



Los expedientes judiciales como fuente histórica para analizar las relaciones laborales

Griselda Lemiez¹

Recibido: 26 de septiembre de 2018 / Aceptado: 3 de febrero de 2019

Resumen. En el siguiente artículo se analizarán los datos sobre los conflictos laborales registrados en expedientes judiciales ocurridos en las empresas cementeras de la ciudad de Olavarría (Buenos Aires, Argentina). Se realizará una selección de expedientes que encuentren una relación directa con la reconstrucción de conflictos, como parte de las relaciones laborales en la industria del cemento, durante el período 1940-1970. Creemos que la aplicación de estas singulares fuentes a estudios históricos nos permitirá valorar la importancia de su uso y enriquecer las investigaciones históricas.

Palabras clave: expedientes judiciales; fuente histórica; conflicto; relaciones laborales; trabajadores.

[en] Court/Judicial records as a historical source to analyse labor relations

Abstract. In the following article, the data on labor conflicts in court records that occurred in the cement companies of Olavarría (Buenos Aires, Argentina) will be analyzed.

A selection of records was made that find a direct relationship with the reconstruction of conflicts, as part of labor relations in the cement industry, during the period 1940-1970.

We believe that the application of these unique sources to various studies will allow us to assess the importance of their use and enrich historical research.

Keywords: judicial/court records; historical sources; conflict; labor relations; workers.

Sumario. 1. Introducción. 2. Contextualización histórica. 3. La disciplina en la fábrica. 4. El conflicto y la identidad. 5. Consideraciones finales. 6. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Lemiez, G. (2019) Los expedientes judiciales como fuente histórica para analizar las relaciones laborales, en *Revista General de Información y Documentación* 29 (1), 41-62.

¹ Esta investigación fue financiada con fondos provenientes del PICT 0551/16 titulado Investigación, gestión y significación social del patrimonio cultural en el centro de Buenos Aires y centro-este de San Luis, dirigido por la Dra. María Luz Endere y financiado por ANPCyT.
INCUAPA/PATRIMONIA-FACSO/UNICEN
E-mail: griseldalemiez@hotmail.com

1. Introducción

El objetivo de este estudio es analizar los datos sobre los conflictos laborales registrados ocurridos en las empresas dedicadas a la producción de cemento en el partido de Olavarría². Los expedientes seleccionados en este trabajo integran los expedientes judiciales (del fuero penal) de causas correccionales del Juzgado de Paz de Olavarría y se encuentran en el Archivo Histórico Municipal de esa ciudad. La tardía creación del Tribunal de Trabajo, derivó en que este tipo de causas, formen parte de los expedientes del Fuero Penal y no del Fuero Laboral hasta 1970. Ante un Tribunal de trabajo ausente, las denuncias pasaron a formar parte de las causas penales ya que los trabajadores buscaron en el Estado la intervención en la búsqueda de resolución de sus problemas.

En estos legajos se registran los actos procesales ordenados en forma cronológica, numeradas sus páginas y provistos de una carátula destinada a su individualización, que contiene los elementos más descriptivos de la causa. En su interior, incluyen la información que registra la historia detallada del proceso, donde se investigan los delitos reprimidos con pena no privativa de la libertad y aquellos sancionados con pena privativa de la libertad cuyo máximo no exceda los tres años.

Los expedientes se inician con un sumario, seguido del nombre completo de la víctima y del acusado, los testigos, el perito y el juez de paz que interviene en el caso. Presentada la denuncia, se procede a levantar la información sumaria respectiva a los fines del esclarecimiento, solicitando el reconocimiento médico legal de la víctima para informar sobre las lesiones que presenta, la ubicación de las mismas y el tiempo probable para su curación. Esta documentación incluye, por lo tanto, un informe médico detallado sobre el examen que se le practica al damnificado, donde también se da cuenta de las armas con que han sido inferidas las lesiones. Luego de las pericias, se cita a los testigos del hecho con el fin de recibir su declaración bajo las formalidades de la ley y se procede a la detención del acusado.

Es en el carácter discursivo de los testimonio de las partes involucradas en el conflicto, donde podemos rescatar un microcosmo constituido por interacciones sociales permanentes y cambiantes, donde los testigos aparecen como parte de un proceso discursivo que puede ser estratégico. Las personas que declaran, son consideradas relevantes para la resolución del conflicto, siendo testigos presenciales o no. Las declaraciones de los testigos presenciales, incluyen los siguientes datos: nombre completo, nacionalidad, edad, estado civil, nivel de alfabetización, domicilio, y profesión. Las preguntas formuladas, relacionadas con el hecho que se investiga, se centran en los motivos del conflicto y las formas de agresión.

El análisis de estas fuentes nos servirá para visualizar la disciplina aplicada dentro y fuera de la empresa, así como también las causas y las formas que adoptaron los conflictos como parte de la construcción de las relaciones laborales dentro de un modelo empresarial específico.

² El Partido de Olavarría se encuentra ubicado en el centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Es el gran centro minero de la Provincia y uno de los más importantes del país.

2. Contextualización histórica

Olavarría siempre fue un lugar atrayente para las empresas industriales que desearan colocar capitales para su desarrollo, pero fue la industria del cemento lo que le permitió a la ciudad crecer hasta convertirse en lo que es hoy y lo que marca su identidad histórica. De su actividad económica basada principalmente en la producción minera, provendrá una imagen que se proyectará en el imaginario hegemónico expresado en el eslogan de la ciudad del cemento, que actualmente se difunde dentro y fuera de la región (Gravano, 1999:7).

El desarrollo minero de Olavarría se puede dividir en dos grandes etapas: la primera de ellas, conocida como etapa preindustrial que abarca los años 1870 y 1917 y que se destaca por la gran producción de granito y cal, y el período industrial profesional de fábrica que se establece a partir de la primera instalación de una fábrica de cemento en Sierras Bayas en 1917, que comenzó su producción en 1919. Así, la producción de cemento portland comienza a desarrollarse en la ciudad de Olavarría en el año 1917, con la instalación de la Compañía Argentina de Cemento Portland en Sierras Bayas y fue esta la primera empresa en poner en marcha un horno horizontal, una innovación que había transformado la industria a finales del siglo XIX (Belini, 2009:16).

El éxito de la primera empresa moderna y la disponibilidad de caliza y arcilla en la zona, incentivaron nuevas inversiones. En el año 1926 fue inaugurada la primera planta de Loma Negra S.A, propiedad del terrateniente Alfredo Fortabat, la primera empresa de capital argentino que utilizó una tecnología de producción continua. Por último, en el año 1932 se suma a estas empresas cementeras Calera Avellaneda S.A., que se embarcó en la elaboración del cemento con las más modernas tecnologías de su tiempo. A partir de la fecha estas empresas se instalan en la ciudad y, de ahí en adelante, la actividad minera se convierte en la principal actividad económica de la región, dado el gran porcentaje de trabajadores que se incorporaron al sistema productivo.

