



Grupo 17: Identidades, cultura y formas de conciencia en el trabajo

Memorias siderúrgicas. El caso de los trabajadores y las trabajadoras de Altos Hornos Zapla (Jujuy – Argentina)

Liliana Bergesio

UNICCS-FHyCS-UNJu

lilianabergesio@gmail.com.ar

Fernando Castillo

CONICET/FHyCS-UNJu

ferredbo@yahoo.com.ar

INTRODUCCIÓN¹

En los primeros años de la década de 1940 se instaló y desarrolló en la ciudad de Palpalá y alrededores (Jujuy, noroeste de la República Argentina) la empresa siderúrgica estatal Altos Hornos Zapla (AHZ). Durante décadas, este establecimiento operó constituyendo no sólo un modelo de producción basado en el concepto de fábrica integrada. Este modelo suponía que las prácticas de la fábrica no se limitaban a lo estrictamente productivo, sino que también se extendía a la educación, el hábitat, la salud y el ocio, integrándolos así al esquema socio-cultural de la fábrica. Palpalá creció así bajo la égida de AHZ, recibiendo los beneficios del modelo y, al mismo tiempo, proveyéndole de fuerza de trabajo.

Este proyecto entró en crisis en 1992, luego de estar administrada por casi cinco décadas por la Dirección General de Fabricaciones Militares (DGFM), fue privatizada en octubre de ese año. Bajo tales condiciones, muchos empleados y empleadas perdieron sus puestos de trabajo, y se generaron situaciones laborales impensables sólo unos pocos años atrás. Estas modificaciones en el orden económico impactaron fuertemente en las familias de los trabajadores, forjando reordenamientos en los roles (por ejemplo, muchas mujeres asumieron el sustento de la familia) y disolviendo, en algunos casos, los núcleos familiares.

El presente trabajo procura recobrar la historia y trayectoria de los hombres y mujeres que trabajaron en AHZ, considerando la privatización de la empresa como punto de referencia. Este último acontecimiento marcó un quiebre en la vida y la trayectoria laboral de

¹ Esta ponencia se inscribe en el Proyecto de Investigación Plurianual-CONICET “Desmantelamiento ferroviario y privatización siderúrgica: consecuencias socioeconómicas, representaciones sociales e identidades políticas. Los casos del Ferrocarril General Belgrano y de Altos Hornos Zapla en la década de 1990 en Jujuy (Argentina)”.

muchos hombres y mujeres de Palpalá. La omnipresente fábrica regulaba no sólo las condiciones materiales de vida, sino también las simbólicas. En este marco, recuperar comparativamente la historia de esos hombres y mujeres zaplistas en torno al hito que significó la privatización de la fábrica, más que apuntar a una reconstrucción de los acontecimientos, pretende comprender lo sucedido desde la perspectiva de las personas que lo vivieron y según lo recuerdan y relatan en el presente, procurando identificar similitudes y divergencias de género. Es decir, lo que se busca reconstituir no es meramente un suceso del pasado sino contrastar las representaciones anamnéticas que las personas de distinto sexo elaboran hoy sobre los hechos que les tocó vivir hace casi veinte años.

La metodología utilizada se basa en entrevistas en profundidad; la perspectiva metodológica supone un doble posicionamiento frente a las entrevistas: el antropológico y la historiografía oral. En función de estos abordajes, se construyen las entrevistas como testimonios en los cuales hombres y mujeres dan cuenta del pasado desde el presente. Por otro lado, se recurre también a fuentes secundarias de datos para contextualizar la situación. El foco del análisis se centra en la experiencia de estos hombres y mujeres con respecto al trabajo y su relación con sus familias durante los años previos y posteriores a la privatización de la empresa. Nos interesa indagar de qué forma se construyeron sus trayectorias laborales en esos años, de qué manera se desarrollaron los grupos familiares y cómo se constituyó la experiencia de tales procesos, buscando similitudes y diferencias, continuidades y rupturas entre las vivencias de esos hombres y esas mujeres.

El trabajo se estructura así en dos grandes bloques. En primer momento, se describe y caracteriza el proceso de constitución y desarrollo de la empresa siderúrgica estatal AHZ y la relación de ella con la ciudad que la albergaba; y se analizan las consecuencias que tuvo para el empleo la privatización de la misma. En un segundo momento, se analizan las experiencias y representaciones que relatan ex trabajadores (diferenciando entre mujeres y varones) sobre el trabajo y la vida cotidiana en Palpalá en los años en que la fábrica estuvo bajo la administración estatal y sobre el impacto que generó su posterior privatización. Se indagó así sobre cuatro ejes temáticos: características socio-demográficas de los/as entrevistados/as y su grupo familiar; experiencias y recuerdos sobre el trabajo en AHZ; descripción y valoración de su situación post privatización de la empresa; y percepción de la situación socio-económica de ciudad de Palpalá en ambas etapas.

PALPALÁ Y ALTOS HORNOS ZAPLA

A principios de la década de 1940 se dio lugar a un proceso de industrialización de tipo siderúrgico en Jujuy. El proyecto, fundado en las políticas pregonadas por la DGFM en base a los lineamientos del Plan Siderúrgico Argentino², suponía la constitución de las condiciones necesarias para el desarrollo y la consolidación de la industria siderúrgica nacional. De manera integral, este Plan contemplaba el desarrollo de diferentes unidades fabriles que en conjunto sostuvieran la producción nacional de acero (Bergesio y Castillo 2012). En concreto, luego del descubrimiento de un yacimiento ferrífero en las serranías de Zapla (en los valles centrales de Jujuy), se inició la construcción de una planta e instalaciones auxiliares destinadas a la extracción de hierro y su ulterior transformación; las mismas tenían su epicentro en la localidad de Palpalá. En torno al Centro Siderúrgico se erigirían tres enclaves: Mina 9 de Octubre, Mina Puesto Viejo y Centro Forestal, conformando así una planta siderúrgica integrada³ que fue desarrollando y ampliando paulatinamente sus capacidades productivas. El Centro Siderúrgico se emplaza en la localidad de Palpalá y en torno a él se va a ir densificando la población de la misma y constituyendo la ciudad como tal estableciéndose una relación simbiótica entre Palpalá y AHZ a tal punto que es aún frecuente que se nombre a la una con la denominación de la otra (García Vargas *et al.* 2010a).

El establecimiento demandaba mano de obra especializada, que provendría en general de otras provincias, y que se instalaba en edificaciones construidas en barrios pertenecientes a AHZ. Palpalá, fue creciendo de manera desordenada, siempre alrededor de la fábrica, y durante décadas su aumento demográfico fue vertiginoso (ver Cuadro 1).

Cuadro 1: Cantidad de habitantes de Palpalá según los Censos de Población (1895-2010)

Censo (año)	Cantidad de habitantes	Tasa de crecimiento intercensal (%)	Peso relativo en el total provincial	Ránking en el total de localidades de la provincia
1895	395		0,8%	Por debajo del 10º puesto (aproximadamente puesto 29)
1914	466	8,6	0,6%	Por debajo del 10º puesto (aproximadamente puesto 26)
1947	833	17,6	0,5%	Por debajo del 10º puesto (aproximadamente puesto 19)
1960	10.843	218,2	4,5%	3º ciudad de la provincia

² Expresado en la Ley Nacional N° 12.987 –llamada también Ley Savio–, sancionada en agosto de 1947.

³ Se entiende como fábricas integradas a “aquellas que cumplen el ciclo siderúrgico completo, desde la preparación de los minerales y combustibles, hasta la obtención de los productos laminados terminados que se entregan en el mercado consumidor. Algunas de estas plantas siderúrgicas integradas incluyen en su ciclo, parcial o totalmente, las explotaciones mineras correspondientes” (Folleto Técnico 1957: 10).



1970	15.879	40,3	5,3%	3º ciudad de la provincia
1980	27.857	60,4	6,8%	4º ciudad de la provincia
1991	39.822	33,3	7,8%	4º ciudad de la provincia
2001	48.199	19,6	7,4%	3º ciudad de la provincia
2010*	52.631	10,5	7,8%	Sin datos

* Los datos no corresponden a la localidad, sino al total del departamento, por no estar disponibles aún los resultados a nivel de localidad. Cabe notar que en el Censo del año 2001 la población de la localidad de Palpalá representaba algo más del 98% de la población total del departamento homónimo.

Fuente: Censos Nacionales de Población (INDEC); Castillo *et al.* (2012).

