

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MUNDO DEL TRABAJO Y VIDA COTIDIANA EN TORNO A LA
EMPRESA SIDERÚRGICA ALTOS HORNOS ZAPLA, 1944-1964
TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA EN CIENCIAS
SOCIALES

AUTORA: LIC. MARÍA SALOMÉ BOTO

DIRECTORA: DRA. VIVIANA EDITH CONTI

SAN SALVADOR DE JUJUY

OCTUBRE/2014



Dedico esta Tesis a la memoria de mi padre Francisco Boto Álvarez, a mi madre Angela Romero y a mi hermano Tomás Enrique Boto, a mi esposo Luis Ramón Calderari y a nuestros hijos Noelia, Emilia, José, Enzo y Luis Fernando.

ÍNDICE

Agradecimientos (6)

Introducción (7)

Primera Parte: Altos Hornos Zapla en el contexto del Plan Siderúrgico Nacional: de planta piloto a la integración siderúrgica, 1941-1964 (41)

Capítulo 1

1.1 El proyecto industrialista del General Nicolás Savio: Soberanía, defensa nacional y movilidad social (la movilización industrial) (43)

1.2 Avatares del PSN en la economía de la segunda posguerra (59)

1.3 La actividad siderúrgica en la etapa desarrollista, 1958-1964 (64)

Capítulo 2

2.1 Las estrategias de organización del espacio productivo en Altos Hornos Zapla (66)

2.1.1 La extracción del hierro (69)

2.1.2 El abastecimiento del carbón (71)

2.1.3 El proceso industrial: el primer Alto Horno (73)

2.1.4 Las ampliaciones de la planta siderúrgica y de la extracción de hierro, década de 1950 (77)

2.2 El camino a la producción de acero y el espacio siderúrgico en AHZ hacia 1964: plantas de Acería y Laminación (82)

2.2.1 La producción de arrabio (84)

2.2.2 El ciclo del acero (85)

Segunda Parte: La etapa fundacional: las estrategias de la empresa en la gestión de la mano de obra, 1944-1956 (93)

Capítulo 3

3.1 Disciplinamiento laboral y social, 1944 a 1947 (104)

3.2 Pautas para el ritmo de producción, organización de tareas y funciones (107)

3.2.1 Primera Estructura orgánica (108)

3.2.2 Jerarquías (111)

3.2.3 Régimen y ritmo de tareas (113)

Capítulo 4

4.1 El discurso nacionalista y las prácticas paternalistas en la construcción de hegemonía (116)

4.1.1 La era Martijena (119)

4.1.2 Regulación de la actividad política y sindical (129)

Capítulo 5

5.1 La mano de obra: su adaptación a los procesos del trabajo minero-siderúrgico y a las particularidades de la gestión estatal-militar (142)

5.2 Una jornada de trabajo en la mina, década de 1940 (152)

5.3 Jerarquías, funciones y tareas ejecutadas en el interior de la mina, década de 1950 (160)

5.4 Los procesos de trabajo en la fábrica, 1944-1958 (163)

Capítulo 6

6.1 Regulación de la mano de obra en la esfera de la reproducción social durante los decenios de 1940 y 1950 (174)

6.2 Las primeras pautas urbanizadoras (177)

6.3 La asistencia educativa (182)

6.4 Asistencia sanitaria (184)

6.5 La Proveduría Oficial y el control de los precios en la década de 1950 (187)

6.5.1 El crédito (190)

6.5.2 El precio de la carne (193)

6.6 El transporte (205)

6.7 La administración del tiempo libre (208)

Tercera parte: La maduración de la empresa y de la comunidad de fábrica, 1956-1964 (212)

Capítulo 7

7.1 Cambios en la administración de la empresa (219)

7.2 Régimen de funciones a partir de 1957 (222)

7.3 Categorías profesionales y sistema de retribuciones (225)

7.4 Régimen salarial hacia 1963 (243)

Capítulo 8

8.1 Espacio, política y sociedad (254)

8.1.1 Palpalá de rural a urbana: las transformaciones espaciales y sociales en torno a AHZ (255)

8.2 Nuevas sociabilidades y perfiles identitarios (272)

8.2.1 Baile del Arrabio (272)

8.2.2 Fútbol (275)

8.3 La trascendencia del año 1964: visita del Presidente Arturo Illia (279)

Conclusiones (285)

Anexos (298)

Fuentes (306)

Bibliografía (310)

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento profundo a la Doctora Viviana Conti por su apoyo incondicional y la guía permanente que me brindó en este largo proceso de investigación que desarrollé.