La necesidad de contar con un mercado de trabajo estable llevó a la construcción de las denominadas villas obreras o villas serranas, levantadas casi a la sombra de cada fábrica y en ellas se desarrollaron las políticas patronales, destinadas a la fijación y adaptación de la mano de obra, también llamadas obras sociales, en las cuales el otorgamiento de viviendas para las familias obreras tuvo un papel fundamental (Sierra Álvarez, 1990:30). Se conformó en estas empresas cementeras un sistema de fábrica con villa obrera, que funcionó durante el período 1940-1970, donde la esfera de producción y reproducción de la mano de obra se encontraban estrechamente ligadas y se regían por relaciones laborales, pero también sociales, de tipo paternalistas (Neiburg, 1988:58). Asimismo, este contexto es característico de un modelo de producción donde se destaca la figura del empresario patrón, quien genera una serie de estrategias de construcción de una identidad para su empresa, pero lo hace de manera extensiva también para la ciudad de Olavarría. De esta manera, se observa en la construcción de una imagen local, la asociación con la industria y con el trabajador del cemento (Lemiez, 2015). Este proceso ha suscitado numerosos estudios y análisis por parte de

diversos investigadores del campo de las Ciencias Sociales (Neiburg, 1988; Gravano, 1999; Belini, 2009).

Como parte de las estrategias empresariales que se aplicaban en este contexto, la disciplina es un elemento fundamental para comprender las formas en que el paternalismo industrial se desplegaba tanto en la fábrica como en la villa obrera, ya que la conducta se expresaba en violentos enfrentamientos entre los mismos trabajadores y con sus superiores. La manifestación de esos comportamientos los reconstruimos a partir de incorporar los expedientes judiciales como herramienta fundamental para estudiar las relaciones sociales y laborales de un determinado momento histórico.

3. La disciplina en la fábrica

Ahora bien, pasaremos a analizar la disciplina como parte del proceso de trabajo de la industria del cemento, mediante el análisis de esta particular fuente: los expedientes judiciales. Estos, nos permitirán reconstruir una realidad en la que confrontan discursos, intereses y estrategias antagónicas que buscan ordenar la vida cotidiana de las sociedades. Posibilita el acercamiento a individuos de diferentes sectores sociales, como una forma de comprender las conductas y comportamientos guiados por diferentes causas, que se expresan en conflictos y son detallados para poder recrear una situación a la que se debe dar una solución. Nos permite también considerar las partes involucradas en ese conflicto, las formas que va adoptando, cómo se expresa y finalmente cómo se resuelve. Los expedientes judiciales permitirán identificar que en las empresas cementeras existía una articulación entre dos tipos de prácticas disciplinarias: una dentro de las fábricas, de corte tradicionalmente taylorista, con una fuerte vigilancia y un control brutal de los capataces a los trabajadores, a lo que se suma las denuncias penales por agresiones a los capataces; y otra práctica disciplinaria indirecta, externa a la fábrica, basada en la familia y la vivienda aplicada en las villas obreras (Babiano Mora, 1998:122).

Creemos que el cúmulo de interrogantes, que se desprenden de este tipo de análisis, nos acercan al mundo empresarial y del trabajo para poder introducirnos en los estudios de casos, como sustento esencial de una síntesis histórica integradora. Desde una perspectiva interdisciplinaria, se pueden adoptar herramientas válidas de análisis para dar complejidad al entramado de relaciones interpersonales y redefinir ciertas pautas, como el perfil del empresariado o de los operarios, que se desprenden de los expedientes por medio de diversas variables (García Bossio, 1999: 352).

Dichos documentos, permiten interpretar las estructuras y estrategias de las empresas, ya que las partes en conflicto brindan el material probatorio para poder reconstruir el universo de cada fábrica, sus técnicas productivas, sus políticas de reclutamiento de personal y hasta sus incapacidades de competitividad en un mundo cambiante. Por otra parte, constituyen un disparador para encarar una historia oral, analizando la historia de la empresa y de sus conflictos, entrevistando a los protagonistas cuyos datos surgen de los expedientes, permitiéndonos

reconstruir la historia de la empresa y de las relaciones laborales que predominaban en ella. Por medio de las fuentes judiciales, podemos ingresar a un mundo lleno de imágenes, donde aparecen individuos interactuando, recreando situaciones de una sociedad dinámica y en transición. Encontramos un proceso de interrelación que atraviesa a distintos sectores sociales, que los comunica y los relaciona en el complejo transcurso de reconstrucción de los procesos históricos. Coincidimos que a través de este tipo de análisis se entrevé lo que ocurre con las figuras, constantemente en movimiento, y cuya disposición se combina sin fin entre acción y reacción, cambio y conflicto (Farge, 1989:10).

Ponderamos el valor de las fuentes judiciales para el estudio de los conflictos individuales entre los propios trabajadores y su impacto en la disciplina laboral, que trataban de imponer las empresas analizadas y para destacar el contraste entre memoria e historia, en particular en la industria del cemento de Olavarría. Tendremos presente los aportes y las posibilidades de investigación sociohistórica que pueden desprenderse de este tipo de fuentes, que nos permiten tipificar ciertas conductas obreras y patronales a partir del análisis de casos puntuales en una determinada rama o establecimiento industrial. Consideramos que la información que nos brindan estas fuentes, nos permiten ingresar desde un punto de vista no habitual a la vida cotidiana y a la mentalidad de los sujetos históricos en conflicto, sin descuidar los problemas y limitaciones con los que podemos encontrarnos (Farge, 1989:15).

Debemos tener presente que la considerada buena conducta de los obreros era un elemento indispensable para el buen funcionamiento de las relaciones laborales, por lo que consideramos que resulta interesante rescatar el disciplinamiento aplicado, que aparece en los expedientes judiciales, donde una vez finalizado el proceso que investiga el conflicto, se deja expresa constancia que:

Practicadas amplias diligencias tendientes a comprobar la conducta, moralidad y concepto del procesado, en el caso de haberse determinado que se tratara de una persona trabajadora, sin vicios que siempre mantuvo una buena conducta, tanto con sus patrones como con sus compañeros de trabajo, se establecía (en caso de ser así) que el acusado gozaba de inmejorable concepto.

Los considerados malos comportamientos, hacen referencia a las conductas de los trabajadores que podían afectar de manera negativa a la empresa. En primer término, las peleas y discusiones entre los obreros eran consideradas episodios de insubordinación. La falta de asistencia al trabajo sin justificación, clasificadas según su reincidencia, también era un mal comportamiento, como toda aquella actividad que no estuviera permitida realizar dentro de la empresa. Como parte de las actividades no permitidas, aparecen trabajadores que, dentro de su horario de trabajo, realizaban trabajos extras, particulares. Además, la falta de adaptación al trabajo, podía llevar a los trabajadores a hacer caso omiso a las normas de prevención de riesgos laborales, pudiendo ocasionar accidentes. Por supuesto que todo tipo de acto de sabotaje, representado mediante la destrucción intencional de

maquinarias e instalaciones de la empresa, también era considerado un “mal comportamiento.” Los actos de sabotaje aparecen en los expedientes, representados en daños intencionales de instalaciones o, por ejemplo, los trabajadores que colocaron en el motor eléctrico del horno de cal un trozo de hierro ocasionándole, al poner en marcha el motor, la rotura de los fusibles y raspaduras en el cilindro del mismo. En este caso, el encargado de la sección hornos de cal de Calera Avellaneda S.A, al revisar el motor constató que:

Dentro del mismo se encontraba un trozo de hierro redondo en forma de gancho de unos 17 cm., y aseguraba que era completamente imposible que dicho trozo de hierro haya podido caer solo en ese lugar y que no quedaba ninguna duda que el mismo había sido colocado intencionalmente. Es decir, que se trataba de un acto de sabotaje³.