De ser una población de escasa importancia en el conjunto provincial pasó, a partir del Censo de 1960, a fluctuar entre los puestos tercero y cuarto en el total de localidades. Este aumento de la población estuvo ligado siempre al establecimiento industrial y sus áreas de influencia, que llegaron a conformar un semicírculo territorial que comprendía un radio de dos mil metros, con un posterior período de urbanización a través de planes de viviendas que no respondían a una planificación convencional de ciudad pero sí a un trazado urbano de producción (Ferruelo Magán *et al.* 1998). Puede decirse entonces que la ciudad creció al ritmo de la oferta laboral que brindaban AHZ y el conjunto de pequeñas industrias que habían desarrollado productos dependientes del acero, en consonancia con la oferta de servicios privados y públicos que se iban estructurando alrededor (Castillo 2007b). AHZ se transformó así, desde un primer momento, en el punto irradiador del crecimiento urbano de Palpalá, que respondió a las necesidades de infraestructura y de servicios de la población industrial.

Un nuevo período de crecimiento –y el más importante en lo referente a las grandes transformaciones socioespaciales de la ciudad– comenzó a fines de la década de 1950 con el inicio del esplendor productivo de la fábrica y la mina vinculada a AHZ, que alcanzó su pico máximo en la década de 1960, cuando la población creció de manera explosiva, fundamentalmente por el aporte migratorio, con una tasa de crecimiento intercensal anual promedio del 218,2 ‰ en el período 1947/1960, como puede verse en el Cuadro 1.⁴ Aunque el aporte mayoritario se dio por migración interna, con pobladores procedentes de las provincias de Santa Fe, Córdoba, Chaco, Santiago del Estero, Catamarca y también de otras regiones de la misma provincia, especialmente del norte de Jujuy, un número ciertamente significativo procedía de Bolivia; esta afluencia demográfica multirregional y pluricultural se plasmó en la distribución de la población por barrios que imponía la fábrica. La proyección

⁴ Esto significa que cada año la población se multiplicaba por dos, en promedio, durante los trece años que transcurrieron entre 1947 y 1960, conformando un crecimiento demográfico que puede calificarse sin duda de explosivo (Castillo *et al.* 2012).

territorial de la jerarquización de los procesos de trabajo dio como resultado zonas residenciales que, alejadas del área contaminada por el humo fabril, fueron habitadas por profesionales y técnicos (quienes no eran propietarios de las casas que habitaban sino que estas eran de AHZ); por otro lado, los capataces y encargados de la fábrica se concentraron en otros barrios (adquiriendo sus viviendas a través de planes habitacionales) y los obreros no calificados fueron los destinatarios de los espacios insalubres cercanos al complejo industrial (haciéndose cargo de la construcción de sus viviendas) (Castillo 2007b). Esto favoreció la gestación de identificaciones barriales que giraron en torno a la homogeneidad de clase social y/o de lugar de origen de los vecinos. La génesis poblacional y urbana de Palpalá, dirigida por una industria omnipresente, con una fuerte segmentación espacial y condicionada por una mentalidad estamentaria, propia del sector militar, al cual pertenecían quienes dirigían AHZ, dejó su impronta en la ciudad y marcó su estructura social (Bergesio y Marcoleri 2008).

El Ing. Miguel Angel Nicodemo afirma que a fines de la década de 1940 y durante la de 1950: “En la localidad todo giraba alrededor del alto horno y su marcha” (Nicodemo 2004: 139). Agrega luego: “Vivíamos en realidad con cierto aislamiento pendiente de la operación y los caprichos del alto horno, era en realidad inaudito hasta la vida del escaso pueblo vivía pendiente de ese horno y todo giraba alrededor de él, una situación muy singular” (*op. cit.*: 278). Pero el ciclo de producción integrada se extendió más allá de las prácticas siderúrgicas, unificando al proceso fabril a todo el conjunto de las prácticas sociales.

Desde los albores mismos del establecimiento, simultáneamente a la erección de obras de carácter industrial, se fue proyectando y construyendo una serie de instalaciones vinculadas a la vida social, se construyeron casas para el personal, como ya se dijo, y además una proveeduría, primero una enfermería y luego un hospital, escuela, farmacia, iglesia, cine, canchas de básquet, tenis y fútbol, piletas de natación, campo de golf, casino, y una pequeña guarnición militar, entre otras instalaciones.

El proceso de industrialización desarrollado por AHZ conllevó además el establecimiento y puesta en operación de una política social benefactora que se solapaba con un discurso de naturaleza nacionalista y mística. Esta articulación estaba orientada a la conformación de un ambiente que los directivos consideraban era el más apto para lograr los objetivos de la fabricación siderúrgica. En definitiva, la construcción de tal ambiente se fundaría en la disminución de la conflictividad laboral y en la consolidación de los

sentimientos de pertenencia y filiación; ya que el compromiso con la empresa era entendido como un compromiso con el futuro de la nación (Boto 2007).

Pero todo esto también se vincula fuertemente con un disciplinamiento de la mano de obra en todos sus estamentos. Nicodemo (2004) relata que en la década de 1950:

“Existía la norma de que cuando cualquier jefe casado o soltero quería ausentarse de la planta, por cualquier motivo, debía avisar de esto previamente al Director del establecimiento, infringir esta disposición era cometer una falta grave [...] Esto regía para días sábado, domingo y feriados inclusive, como así también para los días hábiles y para cualquier hora, sin discriminación. Esto que parece ahora una cuestión antipática y antirreglamentaria, en la época era de pleno cumplimiento” (*op. cit.*: 139) “[...] Esto no era precisamente un campo de concentración, pero se le parecía un poco” (*op. cit.*: 278).

Con respecto al perfil del operario de AHZ, en esa época, este mismo autor comenta que “era un personaje original y clásico. Humilde, sencillo, disciplinado, dócil y sacrificado. En la mayoría de los casos no había cumplido el ciclo primario de la escuela, jefe de una familia grande” (*op. cit.*: 305).

En suma, las normas y procedimientos de la empresa tenían como objetivo la regulación y la conformación de hábitos y formas de vida en los trabajadores; la fábrica sometía bajo ordenamiento tanto lo estrictamente laboral como la esfera del ocio. Tales principios de normalización se pusieron de manifiesto en la reglamentación de la totalidad de las condiciones de existencia: a vivienda, salud y educación se les añadían además las esferas de la alimentación, moralidad, ocio, deportes, instrucción, higiene personal, familia y especialmente el culto religioso, como así también la diversión: cine, club y fiesta del arrabio. A cambio del esfuerzo y el sacrificio en el trabajo, la compensación debía llegar a través de una verdadera política de implementación del salario social⁵ (Boto 2007).

Hasta mediados de la década de 1980, los alcances de la obra de AHZ no sólo se materializaron en los avances tecnológicos y en los volúmenes de acero producidos, sino en otros de los aspectos preconizados, como la construcción de viviendas, la generación de una área de influencia y la constitución de un modelo productivo en el cual los trabajadores se encontraban plenamente integrados y gozaban de beneficios. La fábrica había alcanzado una centralidad considerable en la estructuración de la vida de los trabajadores y sus familias

⁵ Siguiendo a Adriana Marshall, Boto (2007) define al salario social como el conjunto de las prestaciones sociales que el Estado brinda tanto en dinero como en “especie”. Esta retribución alcanza las prestaciones otorgadas directamente por el Estado y, asimismo, las aquellas de la seguridad social.

(Bergesio y Castillo 2012). Pero a partir de esa fecha AHZ se encontró con el final de su etapa expansiva y buena parte de la obra que la empresa realizó a lo largo de más de cuarenta años ingresó en una instancia de tipo regresivo. Aun antes de su privatización, el establecimiento había dado lugar a un proceso de retiros voluntarios, que sumado a la falta de incorporación de nuevos trabajadores redujo notablemente el personal. Asimismo a partir de 1985, habían empezado a declinar los planes de producción, con la consecuente reducción de las extracciones de mineral; en 1990 se paró completamente la explotación de la Mina 9 de Octubre. A partir del cese de tales actividades, gran parte del personal de cada centro productivo fue reubicado dentro de otras áreas de AHZ. Sin embargo, la privatización de la empresa acentuaría fuertemente los procesos señalados, que impactarían sobre la población vinculada a ésta.

LA PRIVATIZACIÓN DE AHZ Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO

A mediados de 1989, a poco de asumir la administración menemista, el partido gobernante elevó al Congreso y logró la aprobación legislativa de un muy ambicioso programa de privatizaciones de empresas del Estado (Bergesio *et al.* 2009). A partir de allí, con la sanción de la Ley 23.696 de Reforma del Estado en agosto de 1989, quedaron sujetas a privatización las principales empresas de propiedad estatal, iniciándose una nueva fase en cuanto al papel del sector público en la Argentina, con la emergencia de nuevos mercados para la actividad privada y de nuevas áreas privilegiadas con rentas extraordinarias y reservas de mercado promovidas y protegidas por el accionar del Estado (Basualdo *et al.* 2002).