A mis colegas de la Unidad de Investigación en Historia Regional, con quienes compartimos el cariño y el respeto por la tarea de historiar.

A las personas que, desde la Universidad Nacional de Jujuy, la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales y el Programa del Doctorado en Ciencias Sociales me permitieron, primero concretar mis estudios de grado, y luego los del posgrado, sin abandonar mi terruño jujeño. En especial agradezco al Comité de Seguimiento por las observaciones que enriquecieron mi trabajo.

A todos aquellos que me facilitaron la búsqueda de la información, muchos de ellos son ex trabajadores de Altos Hornos Zapla, quienes humildemente aportaron sus testimonios, esperando que esta historia y sus historias no queden en el olvido.

INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación toma como objeto de estudio un tema temporalmente reciente, pues se ubica en el contexto de la segunda mitad de la pasada centuria; se trata de la instalación y puesta en marcha de la empresa estatal-militar Altos Hornos Zapla (AHZ) en Palpalá y la Serranía del cerro Zapla, en la provincia de Jujuy, a partir de 1944. Analizamos las dos primeras décadas de su existencia, hasta 1964, cuando se inició en esta unidad minero-siderúrgica la etapa de plena integración productiva debido a la inauguración de las Plantas de Acería y Laminación¹.

El recorrido histórico de nuestro trabajo se basa en la etapa fundacional y formativa de la empresa, visualizando el contexto histórico del Plan Siderúrgico Nacional, la organización del espacio productivo y la aplicación de las políticas laborales y sociales en las décadas iniciales. Se encuadra en las nuevas tendencias historiográficas que rescatan como sujetos de la historia a los actores sociales que interactuaron en los marcos de pequeñas, medianas o grandes empresas con particulares estilos de gestión de la mano de obra.

El estilo de gestión de la empresa tiene los rasgos o ingredientes de una institución reguladora y protectora de aspectos vinculados no sólo a la producción sino también a la reproducción social de los trabajadores y sus familias²,

¹ Una empresa siderúrgica está plenamente integrada cuando produce todas las fases de elaboración del producto: desde la obtención del hierro hasta la laminación del acero. Primero AHZ produjo arrabio. A partir de 1964 también fue productora de acero y productos laminados. En 1992 se produjo su privatización, desde entonces se denomina Aceros Zapla S.A. Con este cambio tan sustancial en su historia se cerró el ciclo del arrabio y se mantiene hasta el presente como una fábrica de acero (alimentada con chatarra) y laminados, de pequeñas dimensiones. Los centros mineros y forestal proveedores de los insumos de hierro y carbón a leña fueron cerrados.

² Coincidimos con las definiciones de Daniel Cabral Márques y Edda Crespo “... *Por esfera de la producción entendemos –siguiendo a Neiburg- el contenido de la relación capital-trabajo que se organiza en torno a los procesos concretos de trabajo. En este nivel, pueden observarse problemas relacionados con las formas de pago y de contratación, las condiciones particulares del*

cuestiones que, en el caso de AHZ, estaban incluidas en el proceso disciplinador que la empresa industrial desplegó sobre su fuerza laboral.