Coincidimos que más allá de las formas ensayadas por el capital para articular técnicas disciplinarias que permitan elaborar un determinado orden en los espacios laborales y que a su vez, permitan a las direcciones de las empresas controlar la producción del proceso productivo, no es menos cierto que ello depende en gran medida de las respuestas e iniciativas de los trabajadores (Montes Cató, 2007: 13). Los problemas laborales que hemos rescatado y que se registran en los expedientes judiciales, hacen referencia a las fuertes peleas producidas entre los operarios de las empresas cementeras y sus superiores, quienes ocupaban diferentes cargos jerárquicos en la empresa. Pero también aparecen enfrentamientos, discusiones y peleas que finalizaban en fuertes agresiones físicas entre los mismos operarios, mientras se encontraban en sus puestos de trabajo. Si bien el tipo de conflictividad más común es la que se produce entre los trabajadores y la gerencia, por lo que estaríamos hablando de conflicto laboral cuando se trata de relaciones entre trabajadores y empleadores, creemos que la referencia al concepto de malestares entre trabajadores representa a los diversos tipos que pueden adoptar las tensiones entre los trabajadores, que más bien se relacionan con diferentes conductas de los mismos (Montes Cató, 2007: 5).

Pasaremos entonces a analizar dichos malestares, como termino alternativo al de conflicto, en el ámbito laboral a partir de algunas de las variables de análisis que se tomaron en cuenta. El trabajador demandado o demandante es representado, en la mayoría de los casos, por hombres de 35 años de edad promedio, solteros, de diversas nacionalidades, empleados de empresas dedicadas a la producción de cal y cemento. Partiendo del origen de estos malestares, vemos por ejemplo que, en el año 1946, aparece un caso donde el obrero Custodio R., portugués, soltero y de 30 años de edad, expuso que:

Siento las ocho horas, en circunstancias que se encontraba realizando sus tareas habituales en la cantera de piedra caliza de Calera Avellaneda SA, el obrero Eduardo C., que utilizaba la máquina de aire comprimido para

³ Archivo Histórico Municipal de Olavarría (en adelante AHMO) Expediente, Año 1952, núm. 14, foja 1.

hacer barrenos en los bloques de piedra, le manifestó al exponente que sacara algunas piedras que le estorbaban, y la respuesta fue que él no tenía tal obligación y que si quería librarse de esos inconvenientes, que los sacara él mismo, contestación ésta que no le agradó a Eduardo C., en virtud de lo cual tomó una de las piedras de tamaño grandes y se la arrojó contra el cuerpo y, no obstante, que el exponente trató de aludir tal objeto, no pudo evitar que la piedra le golpeará el pie derecho, produciéndole una lesión⁴.

Por lo general, este tipo de peleas, la causa impulsiva, según registra el expediente, se debería a resentimientos anteriores. Al momento de recurrir a los testimonios que describen los expedientes, del resto de los operarios que presenciaron esta pelea, destacan que no era la primera pelea que ellos se enfrentaban y que, desde hace un tiempo, por diferentes motivos, discutían permanentemente.⁵ En otro de los casos, un obrero de la empresa Loma Negra S.A, en circunstancias que se encontraba realizando tareas habituales, fue insultado por otro obrero quien seguidamente le aplicó un golpe de puño en el rostro.⁶

La pelea dejó como resultado lesiones en el rostro de uno de ellos y en el cuero cabelludo del segundo. En este caso, el conflicto surgió a raíz de un ascenso transitorio que le habrían ofrecido a uno de los obreros, lo que motivó la burla y el recelo por parte de sus compañeros. En la mayoría de los casos, las discusiones laborales se iniciaban por cuestiones del momento, intercambios de palabras, desacuerdos relacionados con la formas o ritmos de trabajo y generalmente, finalizaban en fuertes peleas, seguidas de agresiones físicas, dejando como resultado lesiones leves, ya sea en el rostro o en otra parte del cuerpo, siendo atendidos, en un primer momento, en la enfermería de la Compañía.⁷ Los jefes de personal y encargados de la fábrica eran los encomendados de llevar adelante las denuncias de las incidencias entre los obreros.⁸

Es interesante señalar, como rasgo común en las empresas, las discusiones entre obreros derivadas de los desacuerdos sobre las formas y los ritmos de producción. Por ejemplo, una pelea entre dos operarios de Calera Avellaneda, se inicia por la siguiente causa:

Elías U., quien trabajaba como peón en la fábrica de cal, declara que hacía dos meses aproximadamente, el dicente se lesionó un dedo de la mano y faltó a su trabajo y en el transcurso que permaneció convaleciente el capataz de dicha fábrica habría dado la orden de que todas las bolsas vacías que se rompieran debían ser llevadas a la parte superior de la embolsadora para los fines que hubiera lugar. Que como el dicente no concurría al trabajo no recibió esta orden por los motivos antes

⁴ AHMO, Expediente, Año 1941, núm. 3297, foja 1.

⁵ AHMO, Expediente, Año 1946, núm. 3511, foja 6.

⁶ AHMO, Expediente, Año 1946, núm. 3511, foja 2.

⁷ AHMO, Expediente, Año 1950, núm. 21, foja 1.

⁸ AHMO, Expediente, Año 1951, núm. 26, foja 1.

mencionados, se enteró de esta orden por Antonio S., otro peón de la fábrica y continuamente lo instigaba que llevara las bolsas como lo había ordenada el capataz de la fábrica, tratándolo de caradura y otras palabras ofensivas y desafiándolo a pelear. Elías U., se limitó a decirle que cuando el capataz le ordenara tal circunstancia, él lo haría, ya que había cuatro encargados de esta obra. A continuación, el deponente le manifestó que si quería pelearse que lo hicieran donde quisiera y acto seguido en un vagón y en pleno trabajo lo atacó a golpes de puños, por lo que el dicente para defenderse de esta agresión, también se defendió por los puños, lesionándose ambos en el rostro.⁹

En cuanto a la problemática del alcoholismo, y su estrecha relación con las formas de disciplinamiento en las empresas analizadas, los expedientes nos indican que el consumo de alcohol es otra causa importante de los problemas laborales. Creemos que el abuso de alcohol, puede ser un motivo de ausentismo, como también de accidentes de trabajo. El alcohol puede provocar estragos en el medio laboral, principalmente en la industria que se puede reflejar en la baja productividad, el mal uso del material, herramientas o maquinarias, el deterioro de la calidad del producto fabricado y la gran cantidad de ausencias o tardanzas. Por lo tanto, las empresas se centraban ante la problemática de limitar, por ejemplo, las ausencias habituales, la irregularidad en el trabajo, las desapariciones frecuentes del puesto sin justificación previa, el ausentismo por enfermedades menores o por pequeños accidentes ocurridos con periodicidad en el trabajo y también los cambios de actitud de los sujetos, las pérdidas del interés por el trabajo, las discusiones y las peleas.