En el caso de AHZ, entre finales de 1991 y enero de 1992, se establecieron las condiciones de adjudicación de la licitación que incluían la venta del 90% de los activos de la compañía; el 10% restante quedó para el programa de propiedad participada voluntaria de los trabajadores de la empresa (pago que aún se encuentra pendiente en gran medida y cuyo reclamo resurgió con insistencia en los primeros meses del año 2011). Dentro de los lineamientos del acto licitatorio se estableció que se respetaría la antigüedad laboral del personal del establecimiento y adjudicataria se comprometería a mantener por diez años, como mínimo, la actividad de los centros mineros, forestales y siderúrgicos.

En enero de 1992 se conoció al único oferente, un consorcio formado por capitales argentinos, franceses y estadounidenses cuyo nombre es *Aceros Zapla*⁶. Ella se comprometía a conservar a 882 personas del un total de 2.560; pero preveía aumentar las contrataciones conforme las ventas de los productos en el mercado mejoraran. AHZ fue adjudicado así al único oferente, mientras se anunciaba la apertura de la lista para retiros voluntarios, los cuales serían pagados con fondos disponibles del Ministerio de Defensa (Bergesio *et al.* 2009).

La absorción de mano de obra de Aceros Zapla (entre 700 y 800 personas) fue en su mayoría de gente nueva; se estima que sólo un 10% de esa cifra correspondió a ex-empleados reincorporados. El interés de la nueva firma radicaba en el conocimiento específico de estos trabajadores sobre el funcionamiento de determinadas maquinarias. Una vez alcanzado el total del uso de la capacidad operativa de la fábrica, de las 2.800 personas que se fueron de la empresa estatal por medio de retiro voluntario, menos de cien fueron empleadas por la nueva administración (Marcoleri *et al.* 1994).

La privatización implicó una reducción de más de 2 mil puestos de trabajo en el lapso de un año, a lo que debe sumarse la paralización de las minas y los empleados que perdieron su trabajo en la empresa los años anteriores. La absorción de esta mano de obra es sumamente dificultosa en una ciudad pequeña como Palpalá, teniendo en cuenta que los empleos eliminados en ese breve período representaban aproximadamente una décima parte de su población masculina hacia 1991, y algo más de una décima parte de la población económicamente activa. En un contexto sin demasiadas alternativas ocupacionales, esto fue un golpe devastador para la economía de Palpalá, y significó el fin de una inserción laboral estable para muchas familias en el lugar (Marcoleri *et al.* 1994; Bergesio y Marcoleri 2008; Bergesio *et al.* 2009). Finalmente, las cifras aproximadas que deja en Palpalá la privatización de AHZ se reflejan en el Cuadro 2 (Bergesio y Castillo 2012):

⁶ Las empresas que conformaron el grupo “Aceros Zapla” el 27 de enero de 1992 fueron: Aubert & Duval S.A., Société Industrielle de Métallurgie Avancée S.A., Citicorp Venture Capital S.A., Prensa S.A. y Perfin S.A. (Azpiazu 1995), se trataba de un *holding* de inversiones empresariales del Citicorp. En 1999 la empresa fue nuevamente vendida a la sociedad IATE Construcciones, perteneciente al grupo concesionario de la ex sociedad estatal Yacimientos Carboníferos Fiscales (con el empresario italo-argentino Sergio Taselli al frente). El complejo siderúrgico fue vendido entonces a la cifra simbólica de \$1,00, ya que la sociedad compradora se hizo cargo del pasivo de la acería, cercano a los 7 millones de pesos (Diario La Nación 1999).



Cuadro 2: Cantidad estimada de empleados de AHZ y Aceros Zapla, retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas (1945-2010)

Año/Período	Concepto	Cantidad de puestos de trabajo
1945	Cantidad de empleados de AHZ	432
1955	Cantidad de empleados de AHZ	1.782
1970	Cantidad de empleados en AHZ	3.491
1974	Cantidad de empleados en AHZ	4.203
1980	Cantidad de empleados de AHZ (estimados)	8.000 (*) / 4.300 (**)
1984-1991	Retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas	1.500
1991	Retiros justo antes de la privatización	2.800
1992	Absorción de mano de obra de Aceros Zapla	800
1996	Cantidad de empleados Aceros Zapla	1.200
1999	Cantidad empleados (reventa de Aceros Zapla	1.000
2010	Cantidad de empleados Aceros Zapla	680 ⁷

Fuentes: Boto (2007); Diario Pregón (1991); Nicodemo (2004), Revista (s/f), Folleto Técnico (s/f) y Bergesio y Golovanevsky (2010).

Nota: (*) Diario Pregón (1991); (**) Nicodemo (2004). Bergesio y Castillo (ep) estiman que la segunda cifra puede ser más cercana a la real para el período considerado.

Con posterioridad a la privatización, Aceros Zapla S.A. introdujo una serie de modificaciones en todos sus rubros. La producción se orientaría en adelante a la elaboración de aceros comunes y especiales de alta gama, destinados a la industria automotriz, la petroquímica y los proveedores de máquinas y herramientas. En la actualidad, la empresa fabrica sobre todo palanquillas, barras redondas y cuadradas, perfiles, alambrón, piezas en fundición, en acero moldeado, rodillos y bujes centrifugados en fundición o en aceros aleados. Según datos de la Cámara Argentina del Acero, Aceros Zapla produce 80 mil toneladas de aceros aproximadamente. En lo que respecta al sistema de producción, este también se modificó, y actualmente se basa en la utilización de hornos eléctricos de tipo cuchara; la materia prima básica es la chatarra, que se exporta desde Chile (Carrillo *et al.* 2009). Esto último cambió la relación de la empresa con los múltiples y diversos emprendimientos privados que por décadas trabajaron en vinculación con AHZ (ya sea como proveedores o con otros tipos de relación). La consecuencia fue el cierre de esas industrias menores vinculadas y la reconversión del perfil productivo de Palpalá (Bergesio y Marcoleri 2008). Se pasó así de un desarrollo sustentado en las industrias pesadas a una diversificación de pequeños y medianos emplazamientos (radicados en alguno de los tres parques industriales que se

⁷ En la actualidad (año 2010) Aceros Zapla cuenta con un número cercano a los 600 empleados que cobran, cada uno, un subsidio de \$600 por mes de fondos nacionales, que es una porción de su sueldo. A esta cifra se le pueden sumar, aproximadamente, entre 60 y 80 empleados administrativos más, los cuales no están subsidiados (Comunicación verbal Gerencia de Empleo Provincia de Jujuy).

conformaron en los alrededores de la ciudad) y al desarrollo intensivo de unos pocos servicios turísticos en algunas de las antiguas instalaciones de AHZ.

Sintetizando, podemos decir que la privatización de AHZ produjo cambios muy profundos en su situación económico-social, de los cuales los más obvios son el aumento del desempleo y del subempleo, que trajo como consecuencia el que la comunidad (a través de su organización civil) y las familias (a través del cuentapropismo y la generación de microempresas) debieron hacerse cargo de responsabilidades que antes eran cubiertas por la fábrica pero siempre con una fuerte presencia del Estado (a través de créditos, capacitación y otros). Esta situación de creciente conflictividad social y económica se manifestó también en un incremento importante en los casos de abandono del hogar por parte de los progenitores varones, que ante la angustia económica, la presión del entorno y la pérdida de influencia social que suponía sus nuevas circunstancias, optaba por emigrar en busca de mejores posibilidades de empleabilidad. Esta situación representó en muchos casos un cambio de residencia del varón pero permaneciendo el grupo familiar en su lugar de origen a cargo de las mujeres (Ferruelo Magán *et al.* 1998). En este escenario se planteaba la necesidad de reorientar los modos de subsistencia de los grupos familiares lo cual, en muchos casos, significó un quiebre con las pautas socio-culturales dominantes, fuertemente imbuida del espíritu castrense imbricado en la “moral siderúrgica” (Boto 2007), en relación con la organización de los grupos familiares (García Vargas *et al.* 2010b) ya que fueron las mujeres quienes salieron a buscar trabajo o a realizar actividades para lograr el sustento de la familia.