Nuestro objetivo es analizar los problemas derivados de la construcción de relaciones sociales centradas en el trabajo y, a la vez, forjadas en comunidades urbanas articuladas alrededor de ramas de producción, sectores de servicio o empresas específicas. Entendemos que tales relaciones se producen históricamente en una constante y permanente interacción entre partes, entre grupos sociales, los representantes del capital y los trabajadores, a lo largo de la historia de la industrialización. Estas interrelaciones, como todas aquellas que se viven en el ámbito social, son complejas al estar atravesadas por múltiples y variados intereses y objetivos. Fundamentalmente en la esfera del mundo del trabajo las partes se articulan entre sí con mecanismos de dominación y explotación, por tanto en este ámbito no sólo coexisten la imposición forzada de la autoridad del que domina sobre sus subordinados, sino también se reconocen espacios de consenso y cooperación.

Primero es necesario consolidar entre los trabajadores conductas laborales que se adecuen a los objetivos estratégicos de la unidad de producción en los espacios de laboreo, así las diferentes empresas articulan estratégicos dispositivos de atracción, fijación y control de la mano de obra, que en resumidas

*trabajo, las modalidades del tiempo fabril y del control sobre la población trabajadora, los modelos de gestión empresarial, etc. Por esfera de la reproducción entendemos el campo de relaciones sociales que refiere a la totalidad de recursos y relaciones que se estructuran más allá de las estrictamente laborales y que nos remiten a la realidad de los obreros, no ya como productores, sino como consumidores de bienes y servicios. En este campo, interesa particularmente el desarrollo de políticas sociales y de diversas modalidades de asistencia a la fuerza de trabajo (provisión de vivienda y servicios urbanos, cobertura sanitaria, subvenciones al consumo, etcétera)”, en “Entre el petróleo y el carbón: empresas estatales, trabajadores e identidades socio-laborales en la Patagonia austral (1907-1976)”, en Bandieri, Susana y otros (dirs.), *Hecho en Patagonia*, Neuquén, Universidad Nacional del Comahue, 2006, pp. 319 y 320.*

cuentas son relaciones de poder en los espacios de trabajo³. Entonces la primigenia y constante preocupación capitalista, en todo momento y lugar, es *encaminar el potencial propio de la fuerza de trabajo hacia el puerto seguro de la utilidad del trabajo*⁴, mediante diversas modalidades o estrategias de gestión empresarial para disciplinar la mano de obra y habituar los trabajadores al ritmo fabril. En especial, en contextos donde el mercado laboral está débilmente configurado, el lugar es muy aislado y/o los trabajadores no tienen experiencias previas en tareas industriales.

Orden, dominación, disciplina, consenso, consentimiento, resistencia son ingredientes infaltables de relaciones sociales y laborales que se combinan entre sí, se potencian, se acentúan, se reducen; dependiendo de diversos factores, en primer lugar de los actores involucrados, sus culturas, sus trayectorias históricas y experiencias personales, pero también del contexto socio-histórico y ambiental que condiciona la configuración de los procesos históricos.

La labor desarrollada en esta Tesis se inscribe en la necesidad de integrar los aportes de la nueva historia socio-cultural con los aspectos económicos, tecnológicos y de poder en la conformación de las relaciones socio-laborales hacia el interior de una fábrica. Abordamos la historia de AHZ desde la perspectiva de la historia de las empresas nacionales emergentes en plena industrialización por sustitución de importaciones y en un marco de configuración

³ La historicidad de este problema central en las relaciones laborales y sociales fue abordado por autores de diferentes disciplinas como la historia, la sociología, la antropología y la economía. Para conocer la perspectiva sociológica consultamos a Montes Cató, Juan, "Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control", en *Documentos de Trabajo N° 3*, Poder y Trabajo Editores, 2008.

⁴ *Ibidem*.

de una *sociedad salarial* estimulada por políticas estatales de fuerte intervención en la economía y sociedad de Argentina⁵.

El trabajo de investigación encarado se centra en el análisis del desempeño de la primera unidad siderúrgica argentina integrada del país, desde su inauguración en 1944 hasta su plena integración en 1964. Desde esta perspectiva, esperamos que nuestro análisis de la intervención estatal a través de políticas sectoriales de fomento industrial, la reseña de los progresos tecnológicos y los avances en la producción de AHZ, permita conocer y comprender mejor el papel que le cupo a este caso en la industrialización por sustitución de importaciones en la República Argentina.