Algunos de los episodios analizados que aparecen en el interior de las fábricas se relacionan directamente con el consumo de bebidas alcohólicas:

Entre los obreros de Calera Avellaneda, José S., Sebastián M., Enrique H. y Enrique O., quienes se encontraban en el comedor y despacho de bebidas de Mario C., ubicado dentro del campamento de obreros ingiriendo bebidas alcohólicas y en manifiesto estado de ebriedad, se suscitó un cambio de palabras entre los nombrados por cosas del momento, a lo que puso fin Enrique O., en razón que tomó una botella vacía con la cual asumió una actitud agresiva para con Sebastián M., lo que motivó que Enrique H., se armara con un objeto similar y con suma rapidez le aplicó un golpe a Enrique O. en el cuero cabelludo, produciéndole lesiones cortantes en la región frontal, provocando la rotura de la botella, a la vez que Enrique O., aplicó varios golpes a Enrique H. lesionándolo en el brazo izquierdo, terminando ahí la incidencia, debido a la oportuna intervención de José S., que se interpuso entre ambos evitando con ello que el hecho sea de mayor gravedad.¹⁰

⁹ AHMO, Expediente, Año 1959, núm. 34, foja 5.

¹⁰ AHMO, Expediente, Año 1943, núm. 3375, foja 1.

En la sección embolsadora de la fábrica Sierras Bayas S.A:

El obrero Juan José T., tras promover desorden, agredió y lesionó a Víctor M., en el rostro. El hecho se produjo porque, Juan José T., había bebido más de la cuenta en el trabajo, ocasionándole un estado de nerviosismo, por lo que comenzó a repartir golpes, siendo en esas circunstancias alcanzado por Víctor M. Al parecer, según las declaraciones de los testigos, Juan José T., se encontraba alcoholizado, ya que al conducir una carretilla daba traspies y hasta una vez cayó al suelo. La justificación del acusado fue que, nunca le había ocurrido eso y que si le pasó fue seguramente porque al tomar caña, y con el gran calor del día lo descompuso.¹¹

En algunos casos, sin mediar ninguna palabra, se producían ataques con cuchillos entre trabajadores en estado de ebriedad.¹² El análisis de estas causas nos permite ver que, aunque en varias de ellas aparece el problema del alcohol, no en todas es este el motivo principal del conflicto. Sin embargo, podemos deducir que el problema del alcoholismo en el trabajo era una problemática que perjudicaba la disciplina, que se trataba de establecer en las empresas.

Por otra parte, resulta interesante ver cuál era el interrogatorio realizado a los obreros que habían presenciado lo ocurrido y pasaban a ser testigos clave para la resolución de esos malos comportamientos. Las preguntas que formaban parte de ese interrogatorio a los compañeros de trabajo, pero sobre todo a los vecinos de las personas involucradas eran las siguientes:

¿Desde cuándo conoce al procesado? ¿Le conoce familia? ¿Con quién trabaja y qué salario percibe? ¿Es afecto al alcohol? ¿Qué conducta observa con sus patrones y compañeros de trabajo? ¿Con qué personas suele acompañarse? ¿Concurre a prostíbulos o lugares donde se apuesta o se juega?¹³

En algunos casos, las cargadas entre compañeros de trabajo y las bromas, por ejemplo de esconder o romper ropa¹⁴ también formaban parte de las causas de las discusiones y peleas, que terminaban en riñas de golpes de puños.¹⁵ Así aparecen los trabajadores que denuncian ser víctimas de las bromas de sus compañeros, exponiendo que determinadas palabras los herían moralmente, y motivaron diferentes agresiones por medio de golpes de puños a con elementos punzantes.¹⁶ Es el caso de los obreros de Calera Avellaneda que:

¹¹ AHMO, Expediente, Año 1955, núm.4, foja 5.

¹² AHMO, Expediente, Año 1958, núm. 48, foja 4.

¹³ AHMO, Expediente, Año 1950, núm. 11, foja 19.

¹⁴ AHMO, Expediente, Año 1960, núm. 7, foja 5.

¹⁵ AHMO, Expediente, Año 1959, núm. 65, foja 4.

¹⁶ AHMO, Expediente, Año 1960, núm. 15, foja 4

Por cuestiones de trabajo, Agencio B., y Antonio D. S., sostuvieron un cambio de palabras, a raíz de lo cual el primero armado de un cuchillo lesionó al segundo en la mano derecha y el pómulo izquierdo¹⁷.

Siguiendo con el análisis de los expedientes judiciales en relación a la disciplina que trataban de imponer las empresas, vemos que no todas las peleas se daban dentro de las fábricas, como hemos mencionado, también aparecen peleas iniciadas en las viviendas individuales propiedad de las empresas por cuestiones del momento, donde los motivos también se vinculan con situaciones laborales y se manifestaban en agresiones de golpes de puños o con objetos contundentes.

En Sierras Bayas, en los baños comunes existentes en las viviendas de la compañía de Cemento Portland Sierras Bayas, por cuestiones del momento, los obreros de la misma Carlos C., y Adam C., se agredieron mutuamente armados de un trozo de caño y un palo de escoba respectivamente, produciéndose lesiones de carácter leve en la frente, rostro y cabeza. Según Adam P., en circunstancia que se hallaba lavando el baño común, que existía en una vivienda que tenía piezas individuales, de la Compañía Argentina de Cemento Portland y de las cuales él ocupaba una, se aproximó otro obrero que ocupaba otra pieza con quien el dicente no mantenía muy buenas relaciones, quien intentó ingresar dentro del referido baño, y como el declarante le dijera que esperara un momento, hasta que terminara de lavarlo, Carlos C., le aplicó un empujón, que casi lo derribó. Así fue como ambos se trabaron en lucha hasta que se desprendieron y Carlos C., se retiró a su habitación. Pero unos instantes después volvió armado con un de un palo de escoba y le aplicó varios golpes al dicente¹⁸.

En la compañía de Cemento Portland Loma Negra, en las habitaciones destinadas para obreros solteros, se produjo un hecho de sangre entre dos trabajadores a raíz de una discusión por cuestiones del momento. Antonio C., declara que, después de haber almorzado, se acostó para descansar un rato y su compañero de habitación Carmelo P., comenzó a hacer ruidos que interrumpían su descanso, por lo que le solicitó que no lo molestara, y la reacción de este último fue de insultarlo y luego golpearlo¹⁹.

Otra denuncia es efectuada por un obrero que ocupaba una de las habitaciones del campamento propiedad de la empresa de Cemento Portland de Sierras Bayas, donde también vivían otras personas...

Declaraba que luego de haberse levantado de dormir la siesta, se dirigió al baño y cuando salió lo estaba esperando otro trabajador quien también

¹⁷ AHMO, Expediente, Año 1955, núm. 55, foja 1.

¹⁸ AHMO, Expediente, Año 1953, núm. 88, foja 1.

¹⁹ AHMO, Expediente, Año 1955, núm. 94, foja 1.

vive en el campamento, que se encontraba armado con un cable grueso y en la otra mano un trapo mojado, manifestándole que debía ir a borrar lo que había escrito en el otro sector de baños y sin darle tiempo a explicaciones, le aplicó un golpe con el cable en el muslo de la pierna izquierda y luego una cachetada con la mano²⁰.

