, pág. 68.

¹⁷ Lobato, Mirta: *Mujeres en la fábrica, el caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969*. Anuario del IEHS, Nº 5, Tandil, 1990, pág. 195.

¹⁸ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/ 2006.

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*.

Las actividades recreativas como parte de la creación de identidad barrial

Gracias a los beneficios laborales y sociales ofrecidos por el 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 y la gran obra social que desplegó.

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.¹⁹ 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 edificación 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 formando diversas representaciones. El patrón y su esposa seguían 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. De todos modos, tengamos presente que es necesario que un discurso hegemónico se haga cargo de sostener la valencia del contenido mítico. Si bien es cierto que el 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

¹⁹ 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.

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 sería 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 fábrica, con el dueño. Hoy en día al dueño de la fábrica se lo conoce solo por una foto..."*²⁰ 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. 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, 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. 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..."*²¹ 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 supuesta *comunidad sana* y segura, de la que tanto hablan los ex vecinos de la villa. Ellos la recuerdan 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 allí 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."*²² 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*

²⁰ Testimonio de una ex obrera de Calera Avellaneda y ex vecino de la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

²¹ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²² Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

*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 tenía la gente ahí, cualquier fiesta que había, aparecía alguno de la fábrica diciendo, se rompió tal cosa, y bueno, el que estaba ahí ya sabía, a la casa a cambiarse y a trabajar..."*²³

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: *"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"*.²⁴ 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..."*²⁵

Si bien existían diferencias al momento de delimitar jerarquías dentro, éstas eran conocidas y aceptadas. 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. Posiblemente, el momento culminante de esa construcción fue la designación de la villa con el nombre, en 1955, del propio patrón: *"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."*²⁶

En este sistema de fábrica, 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.²⁷ En esta comunidad, los trabajadores incorporaron la idea de formar parte de una "gran familia": *"En Calera Avellaneda éramos una gran familia"*.²⁸ Estaríamos ante la presencia de las características estructuradoras de los sistemas sociales, a

²³ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/ 2006.

²⁴ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/ 2006.

²⁵ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

²⁶ García Maribel; Testimonio, ob. cit., pág 41.

²⁷ Neiburg Federico: Entre Perón e o Patrao: reflexoes sobre os alcances de uma homologia. RBCS nº 13 año 5 jun. de 1990, pág 10.

²⁸ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2006.

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.²⁹ 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 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.³⁰ 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 el barrio obrero 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 al barrio obrero al que pertenecían.³¹

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 concientes de los beneficios que esas prácticas representan para ellos y sus familias. Así, la experiencia de fábrica es recuperada por la memoria de los trabajadores y sus relatos orales, describen una comunidad aparentemente armónica. 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

²⁹Giddens Anthony: La estructura de clases en las sociedades avanzadas. Alianza editorial, S.A. Madrid, 1996, pág. 130.

³⁰ 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

³¹ Testimonio de un ex vecino de la villa obrera von Bernard: Carlos Tavernini, Olavarría, 02/10/2006.

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 maximizaban los beneficios, negociaban con el patrón, pero no se generaba una simple relación de servilismo. Se generaba una representación ambigua de servilismo, pero también de negociación permanente, donde la lealtad y la sumisión se daban a cambio de más beneficios. 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.

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..."*³²La llegada de nuevos dueños a Calera Avellaneda puso fin a la villa obrera y a un modelo de gestión empresarial. 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 eso decidieron ponerle fin. 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 hechos demuestran lo contrario, ya que en dicho terreno se construyeron galpones, se instaló y trasladó equipamiento técnico destinado a la elaboración del producto. 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. 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

³² Testimonio de una ex obrera de Calera Avellaneda y ex vecino de la Villa obrera von Bernard: Carlos Lobano, Olavarría, 05/10/2006.

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. Vivir en el barrio obrero 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.*"³³ 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 pudo ser reconstruida aunque no había quedado plasmada de manera escrita. 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.³⁴

Reflexiones finales

El paisaje de Olavarría 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 encuentra la Villa Obrera von Bernard, perteneciente a la empresa Calera Avellaneda S.A. 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. 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 barrios obreros, levantados 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 el barrio obrero 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

³³ Testimonio de una ex vecina de la villa obrera von Bernard: Mabel De Souza, Olavarría, 02/10/2006.

³⁴ 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.

convirtió en un espacio público. Adentro de la planta, el control sobre el ritmo de producción era constante; afuera, en el barrio o villa obrera, ese control continuaba por medio de los vínculos personales y las políticas sociales diseñadas por el patrón. 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".

La presencia dominante de la figura del patrón que desplegaba en el barrio obrero un programa de obras sociales, y actividades recreativas como parte de su gestión empresarial, se materializada en diferentes actividades. 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. 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 al barrio obrero.

Bibliografía

- Babiano Mora, José. *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)* Consejo Económico y Social. España, 1998.
- Barbero María Inés. *Estudio preliminar y presentación. Historia de empresas. Aproximaciones historiográficas y problemas en debate.* Centro Editor de América Latina, 1993.
- 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.
- Belini, Claudio: *La industria peronista: 1946-1955: políticas públicas y cambio estructural,* Buenos Aires, Edhasa, 2009.
- Bourdieu, Pierre: "Espacio social y génesis de las 'clases'", en *Sociología y Cultura*, México, Grijalbo-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1984.
- García, Maribel. *La villa von Bernard. Entre violetas, aromos y recuerdos.* Edición del autor, Olavarría año 2004.
- Giddens, Anthony. *La estructura de clases en las sociedades avanzadas.* Alianza editorial, S.A. Madrid, 1996.
- Hobsbawm, Eric: *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación histórica de la clase obrera.* Editorial Critica, Grupo editorial Grijalbo, Barcelona, 1987,
- Leite Lopes, José Sergio: *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar,* Colección de Estudios de Antropología del Trabajo, Buenos Aires, Antropofagia, 2011.
- Lobato, Mirta: *Mujeres en la fábrica, el caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969.* Anuario del IEHS, Nº 5, Tandil, 1990.
- 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.
- Neiburg Federico: *Entre Perón e o Patrao: reflexoes sobre os alcances de uma homologia.* RBCS nº 13 año 5 jun. de 1990.
- Sierra Álvarez, José. *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)* Siglo veintiuno editores, España, 1990.