Varios autores han aportado a la historia de la industria siderúrgica argentina tomando como objeto de análisis tanto las empresas estatales dependientes de la Dirección General de Fabricaciones Militares (DGFM) como las de propiedad privada⁶. Estas obras se propusieron revitalizar los estudios

⁵ Desde la década de 1940 hasta mediados de 1970, el Estado argentino aplicó un modelo de *Estado social*, en el que las políticas empresariales referidas al salario, al consumo y la cobertura de la seguridad social de los trabajadores fue regulada intensivamente. Así lo plantean varios autores como Castel, Robert, "Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial", en Carpio, Jorge y Novacovsky, Irene (comps.), *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, Buenos Aires, FCE, 1999, pp. 25-29; García Raggio, Ana, "Transitando por los márgenes: las transformaciones del trabajo y el debilitamiento de la ciudadanía", en de Ipola, Emilio (comp.), *La crisis del lazo social. Durkheim, cien años después*, Buenos Aires, Eudeba, 1998; Lvovich, Daniel y Suriano, Juan (eds.), *Las políticas sociales en perspectiva histórica Argentina, 1870-1952*, Buenos Aires, Prometeo, 2006; Marshall, Adriana, "El salario social en la Argentina", en *Desarrollo Económico N° 93 vol. 24*, IDES, Buenos Aires, Argentina, abril-junio 1984; Merklen, Denis, *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina. 1983-2003)*, Buenos Aires, Gorla, 2005.

⁶ Tales como Belini, Claudio, "La Dirección General de Fabricaciones Militares y su papel de la industrialización de posguerra, 1941-1958" en Marcelo Rougier (dir.), *Políticas de promoción y estrategias empresariales en la industria argentina, 1950-1980*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2007, pp. 47-82; Castro, Claudio, "Un nuevo actor siderúrgico en la Argentina de posguerra: el grupo Techint", en Marcelo Rougier, ob.cit., 2007, pp. 83-107; Jerez, Patricia, "Treinta años en la evolución de la industria siderúrgica argentina (1947-1976). Una cuestión de oferta y demanda" en Rougier, Marcelo, ob.cit., 2007, pp. 25-45; Liadat, Magdalena, "Industria y

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

sobre el origen y el desarrollo de la industria argentina, conocer y comprender el rol del Estado empresario, el papel de las Fuerzas Armadas en el impulso industrializador militar, sin embargo en el conjunto de los estudios sobre el desempeño del sector siderúrgico, la empresa AHZ tiene un papel poco conocido y prácticamente irrelevante.

La bibliografía existente sobre los estudios de empresas industriales pone mayor énfasis en la dimensión económica, concentrándose en el desenvolvimiento tecnológico y la interrelación de las empresas, el mercado y las políticas estatales, para rescatar la capacidad acumulativa del capital, sus adaptaciones y respuestas frente a cambios coyunturales. No obstante, entendemos que en estos análisis quedan pendientes cuestiones socio-culturales, relacionadas con la gestión empresarial, el mundo de las relaciones industriales y socio-laborales en torno de la fábrica y el impacto social, cultural y económico en la localidad y la región.

Mirta Lobato y Silvia Simonassi recomiendan una mirada integradora de los comportamientos tanto de empresarios como de trabajadores, dado que una empresa es un sistema social en el que las interrelaciones humanas, los procesos de socialización y las redes sociales se tejen articuladas por el trabajo y la cotidianeidad en diferentes espacios sociales. Por ello, estudiar una unidad productiva como una empresa fabril, tiene diversos caminos de entrada, básicamente desde el abordaje de lo económico o desde la primacía de lo social, esta última orientada a la cultura de los empresarios y los trabajadores⁷.

política pública. Los alcances de la intervención estatal en el desempeño del sector siderúrgico en Argentina. 1947-1976”, en *H-industri@. Revista de Historia de la industria argentina y latinoamericana*, Año 2-Nro.3, segundo semestre de 2008; Rougier, Marcelo, “Expansión y crisis de La Cantábrica (1940-1990)”, en Rougier, Marcelo, ob. cit., 2007, pp.133-175.