Las denuncias también muestran las formas que adoptan las peleas cuando los trabajadores se encuentran en estado de ebriedad. Un obrero que ocupaba una habitación perteneciente a la Compañía Loma Negra SA, denuncia que:

Cuando se encontraba en el interior de su habitación, sorpresivamente aparecieron otros dos trabajadores que también vivían en las viviendas de la empresa, quienes le obligaron que le sirviera vino, cosa que el deponente hizo, por temor a que se lo castigara, y luego comenzaron a insultarlo y golpearlo. Luego de esa agresión se retiraron a sus respectivas habitaciones.²¹ Los testigos de esta causa, aseguran que los tres obreros se encontraban alcoholizados.

En cuanto a las causas de las peleas, también aparecen aquellas derivadas de las tensiones entre los obreros y el personal jerárquico, el origen de esas tensiones lo encontramos en la tense relación que mantenían los obreros con el personal jerárquico y las exigencias que recibían los trabajadores por parte de sus capataces. Se describe, por ejemplo:

El caso de una persona que formula una denuncia, un hecho delictuoso del cual se dice víctima y manifiesta llamarse Gregorio B., ser de nacionalidad ucraniano, encargado del taller de soldadura eléctrica de la Calera Avellaneda SA, quien expuso que, siendo las once y cuarenta horas, en circunstancias que el exponente se hallaba desempeñando sus funciones de encargado del taller de soldadura eléctrica, le hizo una observación el operario Lucas S., sobre el material que estaba empleando para soldar la base de un motor, pues de acuerdo a la orden que tenía de su jefe, no se podía emplear electrodos de seis milímetros, cosa ésta que anteriormente se lo había comunicado a dicho operario, pero al parecer a éste no le agradó la observación, en virtud que le dijo textual: “Ud. No manda nada aquí, es un simple operario como yo”, a la vez que le ponía una mano sobre su hombro, por lo que el exponente le dijo que podía hablar cuando quería, pero menos levantarle la mano, circunstancia ésta en que Lucas S., en forma sorpresiva la aplica un golpe con un martillo que tenía en su mano al exponente en la cabeza, haciéndolo rodar por el suelo y estando caído le aplicó un nuevo golpe en el tórax y otro en la cabeza, produciéndole lesiones²².

²⁰ AHMO, Expediente, Año 1960, núm. 15, foja 1.

²¹ AHMO, Expediente, Año 1959, núm. 1, foja 3.

²² AHMO, Expediente, Año 1959, núm. 16, foja 5.

Por otra parte, al momento de analizar las relaciones entre los trabajadores y el personal jerárquico, podemos apreciar que en las defensas de los trabajadores se habla de esas duras exigencias que recibían los obreros por parte de los capataces, asegurando que exigían de los obreros un esfuerzo insoportable²³.

En otro caso, un segundo químico de la empresa Loma Negra, expuso que:

Observó al obrero Pedro M., y éste sin entender las razones que había, le dirigió una serie de palabras ofensivas, en consecuencia, entre ambos se entabló un intercambio de palabras, lo que llamó la atención del resto del personal del laboratorio, que trataron de intervenir a los fines de evitar que el hecho sea de mayor gravedad, pero en esas circunstancias, el obrero Pedro M. le aplicó un golpe de puños produciéndole lesiones en el mentón²⁴.

O el caso de un capaz de la misma empresa quien presenta la denuncia referente a que:

En circunstancias en que se hallaba trabajando, observó al obrero Pío R., por deficiencia en su trabajo, quien tomó una botella que contenía café con leche y le aplicó varios golpes en la cabeza de su capataz²⁵.

En la empresa Sierras Bayas, donde el deponente se desempeñaba como capataz, declara que el obrero Julio P., le reclamó que se le acreditara una hora de trabajo por trabajar en una zona insalubre por el calor, como lo es el secadero, y como el declarante habría considerado que no es esta una cuestión que le compete, además de tener la orden de no acreditar horas de trabajo en dicho lugar, le aconsejó al obrero que se dirigiera al capataz general con el reclamo. Consecuentemente fue golpeado por el obrero produciéndole lesiones en el rostro²⁶.

El maltrato de los capataces, una característica derivada de la disciplina taylorista, también integraba las causas de los actos de insubordinación:

El operario acusado declara que, en circunstancias que se encontraba trabajando, desempeñándose como guincho en la cantera de granito, se detuvo la máquina rompedora, que ya venía funcionando mal, circunstancia que había hecho conocer al capataz general y que en el preciso momento que el deponente salía del interior de dicha máquina, desatorándola para ponerla nuevamente en marcha, se hicieron presente en ese lugar el capataz general junto con el capataz Antonio D., y dirigiéndose a este último el deponente dijo: “¿Vio que la máquina se

²³ AHMO, Expediente, Año 1943, núm. 3365, foja 5.

²⁴ AHMO, Expediente, Año 1946, núm. 3451, foja 5.

²⁵ AHMO, Expediente, Año 1944, núm. 3432, foja 1.

²⁶ AHMO, Expediente, Año 1959, núm. 33, foja 1.

volvió a parar?”, por lo que Antonio D., en forma prepotente e intolerante le dijo textual: “y a usted qué carajo le importa?”, agregando que si la máquina andaba mal, él no era técnico y que estos la repararían, por lo que el deponente ofendido por la forma agravante que lo trataba su capataz, que por otra parte en otras oportunidades lo había tratado de igual forma, le aplicó algunos golpes de puños produciéndole algunas contusiones en la cara, interviniendo varios compañeros que se encontraban en ese lugar. El operario también aclaró que, el capataz Antonio D. con frecuencia tenía incidencias con los obreros de la cantera, por su forma insolente y prepotente de tratar al personal, lo que evidentemente motivaba la reacción de los trabajadores²⁷.

El malestar de los obreros hacia el tratamiento que recibían de los capataces constituye un indicio de la aplicación de un tipo de disciplina. El sistema de vigilancia rigurosa perfeccionado por el taylorismo que aparece en las fuentes analizadas nos da la pauta que también se aplicaba en la industria del cemento, específicamente en las empresas analizadas. En este modelo de administración de trabajo la disciplina cumple un rol importante, como elemento, como mecanismo de control y particularmente la vigilancia, como parte de este mecanismo disciplinario.

Como parte del código de conducta, que en este contexto establecían las empresas cementeras, y la necesaria aplicación de la disciplina en estos espacios, donde no era precisamente la armonía la característica fundamental que regía en las relaciones laborales, encontramos el reglamento para el personal obrero de las empresas. Para el caso del Reglamento para el personal obrero de Calera Avellaneda S.A., aprobado por el Departamento del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires de 1940, se hace referencia, entre otras cosas, a que la empresa contratara únicamente a personal físico y moralmente apto (previa revisión médica) cuyos antecedentes sean intachables, debiendo presentar, además de la cédula de identidad un certificado de buena conducta. También se hace referencia a los cargos superiores que tiene el personal, los salarios, los horarios. En relación a los horarios y a los turnos rotativos²⁸ se destaca la idea que el personal deberá cumplir estrictamente el tiempo de trabajo que se le asigne, y que se entiende en tiempo efectivo que, tanto a la hora de entrada como a la hora de salida, cada operario deberá estar en posesión del cargo o tarea que realiza. Por otra parte, también se destaca que, en relación con la conducta en el lugar de trabajo, las ausencias y las faltas en el trabajo, que deben ser justificadas y la prohibición de trasladarse de una sección a otra sin causa o permiso justificado.