MEMORIAS FEMENINAS: antes todo era ordenado ahora no hay control⁸

En AHZ, desde sus inicios, los trabajadores en los distintos escalafones eran mayormente hombres, algunos militares y otros civiles. Las mujeres siempre fueron minoría y no alcanzaron nunca a cubrir cargos directivos. Sus tareas se limitaron a algunas áreas específicas: administración, mantenimiento, laboratorio, docencia, enfermería y unas pocas desarrollaron tareas técnicas (estas últimas hacia fines de la década de 1970 y la de 1980). Entre los operarios, de acuerdo a diversas entrevistas, sólo hubo una mujer, que –entre los decenios de 1970 y 1980– se desempeñó como tornera.

⁸ Este apartado se basa en Castillo *et al.* (2012).

Las experiencias que las entrevistadas relatan sobre la historia de la ciudad de Palpalá, AHZ, sus familias y ellas mismas discurren en torno a numerosos ejes. Las narraciones no se proyectan a lo largo de una cronología lineal y coherente, sino que divagan alrededor de lo que podríamos designar la totalidad temporal y espacial vinculada a sus historias. Son numerosos los pasajes de uno a otro período, los relevamientos de los lugares de enunciación y los cambios de los marcos contextuales en los cuales se sitúan.

Las mujeres entrevistadas tienen entre 60 y 78 años de edad y todas siguen viviendo en Palpalá. Sus lugares de nacimiento difieren entre diversas localidades de la provincia de Jujuy o de la vecina provincia de Salta, pero todas migraron a temprana edad a Palpalá. Todas crecieron en familias numerosas de escasos recursos; completaron los estudios primarios y algunas luego estudiaron algún oficio (enfermeras) o hicieron el secundario con orientación comercial (perito mercantil). Además, todas relatan haber conocido a sus actuales esposos en Palpalá y, en su mayoría, ellos también fueron trabajadores de AHZ.

Ellas cuentan que ingresaron a la fábrica, entre 1960 y 1970, en su mayoría por medio de una selección de personal pero todas ellas se enteraron que estaban “tomando gente” por medio “de una conocida” (amiga, vecina, familiar, etc. pero siempre otra mujer) que ya trabajaba o pretendía ingresar a la empresa. Muchas cuentan que primero ingresaron con un contrato temporal o bien “en negro” y luego de un período variable (que parece ser superior al año, cuando menos) recién fueron efectivizadas. Casi todas trabajaron entre 20 y 30 años en la fábrica, algunas se fueron poco antes de la privatización (fines de los 80) o poco después de la misma (mediados de 1991). Sus trayectorias laborales en AHZ fueron de relativa estabilidad en el puesto de trabajo (se desempeñaron por 10 años o más en la misma área o sección).

Sobre el ingreso de estas mujeres a AHZ, casi todas lo hicieron a través de una selección de personal, como ya se ha mencionado. Pero hay un caso que fue diferente. Se trata de Gladys, quien cuenta que se casó antes de terminar la secundaria y tuvo dos hijos de ese matrimonio. Luego, su marido, que también trabajaba en AHZ, la abandonó y ella se quedó a cargo de sus dos pequeños hijos. Ella cuenta que no sabía que hacer en esa situación y optó por ir a hablar con el Jefe de su esposo; al relatarle la difícil situación por la cual estaba atravesando, éste le consiguió un trabajo en la planta. Primero ingresó en negro, cumpliendo

funciones en la enfermería, luego en el Hotel Sumalao⁹ y, finalmente, en mantenimiento. Cuenta que recién cuando ingresó a esta última área la hicieron efectiva. Trabajó en AHZ desde 1975 a 1987 (cuando se realizó una primera tanda de retiros voluntarios a la cual se acogió).

Este relato remite a esa idea de la fábrica y de sus Jefes adoptando actitudes paternalistas que se repiten en una amplia diversidad de situaciones. Según recuerdan las mujeres entrevistadas, muchos de los problemas personales de las familias de los obreros, tales como enfermedades, conflictos familiares, problemas económicos, etc. eran planteados a los jefes de sección de la empresa con la firme esperanza de que ellos contribuyeran, de alguna manera, en su superación.

A esta evocación se le suman otras sobre cómo era el trabajo en AHZ. Una de las entrevistadas, Hortensia, trabajaba en el laboratorio y ella dice que allí: “éramos como una familia”. Relata que se juntaban los fines de semana (para cumpleaños y fiestas similares) y hacían asados, a los que asistían los compañeros y sus familias. Sin embargo, asegura que no estaba vinculada al conjunto de la fábrica, en el sentido que conocía poco y no se relacionaba con trabajadores de otras secciones. Algo similar plantea otra entrevistada:

“No se, yo con la otra gente no me juntaba mucho, porque estaba más en mi escritorio. Pero ahí a la hora del té o mate cocido eran todas charlas que a veces eran interesante o uno podía plantear problemas” (María)¹⁰.

En base a estos relatos tal vez se pueda inferir que si bien estas mujeres compartían un fuerte sentimiento de camaradería con sus compañeras y compañeros de trabajo, esto no se generalizaba a toda la empresa sino solo a su área o sección.

Cuando se les consultó sobre la relación con jefes, supervisores o directivos las entrevistadas enfatizaron que eran en su mayoría hombres que se ocupaban de hacer cumplir las normas, mantener el orden y abocados a múltiples instancias de control. Aunque ellas mismas relatan, a su vez, situaciones donde el orden y el control no impedían la trasgresión de las normas (por ejemplo, comentan que: “igual robaban. Sólo a los tontos los atrapaban”). Son sin embargo frecuentes las referencias “al respeto con el que se manejaban”, aunque también en este caso se describen situaciones contrarias pero, a diferencia del caso anterior, si la

⁹ El Hotel Sumalao dependía de AHZ y estaba ubicado en la ciudad de San Salvador de Jujuy. Allí se hospedaban ingenieros y técnicos que venían de otros lugares, sobre todo de Tucumán.

¹⁰ Todos los nombres son ficticios y solo se registran a modo de referencia.

situación involucra a un hombre y una mujer, se opta por señalar que la falla pudo estar de parte de esta última:

“La relación siempre fue muy buena, de mucho respeto. Siempre había mujeres que no se sabían dar su lugar, pero yo creo que eso pasa siempre. Que se ponían a hacer bromas por ahí medio pasadas de tono con los hombres, y bueno, esas mujeres por ahí no eran tan respetadas, porque es cuestión de saber darse el lugar” (María).

Volviendo al tema del orden, las entrevistadas destacan que “los jefes hacían cumplir las órdenes y por eso todo andaba bien” (Rosa).

Las mujeres enfatizan que trabajar en AHZ tenía mucha importancia y múltiples beneficios. La atención en el policlínico, crédito en el supermercado local, servicio de guardería infantil (“a todo trapo”, según Hortensia). Pertenecer al plantel de la fábrica se materializaba en la posesión del carnet y esto también podía acarrear beneficios. Por ejemplo, cuentan que:

“Una noche fuimos a un casamiento en Perico; la fiesta terminó a las tres de la mañana y nos fuimos a la estación de trenes para volver a Palpalá. En la estación la policía nos quiso detener y bastó que le mostremos el carnet para que no nos detuvieran” (Hortensia).

En retribución, las entrevistadas enfatizan que no faltaban al trabajo, y que solo se tomaban las licencias por maternidad o enfermedad en caso extremo. Y todas rememoran ese tiempo con cierta culpa y declaran haber “descuidado” o dejado en “otras manos” la crianza de sus propios hijos. Pero el trabajo parece haber ocupado para estas mujeres un lugar central:

“Mi vida era la fábrica y mis hijos. Yo solo falté cuando pedí licencia por maternidad y cuando me operaron. No falté nunca más” (Mirta).

“Yo no pude ocuparme mucho de mis hijos. Y cuando hacía horas extras, mi marido me reclamaba por el tiempo que estaba fuera de la casa” (Hortensia).

Comentan que era frecuente el doble turno y las horas extras pero destacan que no estaba permitido que las mujeres hicieran turnos de trabajo nocturno. Esta es una diferencia más con respecto a sus compañeros varones. Sobre esto último, cuando se les consultó sobre los motivos que ellas le adjudicaban a que en la fábrica trabajaran muchos más hombres que mujeres, ellas entienden que la mayoría de las tareas que allí se desarrollaban eran más pertinentes para ellos que para ellas. Además de considerar, las propias mujeres, que sus compañeras, por sus responsabilidades domésticas, eran un poco menos dedicadas con el

trabajo que sus compañeros varones (tal vez esto se relacione con el énfasis que todas las entrevistadas expusieron sobre el hecho de: no faltar, no llegar tarde y hacer horas extras).