Quisiéramos destacar unos de los puntos del Reglamento, que dice lo siguiente:

Cada operario es responsable por la conservación y buen funcionamiento de las máquinas, herramientas y útiles que recibe, pertenecientes a la Sociedad, debiendo tenerlas bajo su custodia y en condiciones de presentar inventarios en cualquier momento. Se hará cargo de las

²⁷ AHMO, Expediente, Año 1952, núm. 61, foja 10.

²⁸ Los turnos eran los siguientes: I) 4 a 12 hs. II) 12 a 20 hs. III) 20 a 4 hs.

pérdidas de las mismas y deberá devolverlas tal como las recibe, salvo desgaste natural.

Esto punto es el que nos sirve para comprender algunos de los motivos que llevaban a los trabajadores a enfrentarse cuando se ponía en peligro el funcionamiento, desgaste o rotura de las herramientas y maquinarias utilizadas. Como hemos visto en el registro de los expedientes judiciales, este tipo de inconvenientes entre los operarios, iniciados por los desacuerdos en el funcionamiento de las máquinas o herramientas, y que perjudicaba individualmente al trabajador según las pautas de conducta establecidas por la empresa, eran algunos de los motivos por los que se iniciaban las peleas en el ámbito de trabajo. También se indica lo siguiente:

Todo operario debe colaborar con sus superiores y demás personal, comunicando a aquellos toda iniciativa de perfeccionamiento de los métodos de trabajo y operaciones en general, como as mismo informar de los desperfectos, irregularidades, etc., que impidan la obtención del máximo rendimientos de aquellos, con la seguridad de que, al velar por los intereses de la Sociedad, lo harán por los suyos propios.

Siguiendo con el análisis del reglamento, al que consideramos un elemento valioso para analizar la disciplina que buscaban imponer las empresas cementeras, en relación a la conducta y al registro de problemas laborales que expresan los expedientes judiciales, podemos leer que...

No se permitiría la entrada al trabajo en estado de ebriedad y sería suspendido por el tiempo que fije la administración todo operario que se haga cargo de sus tareas en tal estado. En caso de reincidencia, se procedería a separarlo del establecimiento. Además, el personal deberá observar estrictamente las ordenes que recibiera de sus respectivos superiores, en forma verbal, por intermedio de avisos u otros medios de comunicación; guardar el orden y disciplina en todo momento, teniendo asimismo presente que tanto su conducta en el trabajo como la que se observara en la vida dentro del estableciendo sería tenida en cuenta para su calificación.²⁹

También se destaca como una obligación del personal poner de su parte el mayor cuidado y atención en el trabajo y todo movimiento que durante el mismo se realice, para evitar accidentes. El uso del calzado y ropas apropiadas, se destaca como un factor de seguridad obligatorio.

Por otra parte, al momento de emprender y retomar la tarea de identificar las formas que adoptaron los problemas laborales de tipo individual, observamos que el uso de la violencia física era un rasgo frecuente y que el punto de partida

²⁹ Reglamento para el Personal Obrero de Calera Avellaneda S.A. Aprobado por el departamento de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires el día 2 de julio de 1940.

proviene principalmente de las agresiones representadas en peleas en el lugar de trabajo o en los espacios de propiedad de los patrones, como por ejemplo el pabellón que hospedaba a los trabajadores solteros. Los comportamientos de los individuos involucrados en los expedientes se describen detalladamente en la forma en que se expresaron. Palas, martillos, botellas, piedras y cualquier otro elemento que se encontrara al alcance, se convertía en al arma posible de ser utilizada en las agresiones. Así, por ejemplo:

Los obreros de Calera Avellaneda SA, que se encontraban ocupados en sus tareas habituales en la fábrica, se trabaron en pelea por cuestiones de trabajo, armados de un martillo y un gancho de hierro, presentando lesiones en el rostro y la cabeza³⁰.

Vemos también que las formas de manifestarse por medio de golpes de puños, también era algo frecuente entre operarios y jefes o capataces.

En la cantera de la empresa Loma Negra SA, por cuestiones de trabajo, el obrero Oscar O., tomó a golpe de puños al capataz Abraham R., produciéndole distintas lesiones en el rostro. El conflicto habría surgido cuando el capataz le habría descontado una hora de trabajo al obrero ya que éste se había retirado antes de lo que debía y pretendía que el capataz no le descontara esa hora de trabajo³¹.

Por otra parte, sobre la formación en el oficio y en relación a la disciplina, puede decirse que la experiencia de los trabajadores se originaba en el aprendizaje del oficio y de ciertos valores éticos en su relación con los otros y con el propio trabajo. Es fundamental tener en cuenta que, la agrupación de los trabajadores en familias como forma de reclutamiento, resultaba muy importante en condiciones donde se buscaba la institucionalización de la transmisión de los saberes profesionales. A partir de esta convicción, la empresa buscará que los mismos trabajadores fueran no solo los poseedores, sino también los transmisores del oficio. En este sentido, el modo de legitimación por el conocimiento de esos saberes puede ser pensado como una forma de disciplinamiento, pero también como un modo de creación de consenso, que puede haber operado de manera efectiva en el despliegue armónico de relaciones de trabajo cotidianas (Simonassi, 20014:214): Los trabajadores entrevistados hacen referencia a relaciones armónicas y enfatizan en la posibilidad brindada por la empresa de iniciarse como aprendices, ascender laboralmente ocupando puestos de trabajo superiores y permanecer en la empresa hasta su jubilación.

Desde las empresas, se buscaba fijar y formar la mano de obra por una necesidad de contar con los trabajadores capacitados cerca de las fábricas. El oficio se aprendía en estas empresas cementeras por medio de la práctica, instrucción

³⁰ AHMO, Expediente, Año 1951, núm. 58, foja 1.

³¹ AHMO, Expediente, Año 1954, núm. 31, foja 4.

ejercida por los obreros que ya contaban con la experiencia necesaria para desempeñarse en cada sección de la fábrica. La entrada en ella a temprana edad, a los 14 años, le permitía al trabajador ir incorporando los saberes profesionales necesarios:

Cuando entrabas a trabajar la fábrica era como una escuela, esa era otra de las cosas que te daba la empresa, formaba los futuros oficiales, capataces, pero cuando llegabas a los 18 años tenías una formación que dios me libre...pero mira cómo te controlaban, que el aprendiz por ejemplo no podía usar la masa, tenías que hacer determinada fuerza y ciertas cosas, era un control espectacular...Y esos chicos después tenían un oficio³².