“Yo creo que porque los varones son mejores para el trabajo que se hacía allí, por ejemplo en la mina, con las máquinas. Además con las mujeres, como decía mi marido, siempre había mucha pérdida de tiempo. Las mujeres eran como más charlatanas, pero no de cosas del trabajo, sino de las cosas de ellas. Más chusmerío por decirlo así. Además, como yo estaba en personal veía que los varones no faltaban tanto porque las mujeres tenían eso del día femenino, que por un lado estaba bien, pero a veces uno veía que se abusaba. Y además siempre estaban pidiendo permiso para retirarse por enfermedad de familiar, o cosas así que los hombres era raro que pidan. A mi me parece que los hombres eran mejores trabajadores, porque no se metían en asuntos de otros, y solo se ocupaban del trabajo” (María).

Cuando se consulta a las entrevistadas sobre la descripción y valoración de su situación post privatización de la empresa todas expresan cierta sorpresa ante la concreción de la privatización y los retiros y/o despidos masivos. Sin embargo en sus relatos aparecen, de diversas maneras, fuertes indicios de que el proceso de merma en la producción y de reducción de personal se venía dando desde comienzos de la década de 1980. Pero parece no haber conciencia de ello y todas coinciden en que la privatización fue sorpresiva y, por ello, traumática. Las entrevistadas dan cuenta del uso que hizo la empresa privada, Aceros Zapla, de sus aprendizajes durante el período estatal, dado que coinciden en la afirmación de que en algunos casos pudieron retener el puesto hasta capacitar a nuevos empleados y luego fueron compelidas a retirarse y/o jubilarse. Una de las entrevistadas, por ejemplo, recuerda eso con especial descontento y expresa que: “Luego que preparamos a los nuevos nos pegaron una patada” (Mirta). Ante la pregunta sobre la privatización de AHZ y su retiro de la fábrica el sentimiento es de decepción (pasando de una posición personal a una colectiva). Una de las mujeres entrevistada cuenta que:

“Un día de ésos estaba con una compañera y un supervisor nos dijo “¿Qué hacen aquí ustedes?! Y nos dijo que nos fuéramos. Entonces juntamos nuestras cosas y salimos del laboratorio. Caminamos lentamente cabizbajas hasta las afueras del predio. Fue una despedida terrible. Porque antes a cada trabajador que se iba los compañeros le organizaban un fiesta de despedida y a nosotras, nada” (Hortensia).

Sobre el período que trabajaron en la empresa privada los relatos vuelven a parecerse al destacar la falta de espíritu de grupo que había (a diferencia del sentimiento de pertenencia y de “familia” reinante en la etapa estatal) y la pérdida de los espacios de socialización colectivos (desde el desayuno en el trabajo a las reuniones fuera del horario de trabajo). Las

entrevistadas hablan, además, de injusticias insoportables y se quejan por el mal trato que recibieron por parte de Aceros Zapla.

Sin embargo no hay relatos de reclamos por estas situaciones en las que ellas hayan participado. Cuando se sitúan en el momento el recuerdo las lleva a contar, vagamente, las confrontaciones que otros llevaron a cabo y ellas declaran no haber participado: “Porque no valía la pena. Eso ya era una decisión y no había nada que hacer” (Rosa). O bien sitúan estos conflictos en la trama de otros tiempos donde las acciones militares desencadenaron muertes y desapariciones:

“Me acuerdo cuando vino la gendarmería para que dejen entrar a los trabajadores de la nueva empresa, que estaba todo cortado y había mucho lío y todas hablaban de eso. Y yo les decía a mis chicos que eran todavía chicos que no vayan por ahí porque tenía miedo de que pase algo malo. Porque se hablaba que había gente que desaparecía y yo tenía mucho miedo por ellos, que eran bien jóvenes” (María).

Si bien en el momento de la privatización hubo un grupo de ex trabajadores que impedía el ingreso a la fábrica de los pocos que habían sido reincorporados y de los nuevos empleados, y éstos fueron finalmente desalojados por la gendarmería, no hubo en estos enfrentamientos heridos y mucho menos desaparecidos. Sin embargo, a principios de la década de 1990, los relatos de desapariciones, muertes y torturas durante el gobierno de facto de 1976-1983 eran masivamente conocidas.

Sobre la ciudad de Palpalá se afirma: “Antes teníamos todo y ahora nada” (Hortensia); “Antes acá se vivía bien ahora apenas se sobrevive” (Rosa); “Antes era mejor, ahora hay mucha necesidad, antes todo estaba como más ordenado” (María). Hay relatos de rupturas familiares por la falta de trabajo de los hombres (antes empleados en AHZ) y su posterior adicción al alcohol que en algunos casos devino en el fallecimiento del afectado. El panorama que relatan es devastador:

“Gente que se quedó sin nada, niños pidiendo en las calles, familias destruidas, padres que abandonaron a sus familias, que fueron a buscar trabajo a otros lugares, que huyeron con el dinero del retiro, hombres que volvieron con otras mujeres y hombres que regresaron y encontraron a sus mujeres con otros hombres” (Hortensia).

Si bien el problema del consumo excesivo de alcohol es admitido por las entrevistadas como un problema añejo, consideran que en la actualidad esto se ha agravado, producto de la situación social de la ciudad, al no contar ya con la tutela de la administración de AHZ, que no permitía que esto se generalizara. Una de las mujeres lo expresa de la siguiente manera:



“Eso siempre hubo, pero dónde no hay esos problemas. Pero no eran tantos, porque si te veían medio chupadito y te llegaba a encontrar un capataz o alguien le decía, no importaba si estabas de franco o en feriado, lo mismo los suspendían o hasta si lo agarraban varias veces podían perder el trabajo.¹¹ Por eso cuando esto funcionaba era mejor, porque había mucho más control de todo. Ahora Palpalá es tierra de nadie, los chicos con las motos son un peligro, porque vas por la calle y te sacan la cartera, así de un arrebato, y no hay a quién quejarse, porque vas a la policía y si no viste la patente o podés describir bien al que te agarró no pasa nada, y nunca pasa nada. Acá ahora es muy peligroso, antes no era así, antes era muy tranquilo vivir acá” (María).

Desde una perspectiva similar, comparando el antes y el ahora, enfatizando sobre todo la cuestión laboral, una de las entrevistadas sostiene:

“No era como ahora, que van y cortan la ruta, que se quejan por todo. El sueldo en esa época era bueno y en el trabajo todo estaba bien. No había esos problemas que hay ahora, y no había patoteros ni nada eso. Había siempre órdenes de cómo comportarse en el trabajo, esas cosas no pasaban” (María).

La mayoría de las mujeres entrevistadas parecen no haber tenido participación política alguna. Y esto parece ser una constante en AHZ, tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, una de las mujeres entrevistada expone una situación diferente. Mientras la mayor parte de los sujetos entrevistados al respecto de su experiencia en el establecimiento ponderan la disciplina y el orden vinculados a la gravitación militar, la entrevistada preconiza la disidencia con la normalidad, la política y el peronismo. Sus aseveraciones al respecto de su preferencia por el peronismo son en un principio imprecisas, pero rápidamente encuentran un anclaje emotivo en sus memorias. Ante la pregunta, responde: “No sé por qué soy peronista [...] por qué lo llevo en el corazón”; no obstante, luego revela: “Evita me deslumbró”.

Con respecto a su militancia aseveró que mientras dedicó el tiempo a sus hijos, no se interesó de manera considerable por la política. Al contrario, cuando se independizó y comenzó a trabajar accedió a revistas y diarios; mediante tal lectura se comenzó a informar y se reencontró con el peronismo. La entrevistada participó de reuniones de adherentes peronistas, generalmente entre 6 y 7 personas. Tales juntas se realizaban en casa del único trabajador de AHZ reconocido entre sus pares como peronistas (del cual era vecino). En la fábrica nadie más hablaba de política. La otra peculiaridad de aquellos cenáculos: la

¹¹ Esta práctica no parecía ser exclusiva de AHZ, pese a lo que su esencia más vinculada a las esferas militares podría hacer pensar. En diversas entrevistas a ex trabajadores ferroviarios también se recuperaron experiencias similares, en las cuales la mala conducta (típicamente la embriaguez), aún fuera del horario de trabajo, podía y debía ser penalizada en caso de ser descubierta por algún superior.

clandestinidad. La naturaleza furtiva de las congregaciones radicaba en que se realizaban en tiempos de dictadura, según la entrevistada, durante el período comprendido entre 1974 y 1978. Con respecto a los objetivos de la militancia, la entrevistada es categórica: bregaban por el retorno de Perón. En ese momento, esto era obviamente imposible, lo que da pie a una reflexión acerca de aspectos no tan visibles en la recuperación de testimonios orales.