Vemos que, en estas empresas, que la formación de la mano de obra era fundamental, y aquí el aprendiz cumplía un rol central. Se trataba de un sistema de aprendizaje de oficios para menores de la clase obrera. Entre nuestros entrevistados, el aprendizaje de algunos de los oficios de la industria se realizó bajo la enseñanza de otros trabajadores dentro de la empresa y aparece como el primer escalón en la obtención del saber del oficio. Su importancia radicaba en asegurar no solo la formación calificada de obreros, sino también la permanencia de estos en la empresa. Así, el aprendiz, iba incorporando hábitos de trabajo, acumulaba experiencia y conocimiento desde temprana edad.³³ Por un lado, era un aprendizaje para realizar correctamente el trabajo. Por otro lado, lograba cubrir otros aspectos del comportamiento extra-fabril, de las relaciones humanas y de los valores morales. En ese sentido, la educación formal no aparece como la más sobresaliente, sino que es el aprendizaje informal el que se destaca con mayor énfasis, particularmente como formador de una cultura de trabajo. La experiencia de los trabajadores se originaba en el aprendizaje del oficio y de ciertos valores éticos en su relación con los otros y con el propio trabajo:

La ambigüedad que planteaba la enseñanza en la formación del oficio, queda expresada de la siguiente forma: por un lado, aseguraba la reproducción de la mano de obra calificada, pero, al mismo tiempo, se encarga de la transmisión de diferentes saberes y sentimientos, que contribuyen a la conformación de la identidad obrera y en parte a la transmisión de determinados principios disciplinarios que influían en el buen compartimiento de los trabajadores. Además, debemos tener presente que la posibilidad de contratar menores aprendices le otorgó a la empresa la posibilidad de contar con mano de obra a calificar en las tareas específicas de planta a más bajo costo ya que en lo referente al salario el aprendiz tenía un salario menor al del operario especializado (Simonassi, 2004:223). No solo la transmisión de pautas morales se producía en la comunidad, los saberes profesionales, las prácticas del oficio, se trasmitían de generación en

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

³³ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

generación ya que los hijos de los trabajadores pasaban a formar parte del trabajo en fábrica desde muy pequeños.

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

Y en última instancia, nos gustaría destacar que, al momento de elegir a quienes tenían la posibilidad de ascender, se elegía a aquellos trabajadores que se destacaban por su conducta, y responsabilidad otorgada al trabajo. Los ex obreros de la empresa nos cuentan que, por lo general, se elegían para ocupar cargos importantes a la empresa personas que no sabían leer ni escribir pero que se destacaban por su presentismo, por ser personas muy cumplidoras, respetuosas y sobre todo responsables.³⁴

La responsabilidad y la disciplina eran dos variables fundamentales al momento de decidir quién estaba capacitado para coordinar grupos de trabajadores por sección. Los ex obreros recuerdan con orgullo el hecho de que la empresa les daba la posibilidad de “empezar desde abajo”, para poder luego conocer el oficio, y poder hacer las cosas bien. De esta forma, el aprendizaje y la formación en el oficio pueden ser visualizados en estas empresas como mecanismos de involucramiento y de creación de consenso, que contribuían en cierta forma a generar un clima armónico en la empresa.

4. El conflicto y la identidad

Como parte de las relaciones laborales paternalistas que en estas empresas cementeras analizamos, tanto el conflicto como la resistencia, que de modo particular se expresan en estos contextos, mucho tienen que ver con la identidad. Los vínculos laborales rescatados, que se entrelazan de diferentes formas de acuerdo a las diversas necesidades de ambas partes, se encuentran en constante negociación. Consideramos que este concepto resulta imprescindible para comprender el contenido y el sentido de la identidad, dado que la negociación representa una interacción que posibilita al trabajador estar en las mismas condiciones que el patrón y por consiguiente con la empresa, al momento de elegir, aceptar y negociar la relación laboral de la que es parte. En esa negociación permanente, en la identidad que se va construyendo, el trabajador cumple el mismo rol que la patronal, con intereses contrapuestos, pero negociando y aportando a la relación laboral paternalista. El resultado de esa interacción compleja y dinámica, producida en las villas obreras, fue la formación de una identidad particular, en la que se articularon lealtad al patrón, oportunismo para maximizar “dones”³⁵ y

³⁴ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraiz, Olavarría, 02/10/2006.

³⁵ Usamos el término “dones” para referirnos a los beneficios otorgados por el Patrón y la empresa, una acción que creaba el compromiso de “devolver algo de una naturaleza diferente”, estableciendo un vínculo entre quien otorga y quien recibe de naturaleza “recíproca”.

actitudes solidarias colectivas, que constituían relaciones alternativas a los vínculos individuales entre el patrón, los administradores y los trabajadores (Neiburg:1989:142).

Vivir en la villa obrera, integrar este pequeño poblado, significaba ser parte de una cultura diferente al resto de la ciudad de Olavarría y así también lo veían quienes no pertenecían a él. En la formación de esta imagen la empresa tuvo mucho que ver, desde el momento que inició una política de pertenencia que involucraba a todos los que trabajaban en la fábrica y vivían en la villa obrera. Quienes tuvieron la posibilidad de formar parte de aquel proyecto industrial, consideraban que en realidad eran una gran familia y, como tal, aparecían en su seno algunos conflictos que se solucionaban a la brevedad. Lo que resulta notorio es la eficacia que tuvo aquella tradición, ya que no sólo fue efectiva en el período estudiado, sino que además perduró o a lo largo del tiempo, y pudo ser reconstruida pese a no haber quedado plasmada de manera escrita. Los actores se constituyeron a partir del significado que les otorgaron a esas redes, y desde allí podemos llegar a la conclusión que el trabajador como mediador de un significado complejo, no es reducible a simples determinaciones.

Por lo tanto, si bien es el patrón quien cumplía un rol central en esta relación laboral, es imprescindible tener en cuenta las estrategias desplegadas por los mismos trabajadores, que como hemos mencionado, eran conscientes de las reglas de ese juego del que formaban parte. Estrategias que, se vinculaban con una negociación parmente entre los trabajadores y el patrón, con una búsqueda e intención de maximizar los beneficios que el trabajador recibía como integrante fundamental en la relación laboral paternalista. Estas estrategias, tal como lo ha planteado Federico Neiburg, están cargadas de una fuerte simbología, dado que representaban para el trabajador, más allá de la obtención de mayores beneficios, la posibilidad de distinción y de poder afirmar frases como las siguientes:

Quando juagamos al tenis con el patrón, en un momento estábamos sentados los dos juntos, y nos tapábamos las piernas mientras esperábamos el turno con la misma frazada³⁶.

En el proceso social del trabajo, la constitución de lo simbólico conforma una amalgama que resulta esencial para la comprensión del proceso de apropiación de dicho contenido y sus manifestaciones. Bajo esta explicación, las condiciones materiales se presentarán constituyendo el dispositivo de poder y a su vez jugarán un rol en el plano de lo simbólico, de las representaciones (Bialakowsky, 1994:22). Podemos decir que es en el campo de las representaciones simbólicas e imaginarias, donde se constituyen las articulaciones laborales, que dependen de los significados que giran alrededor del trabajo, de las valoraciones que se imponen, de los imaginarios de resistencia y creación de la obediencia y la legitimación, además

³⁶ Testimonio de un ex obrero de Calera Avellaneda y ex vecino de la villa obrera von Bernard: Alberto Soraisz, Olavarría, 06/02/2007.

de la valoración de la organización productiva y del rol que cumple el trabajador cotidianamente.