El entrecruzamiento de diversos datos arroja conclusiones divergentes al respecto de este testimonio. La referencia a que se reunían en casa del peronista de la fábrica muestra que tales acontecimientos se efectuaron ya entrada la década de 1980. En este sentido, lo fundamental no es cuestionar su militancia, ni los motivos de la misma, sino indagar en torno a por qué los enunció. Aun siendo una verdad de Perogrullo, debe recordarse que a esa altura pedir por el retorno de Perón constituía una demanda imposible de ser satisfecha. Al respecto conjeturamos lo siguiente: suponiendo que las fechas de ingreso y egreso del establecimiento sean efectivamente las que mencionó –1975 y 1987–, podemos suponer que su atracción por el peronismo se desarrolló a partir del primer momento (recordemos que aseveró que se interesó por la cuestión política luego de empezar a trabajar) y, en consecuencia, luego del fallecimiento del líder justicialista. Partiendo de su incuestionable predilección por el peronismo, que manifestó en profusas actividades partidarias durante largo tiempo, sugerimos que la imprecisión que irrumpe en el testimonio expresa cabalmente por un lado el desajuste entre su identidad y el orden que dominó en la fábrica; por otro, el deseo de haber tomado participación en los hechos históricos que fomentaron el retorno de Perón.

MEMORIAS MASCULINAS: la fábrica era todo, era una escuela

A diferencia de las mujeres, los hombres siempre fueron mayoría en todos los ámbitos y escalafones de AHZ. Sus Directores, Supervisores y Jefes, siempre fueron varones y esto se ve plasmado, hasta el presente, en las representaciones de la fábrica donde siempre es un hombre el estereotipo de empleado/minero/operario de la emblemática empresa.

Sin embargo, las narraciones de hombres y mujeres se parecen en muchos puntos. Las de los primeros Tampoco son lineales ni plenamente coherentes, y también divagan por esa totalidad temporal y espacial a la cual hacíamos antes referencia.

Los hombres entrevistados tienen edades levemente inferiores a las de las mujeres entrevistadas. Ellos tienen entre 50 y 75 años y la mayoría sigue viviendo en Palpalá, aunque

no todos (como si lo hacen las mujeres que entrevistamos). Sus lugares de nacimiento, al igual que en el caso de las mujeres, difieren entre diversas localidades de la provincia de Jujuy o de otras provincias del país. Las edades en las cuales llegaron a Palpalá no son las infantiles, como en el caso de las mujeres, sino ya como jóvenes en edad laboral, algunos con títulos técnicos o universitarios. Las situaciones socio-económicas de sus familias parecen ser mejores que la de las mujeres entrevistadas y ellos tienen, al menos en los casos entrevistados, mayor nivel de instrucción en general que los alcanzados por las mujeres. Sus esposas no son necesariamente palpaléñas, sino que en la mayoría de los casos tienen otros orígenes y ninguna fue trabajadora de AHZ (a diferencia, en ambos casos, de lo que se expuso para las mujeres entrevistadas).

Ellos cuentan que ingresaron a la fábrica, en épocas parecidas a las de las mujeres (pero como hay hombres entrevistados más jóvenes algunos lo hicieron con posterioridad a las décadas de 1960 y 1970), en su mayoría por medio de contactos previos con alguien de la empresa (y no por selección de personal como las mujeres). En su mayoría se jubilaron en los años anteriores a la privatización y (el más joven de ahora 56 años) se fue con un retiro voluntario en el año 1993. Sus trayectorias laborales en AHZ fueron ascendentes (y no de relativa estabilidad como en el caso de las mujeres) con numerosas instancias de capacitación en el propio establecimiento o bien como beneficiarios de **becas** (otorgadas por AHZ o algún organismo vinculado) para capacitarse en otros centros del país e incluso de países limítrofes, como Brasil (situación que no se pudo registrar para el caso de las mujeres).

Entre ellos no aparecen relatos sobre los Jefes adoptando actitudes paternalistas (como en el caso de las mujeres) sino más bien la idea de “maestros”, “ejemplos a seguir en el trabajo y como personas”. Los Jefes aparecen así como referentes en el mundo del trabajo pero no tanto en las cuestiones personales y/o familiares. Con relación a los subordinados, se los presenta como “celosos de su trabajo por falta de conocimiento”, “gente sin preparación que cometía errores pero se resistían a nuevas ideas” y que solo luego de un tiempo, en que los que tenían mayor formación profesional y técnica lograban “ganarse la confianza” cambiaban de actitud y, con ello, “mejoraban en su trabajo y seguían las nuevas pautas que se les daba”.

La idea de “familia zaplera”, sin embargo, está presente casi con la misma intensidad, al menos en las rememoraciones, que en el caso de las mujeres entrevistadas. Sin embargo en

los relatos recuperados no se destaca tanto las actividades que se hacían en grupo sino las instalaciones que AHZ tenía y ofrecía a sus empleados para el esparcimiento, el ocio y el cuidado. Así, las canchas, el hospital, el casino, los puestos de salud en los distintos centros son descriptos con detalles de medidas, mobiliario, detalle de los servicios que se ofrecían y se comparan con otros lugares de trabajo (por ejemplo con la Mina El Aguilar) resaltando que:

“acá era para todos, allá solo para los jefes, había un corralito, un cercado que separaba a los jefes del resto del personal. En Zapla no, en Zapla todo era para todo el personal” (José),

“Cuando éramos de Altos Hornos Zapla teníamos todo. Teníamos la mutual, teníamos beneficios e hicieron estudiar a los hijos” (Esteban).

Cuando se les consultó sobre la relación con jefes, supervisores o directivos los entrevistados, al igual que las mujeres, también recurren a presentarlos como hombres (hay acuerdo en que los Jefes, eran hombres) que se ocupaban de hacer cumplir las normas, mantener el orden y abocados a múltiples instancias de control. Pero no son un tanto más escuetos que las mujeres quienes afirmaban que a pesar de ello igual había gente del personal que robaba pequeñas cosas, por ejemplo. Los hombres prefieren en este caso optar por comentar que “esos eran casos aislados, de esos siempre hay”. Y a diferencia de las mujeres, lo que más destacan es, recordando algunos nombres en particular, las enseñanzas que le dejaron para su desarrollo profesional.

Así como las mujeres optaban con comparar los tiempos de AHZ con los actuales a través del eje orden/desorden, los hombres elijen hacerlo focalizando en el trabajo remunerado diferenciando entre la conformación de una profesión/ocupación atravesada por la capacitación permanente, donde el sujeto se identifica con la misma y el realizar una tarea solo con el fin de obtener un salario. Es decir, entienden al primero como la posibilidad de tener una profesión y desarrollarla en una organización específica (en este caso AHZ), capacitándose y enseñando a otros, donde la fábrica es recordada como un lugar de experimentación y aprendizaje. A esto lo contrastan con lo que pasó cuando la empresa dejó de ser estatal y con ella redujo su plantel lo que llevó a que los palpaleños tengan que conformarse con tener un trabajo remunerado carente de esos atributos. Dicen:

“ahora yo veo que ya no es como antes, no hay escuela en el trabajo, se va y se hace lo menos posible, nadie te enseña nada, y no está la idea de progresar, solo por ahí de

ganar más plata, pero no la inquietud de aprender. Eso teníamos nosotros, por eso estamos viejos y seguimos estudiando y aprendiendo, es como que ya lo tenemos a eso y no poder dejar de hacerlo” (Alfredo).

“En la administración pública puede trabajar cualquiera pero en la mina no, hay que saber y poder” (Juan).

Como las mujeres, el relato de los hombres enfatiza que trabajar en AHZ tenía mucha importancia y múltiples beneficios sociales. Y también como ellas relatan su aplicación en el trabajo, reduciendo las licencias al mínimo, cumpliendo horas extras, etc. Sin embargo no aparece, como en el caso de las mujeres, la culpa por descuidar a la familia o a los hijos en esos períodos. Por el contrario, las largas jornadas de trabajo, los peligros sorteados son relatados como hazañas cuasi heroicas, ya sean las propias o las ajenas.

Ahora bien, cuando se consulta a los entrevistados sobre la descripción y valoración de su situación post privatización de la empresa no suelen expresar sorpresa ante la concreción de la privatización y los retiros y/o despidos masivos, como sí lo hicieron las mujeres. Los argumentos que esgrimen son de carácter técnico y de cierta lejanía con el tema:

“Todas las empresas estatales han tendido a burocratizarse y a no ser eficientes [...] yo veía la eficiencia que había y la tecnología [en las empresas privadas] y lo que había acá. Para mi la privatización era necesaria pero no como se la hizo. Ahora, el establecimiento, privatizado o no, habría tenido el mismo destino” (Juan).