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

Cuando el declarante se encontraba ocupado en hacer hervir la leche en el interior de la cocina destinada para los obreros solteros, sin causas aparentes de ninguna naturaleza, fue tomado de atrás por otro obrero que seguidamente le aplicó varios golpes de puño en el rostro produciéndole lesiones. El atacante obró de esa forma por cuanto éste hace vida íntima con la mujer Eudosa G, que vive en concubinato con otro trabajador (de la misma empresa) y su vez el atacado también tiene intimidad con la citada mujer, por ello lo ha hecho impulsado por los celos.³⁷

En los motivos de la aparente infidelidad, se destaca que...

Si bien es cierto que el exponente tiene intimidad con la mujer mencionada, lo hace porque ha sido insinuada por esta, a quien le solía regalar perfumes y algunas ropas y cree que debía estar enterado su concubino, agregando que no se ha presentado con anterioridad a la Comisaría debido a sus ocupaciones, pero lo hace porque ha sido amenazado de muerte por el agresor, manifestaciones que ha hecho a todos los obreros de la cantera.³⁸

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

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

³⁷ AHMO, Expediente, Año 1941, núm. 3297, foja 2.

³⁸ AHMO, Expediente, Año 1941, núm. 3297, foja 3.

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

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

El trabajador pasa a adueñarse de esas políticas sociales que despliega la empresa, al punto que exige más, y será la propia la empresa la que decida que los costos de mantener ese modelo de gestión empresarial ya no son convenientes a sus intereses económicos. La empresa, que como parte de su política de gestión y estrategias empresariales, le ofrecía en sus inicios al trabajador y a su familia, el acceso a la vivienda, la salud y la educación, como así también una serie de beneficios considerados políticas sociales, terminará optando por finalizar con ese modelo de gestión empresarial.

En la idea de generar vínculos de pertenencia con la empresa, puede verse también un quiebre en la identidad, delimitando un antes y un después de la llegada del paternalismo industrial. En los testimonios se mencionan solo los aspectos positivos que generó la llegada de estas empresas a la ciudad, un cambio radical y estructural en relativamente poco tiempo, sobre todos para quienes integraron esa comunidad empresarial, marcando una distancia más allá de lo espacial entre quienes formaban parte de esa población. A lo que no se hace referencia, es a los efectos negativos que aparecieron una vez que las empresas finalizaron con esa forma de gestión empresarial, una vez que la política empresarial paternalista no daba los resultados esperados y tampoco se amoldaba al nuevo contexto político, económico y sociocultural.

5. Consideraciones finales

El siguiente análisis se propuso como objetivo destacar la importancia del uso de los expedientes judiciales como fuentes que sirven para enriquecer las investigaciones históricas. Para ello se realizó una selección de expedientes que encuentran una relación directa con la reconstrucción de conflictos laborales ocurridos en la industria del cemento, durante el período 1940-1970, en una ciudad argentina ubicada en el centro de provincia de Buenos Aires.

A través del análisis de estas singulares fuentes de estudio, observamos que la aplicación de la disciplina construida por las empresas, se fundamentaba en la gran cantidad de conflictos existentes en estos modelos de empresas llamados: sistemas de fábrica con villa obrera.

Los expedientes judiciales contienen pruebas de que reclutar trabajadores no era la solución definitiva a los problemas patronales, ya que la composición mayoritariamente masculina, y de hombres solteros, unido al aislamiento del espacio de producción, creaban tensiones y disputas entre los propios trabajadores y también con capataces e ingenieros, que afectaban de forma negativa la producción de cemento. La promoción del matrimonio y el otorgamiento de las viviendas fue una solución más compleja y satisfactoria al problema original, prueba de ello es que en la memoria colectiva desapareció el recuerdo de esas tensiones, propias de una generación de trabajadores que fueron progresivamente reemplazados, y fue suplantado por una representación bucólica de la vida en la villa y la relación con la empresa.

La disciplina se aplicaba dentro del ámbito laboral y fuera del mismo, es decir, en la villa obrera propiedad de la empresa. Dentro de las prácticas disciplinarias encontramos el otorgamiento en forma de préstamos de las viviendas a los trabajadores para que estos se instalaran a vivir en el poblado obrero junto a su familia. La vida social en la comunidad, también se relacionaba directamente con las prácticas empresariales de disciplinamiento del paternalismo industrial.

El análisis de los expedientes judiciales nos permitió ver que si bien en el recuerdo de los ex trabajadores de estas empresas no aparecen los conflictos, los datos que emergen de estas particulares fuentes nos permitieron reconstruirlos y afirmar no sólo que existieron sino que fueron una preocupación para los empresarios. Su forma predominante fueron las agresiones hacia los capataces y el personal jerárquico, y por lo tanto disciplinar constituyó una prioridad para las estrategias empresariales. Fue allí, y al momento de contrastar las fuentes, cuando nos encontramos con un trabajador que planteaba una relación laboral armónica y sin ningún tipo de conflicto, pero que al mismo tiempo nos cuenta como los mismos trabajadores buscaban permanentemente generar más beneficios de los que el patrón les otorgaba y el cambio de esa fidelidad o lealtad hacia la empresa y al patrón, era siempre a cambio de obtener más beneficios.

6. Referencias bibliográficas

- Babiano Mora, J. (1998). *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*. España: Concejo Económico y Social.
- Belini, C. (2009). *La industria peronista: 1946-1955: políticas públicas y cambio estructural*. Buenos Aires: Edhasa.
- Bialakowsky, A. (1994) *Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires. Los fundamentos de la ciencia del hombre*. Argentina: Centro Editor de América Latina, p. 22.
- García Bossio, H. (1999). La fuente judicial y el mundo del trabajo, en *La fuente judicial en la construcción de la memoria*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata, Junio de 1999, 352.
- Farge, A. (1989). *La atracción del archivo*. Valencia: Ediciones Alfons El Magnanim,
- Gravano, A. (1999). Palimpsesto urbano. Sobre escrituras de huellas diacrónicas de la ciudad imaginada. *Revista Etnia*, 42, 47-67.
- Lemiez, G. (2015). No todo lo que brilla es cemento. Editado por Ariel Gravano, Ana Silva y Silvia Boggi, *Ciudades vividas. Sistemas e imaginarios de ciudades medias bonaerenses*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial café de las ciudades, 30-47.
- López Calle, P. (2010) *Del campo a la fábrica. Vida y trabajo en una colonia industrial*. Madrid: Serie de Estudios de Historia Social.
- Montes Cató J. (2007) Dominación en los espacios de trabajo y formas de expresión del conflicto: las nuevas generaciones de trabajadores frente a las políticas *manageriales*. México: Ponencia presentada en XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Neiburg, F. (1988). *Fábrica y Villa Obrera: Historia social y antropológica de los obreros del cemento*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Sierra Álvarez, J. (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. España: Siglo veintiuno editores.
- Simonassi, S. (2004) Historia de Metal. Industrias e industriales metalúrgicos de Rosario 1973-1983. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales. Rosario: FLACSO.