“La cosa estaba mal ya en el '70, en el '80, y todos veíamos que no se estaban haciendo bien las cosas. Cada vez más se improvisaba y sobre todo no se modernizaba ni invertía en la medida que se debía hacer. Con los radicales todo fue para peor, la cosa se veía venir pero se tendría que haber pensado mejor. Después quedaron estructuras de hormigón armado, un gasto inmenso, de apenas diez años, que quedaron abandonadas, eso fue un crimen, un desperdicio de plata y de esfuerzo” (Alfredo).

Al respecto los hombres parecen haber estado más concientes del proceso de merma en la producción y de reducción de personal se venía dando desde comienzos de la década de 1980 (cosa que aparece de manera solapada en los relatos de las mujeres, que parecen haber sabido de ello pero haberle dado, o al menos no recordar, la relevancia que tenía ya que para ellas la privatización fue “una sorpresa”). Pero hay acuerdo en que la empresa privada, Aceros Zapla, hizo uso de sus aprendizajes durante el período estatal, al menos en un primer

momento. Sin embargo, a diferencias de las mujeres, esto no es visto como algo negativo sino como “algo necesario”.

“Nosotros estábamos muy bien capacitados, además todo estaba organizado, más que nada los más antiguos, porque en los últimos tiempos la cosas no andaban como antes, pero entonces ellos necesitaban que se capacite al nuevo personal y nosotros le hicimos ese trabajo” (Alfredo).

Tal vez por eso, los hombres que trabajaron en la empresa privada no se refieren a ese período de manera tan negativa como lo hacen las mujeres (en este punto hay que destacar que solo se entrevistó un caso en esta situación, que solo trabajó menos de un año en estas condiciones y luego se retiró para continuar con otro trabajo que ya tenía desde antes y en el cual aún continúa).

A su vez, al menos entre los entrevistados, estos hombres no expresan una angustia excesiva por la pérdida del trabajo. Se refieren a ese momento, sin embargo, como “cuando me cesantearon”, “cuando nos dejaron sin trabajo”, “cuando cerraron Zapla” o expresiones del tipo que sí logran dar cuenta del desgarramiento del momento. Pero comentan que, o estaban ya jubilados, o bien como tenían conocimientos y habilidades que habían adquiridos como plantel de la empresa estaban convencidos que conseguirían trabajo, y de hecho, en los casos entrevistados, pudo ser así, aunque bien sabemos que en muchos otros no fue así.

“Había acopiado conocimientos. Zapla fue una escuela. Tenía la seguridad de conseguir trabajo. Aprendí más de un oficio. Vino gente de Alemania y otros países extranjeros a enseñar cosas que aquí nadie sabía. Zapla era una escuela para los que realmente querían aprender. Y los que no aprendieron quedaron en el camino. Yo tenía la certeza de que a partir de todo lo que sabía en algún lado iba ser tomado” (Esteban).

Sobre la ciudad de Palpalá todos los relatos de hombres y mujeres concuerdan en señalar la vinculación entre una época de prosperidad, crecimiento y orden con la existencia de la siderúrgica estatal AHZ y un tiempo de carestías, falta de empleo y desorden social con el período posterior a su privatización y que se mantiene hasta el presente.

Como ya se señaló, tanto hombres como mujeres parecen no haber tenido una masiva participación política.

“Al gremio y al club. Eras socio del club y del sindicato. Te descontaban unos \$50 de ahora, no se podía optar. Eso fue hasta el 84 o el 88, no me acuerdo. Era obligatorio. Pero cuando ya no era obligatorio, se desafilié. Porque el sindicato es para defender a los vagos, a los que les gusta faltar o les gusta chupar. A la gente que trabaja no le

hace falta el sindicato porque trabaja. Yo nunca le pedí nada al sindicato. Yo nunca tuve problemas con los jefes” (Esteban).

CONCLUSIONES

El proceso de constitución y desarrollo de la integración de la población a AHZ y su posterior desestructuración (preanunciada durante la década de 1980 y consumada a principios de la década de 1990, a partir de la privatización de la empresa) fueron abordados por hombres y mujeres de diversas maneras. Bajo tales procesos se construyeron experiencias y representaciones específicas, fundadas sin dudas en el anclaje del género.

La ponencia pone en evidencia también las diferencias en torno a la inserción laboral: las mujeres no tenían acceso a los cargos jerárquicos, aunque tampoco a ciertas áreas productivas, como lo operario por ejemplo. Sin embargo, estas limitaciones se enmarcaron en las conformación de un imaginario que mantenía restricciones sobre los roles asignados a la mujeres. No se trató sólo de prescripciones emitidas por los hombres (con fuerte potencial performativo, sin dudas); las mujeres también plantearon la impericia de ellas mismas para el desarrollo de muchas tareas, “por ejemplo en la mina, con las máquinas”.

Aunque en las entrevistas y la documentación consultada no se pone de manifiesto de qué forma se constituyeron estas cortapisas, se da por sentado (expresando sin ambages un sentido común y una normalidad en lo que atañe a cada género), que a hombres y mujeres les corresponde un lugar. Esto es, la moral laboral vinculada a AHZ suponía el desarrollo de prácticas específicas, que siguiendo el carácter propio de la fábrica (la integración del mundo laboral y familiar –entre otras múltiples esferas–), se manifestaba también en el hogar.

El devenir de las actividades en la esfera privada estaba ligado también a concepciones sobre el rol de hombres y mujeres en la misma. Esto se manifiesta sin dudas en las entrevistas: ambos actores dejan en claro cuáles fueron sus prerrogativas en lo que a este ámbito concernía. Además de las menciones a lo laboral, las memorias femeninas rebosan en recuerdos sobre la cuestión familiar; los hijos (con todas sus tribulaciones inherentes) y el desarrollo de las actividades cotidianas propias de la vida “hogareña” ocupan un lugar preponderante. Esta preconización se expresó mediante menciones a los supermercados y las guarderías, al referirse a los beneficios otorgados por la fábrica, pero sobre todo porque las narrativas de las mujeres enfatizan tal dimensión al no desvincular en su historia el devenir de la fábrica y la dinámica familiar. La rigurosidad del trabajo es acompañada en las entrevistas

en función del sacrificio que les demandó a las mujeres y fundamentalmente a sus hijos e hijas la integración a tal lógica laboral. La diferencia entre hombres y mujeres, las condiciones de producción de sus experiencias, está vinculada a que el trabajo y responsabilidad femeninos no acababan al salir de la fábrica, porque la familia y el hogar también representaban compromisos para ella.

En las memorias masculinas, la familia no constituyó un problema preponderante. Sin dudas, muchos ex trabajadores zaplistas manifestaron preocupación por sus hijos en las entrevistas, pero tal responsabilidad quedaba acotada a lo laboral; esto es, el hombre debía trabajar; sus obligaciones pasaban por otros ejes. El trabajo masculino quedaba exceptuado de desenvolverse en la esfera privada; eso les cabía a las mujeres.

Si en el caso de las mujeres subyacía una tensión entre lo laboral y lo familiar, en el caso de los hombres, éstos se despojaban de tales cuestiones, dado que los problemas de la familia recaían sobre las mujeres. En este sentido, en los relatos de los hombres, la “omisión” del hogar era sopesado por el protagonismo que ganaba la fábrica. Siguiendo este planteo, cabe mencionar que los hombres parecían tener, al menos de acuerdo a las entrevistas realizadas, una mayor identificación con el puesto o tipo de trabajo que desempeñaban en AHZ que las mujeres. Esto es más evidente en el caso de los técnicos, dado que se formaron en una profesión técnico/profesional, pero se manifiesta también en los operarios. Con respecto a estos últimos, cabe señalar que la mayoría de los empleados de AHZ, además de trabajar en la planta, desarrollaba prácticas laborales en el turno libre. En esos trabajos (“changas”, mayormente), se ponían en práctica los conocimientos adquiridos en la fábrica (como albañilería o electricidad, de acuerdo a algunos entrevistados).

Probablemente, esta diferencia en el vínculo con el trabajo y la fábrica haya sido determinante en la forma en que mujeres y hombres desarrollaron su experiencia luego de la privatización de AHZ: las mujeres parecen haber podido, con sus grandes dificultades, reaccionar antes que los hombres y salir ellas en busca del sustento para sus familias. Y en este sentido el golpe recibido se multiplica, porque las condiciones materiales de vida se reconstruyeron, en la mayoría de los casos con dificultad, pero el impacto sobre las identidades y los idearios construidos en tiempos de la vieja fábrica parece más complejo de superar. Lo que parece expresarse en la preponderancia actual de la fábrica en tales relatos la

qual, a veinte años de su privatización, parece no haber perdido centralidad para estos hombres¹² y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- AZPIAZU, DANIEL (1995) “La Industria Argentina ante la privatización, la desregulación y la apertura asimétrica de la Economía. La creciente polarización del poder económico”. En: AZPIAZU, Daniel y NOCHTEFF, Hugo (1994) *El desarrollo ausente. Restricciones al desarrollo, neoconservadurismo y elite económica en la Argentina. Ensayos de Economía Política*, Buenos Aires, Editorial Norma.
- BASUALDO, Eduardo, AZPIAZU, Daniel y otros (2002) *El proceso de privatización en Argentina. La renegociación con las empresas privatizadas*. Buenos Aires: Página 12/Universidad Nacional de Quilmes Ediciones.
- BERGESIO, Liliana y CASTILLO, Fernando (2012) “Forjando industria. Altos Hornos Zapla y la siderurgia en Jujuy”. En: BERGESIO, Liliana y GOLOVANEVSKY, Laura (2012) *Industria y Sociedad. El sector manufacturero en Jujuy y Argentina*. San Salvador de Jujuy: EdiUnju (en prensa).
- BERGESIO, Liliana y GOLOVANEVSKY, Laura (2010) “Ferroviarios y zapleros en Jujuy: de la seguridad social a la inestabilidad laboral”. En: *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*; Número 6; Año 2010. Buenos Aires: SIMEL/CEUR.
- BERGESIO, Liliana, GOLOVANEVSKY, Laura y MARCOLERI, María Elena (2009) “Privatizaciones y mercado de trabajo: la venta de empresas públicas en Jujuy y sus consecuencias sobre el empleo”. En: LAGOS, Marcelo (Director) *Jujuy bajo el signo neoliberal. Política, economía y cultura en la década de los noventa*. San Salvador de Jujuy: Ediunju.
- BERGESIO, Liliana y MARCOLERI, María Elena (2008) “De siderúrgica a turística. Breve historia ocupacional de la ciudad de Palpalá (Jujuy-Argentina)”. En: *Revista de Estudios Regionales y Mercado Laboral*; N° 4. Buenos Aires: SIMEL.
- BOTO, María Salomé (2007) “Entre la protección, la disciplina y la producción: el discurso nacionalista, las políticas sociales y la construcción del ambiente de trabajo en la fábrica Altos Hornos Zapla en los orígenes de la siderurgia argentina”. En: *Actas Pre-Congreso ASET* (preparatorio del 8vo. Congreso Nacional ASET). San Salvador de Jujuy: FCE-UNJu.
- CARRILLO, Ivone; LÓNDERO, María Eugenia y MATAS, Alfredo (2009) “El sector industrial en Jujuy: un análisis desde la teoría de la localización y la problemática del medio ambiente”. En: *Revista de Estudios Regionales y Mercado Laboral*; N° 5. Buenos Aires: SIMEL.
- CASTILLO, Fernando (2006) “Notas sobre Altos Hornos Zapla y la construcción-reproducción del espacio”. Ponencia presentada ante las *V Jornadas de Periodismo y Comunicación*. San Salvador de Jujuy: FHYCS-UNJU.
- CASTILLO, Fernando (2007a) “El estado del espacio siderúrgico en Altos Hornos Zapla hacia 1962: observaciones sobre las fuerzas productivas”. En: *Actas Pre-Congreso ASET* (preparatorio del 8vo. Congreso Nacional ASET). San Salvador de Jujuy: FCE-UNJu.
- CASTILLO, Fernando (2007b) “La planificación espacial del proceso de producción siderúrgico de Altos Hornos Zapla”. En: *Actas XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*. San Miguel de Tucumán: FFyL-UNT.
- CASTILLO, Fernando; BERGESIO, Liliana y GOLOVANEVSKY, Laura (2012) “Trabajadoras de Altos Hornos Zapla: de la casa a la fábrica, del Estado a la privatización”. En: *Actas II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*. Santa Fe: Red SIMEL/CEGEDETS/FCE-UNL.
- FERREIRO, Juan Pablo; ARGUELLO, Susana y GONZÁLEZ, Daniel (1992) “Y al principio fue la fábrica. Una aproximación a la problemática de la identidad sociocultural en Palpalá”. En: *Cuadernos*, N° 4. San Salvador de Jujuy: FHYCS-UNJu.
- FERRUERO MAGÁN, Yolanda y otros (1998) *Diagnóstico Integral del Departamento de Palpalá*, Jujuy (manuscrito).

¹² Además de todo lo expresado, esta centralidad se materializa, por ejemplo, en el caso de uno de los entrevistados cuya tarjeta de presentación en el presente tiene en uno de sus extremos el logo de AHZ.



- GARCÍA VARGAS, Alejandra; BERGESIO, Liliana y CASTILLO, Fernando (2010a) “La ciudad y la fábrica. Espacio físico, social y mediático en la historia conjunta de Palpalá y Altos Hornos Zapla”. En: *Actas de VIII Encuentro Nacional de Carreras de Comunicación*. San Salvador de Jujuy: Fadeccos-UCSE-DASS.
- GARCÍA VARGAS, Alejandra; BERGESIO, Liliana y CASTILLO, Fernando (2010b) “‘Hacerlo todo de la nada’ (y, después, deshacerlo). La siderúrgica Altos Hornos Zapla, la ciudad y la prensa en dos momentos de la historia argentina”. En: *Actas de X Congreso Latinoamericano de Investigadores de la comunicación*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- JAMES, Daniel (2006) *Resistencia e Integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- MARCOLERI, María Elena; COSTA, Heriberto Oscar; QUINQUINTO, Armando Jorge y GOLOVANEVSKY, Laura (1994) *Informe de Coyuntura Laboral. Jujuy*. Buenos Aires: MTSS.
- PASSERINI, Luisa (1983) Memory. *History Workshop*, 15, 195-196.
- PORTELLI, Alessandro (1981) The peculiarities of oral history. *History Workshop*, 12, 96-107.
- PORTELLI, Alessandro (1985) Oral testimony, the law y the making of history: the “April 7” murder trial. *History Workshop*, 20, 5-35.
- PORTELLI, Alessandro (1993) Sonhos ucrônicos. Memórias e possíveis mundos dos trabalhadores. *Projeto História*, 10, 41-58.
- SCHWARZSTEIN, Dora (2002) Memoria e historia. *Desarrollo Económico*, 167, 471-482.

FUENTES

- DGFM (1943) Acta N° 126. Reunión del 30 de diciembre de 1943. Directorio de la DGFM.
- DIARIO LA NACIÓN, martes 5 de octubre de 1999.
- DIARIO PREGÓN, 8 de noviembre de 1991.
- FOLLETO TÉCNICO (1957) *Importancia del establecimiento Altos Hornos Zapla dentro del Plan Siderúrgico Argentino y su influencia en el desarrollo de la economía de la Provincia de Jujuy*. Jujuy
- FOLLETO TÉCNICO (s/f) *Zapla. Desde la selva a la acería*. Palpalá. (s/d); (fecha estimada: 1970).
- FOLLETO TÉCNICO (1981) *Establecimiento Altos Hornos Zapla*. Dirección General de Fabricaciones Militares, Ejército Argentino.
- NICODEMO, Miguel (2004) *Mis primeros cincuenta años en la siderurgia del país. Su nacimiento y desarrollo. Etapa Altos Hornos Zapla, Pálpala, Jujuy*. Buenos Aires: Senado de la Nación UNJu.
- REVISTA (1962) *17 Aniversario Primera colada de arrabio argentino*. Boletín de la Asociación Cultural y Deportiva Altos Hornos Zapla.
- REVISTA (1970) *Bodas de Plata de la Primer Colada de Arrabio Argentino*. Dirección Fabricaciones Militares.
- REVISTA (1978) *Altos Hornos Zapla. Permanente Realidad*. XXXIII Aniversario de la Primera colada de arrabio argentino”, Jujuy, Comisión Fiesta del Arrabio con Adhesión del Gobierno de Jujuy.
- REVISTA (1979) *XXXIV Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino*. Palpalá: DFM.
- REVISTA (s/f) *Zapla*. Palpalá. (s/d); (fecha estimada: 1974).