⁷ Para los diálogos posibles entre historia laboral e historia de empresas véase Lobato, Mirta, “Niveles y dimensiones de análisis en el mundo del trabajo: notas a partir de una experiencia de investigación”, en el Dossier “Las relaciones laborales discutidas. Problemas teórico-

Nuestro trabajo se inscribe en la problemática de empresas que desarrollaron fuertes mecanismos de control social de la mano de obra empleada, sean éstas privadas o estatales. Analizamos un caso de empresa siderúrgica de gestión estatal y dirigida por cuadros militares, sumándola a los estudios de empresas que configuraron particulares estilos de captación, fijación y organización de la mano de obra. Estas prácticas de gerenciamiento de la mano de obra son definidas como estrategias empresariales paternalistas.

Desde la perspectiva empresaria ¿Se puede entender el paternalismo como un estilo, modalidad o estrategia empresarial? ¿Cuál es la diferencia con otras prácticas? ¿Cuándo una gestión empresarial es paternalista? Para caracterizar una modalidad de gestión de la mano de obra como *paternalista*, entendemos que es necesario explicar el origen y la fundamentación de este concepto.

El término “paternalismo” es de origen anglosajón y se remonta a finales del siglo XIX. El *Oxford English Dictionary* define *paternalism*, en una primera acepción, como “*el principio y la práctica de la administración paternal; el gobierno como un padre; la pretensión o el intento de suplir las necesidades o regular la vida de una nación o una comunidad de la misma forma que un padre hace con sus hijos*”; y en una segunda acepción más general: “*el principio de actuar del modo como un padre en relación con sus hijos*⁸.” Esta definición sugiere que se puede denominar como paternalista hasta la relación entre un gobernante y sus gobernados. También el *Diccionario de la Real Academia Española* lo define como: “*La tendencia a aplicar las formas de autoridad y protección propias del*

metodológicos y estudios de caso”, presentado por Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia, en *Anuario IEHS 22*, Tandil, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional del Centro, 2007, pp. 401-421.

⁸ Voz “Paternalism” en *Oxford English Dictionary*, ed. Oxford Clarendon Press, 1970, t. VII, citado en Alemany García, Macario, “El concepto y la justificación de paternalismo”, Tesis de Doctorado, Facultad de Derecho, Universidad de Alicante, 2005, p. 11, consultado en línea: rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/.../Alemany%20García,%20Macario.pd. (05/09/2014).

*padre en la familia tradicional a relaciones sociales de otro tipo: políticas, laborales, etc.*⁹”

Pero, ¿desde cuándo y por qué comenzó a aplicarse este término para caracterizar un estilo de relación en el ámbito del trabajo? Según Macario Alemany García, se utilizó en la Europa industrializada de la segunda mitad del siglo XIX, en el contexto de prácticas sociales desarrolladas por los patronos en relación con sus trabajadores, en las cuales éstos asumían ciertas responsabilidades en la mejora de la calidad de vida del obrero, que superaban notablemente las obligaciones contractuales en materia de salario y condiciones de trabajo. Así otra definición más amplia explicita cuáles eran esas mejoras: “*se trataba de diversos servicios con arreglo a las costumbres locales: protección económica y garantías relativas al pago de los gastos de asistencia médica al trabajador y su familia; servicios y suministros básicos como vestido y alimentación; continuación de la nómina en períodos de recesión; vivienda; servicios religiosos; subsidios salariales, según el número de hijos o la antigüedad en el empleo, y otros muchos*¹⁰”.

Englobados en un estilo de relación o gestión del patrono con sus trabajadores denominado *paternalismo industrial*, fue llevado a la práctica entre mediados del siglo XIX y las dos primeras décadas del siglo XX. Por ejemplo en la Enciclopedia Universal Ilustrada de Espasa, publicada por primera vez en 1920, la única acepción que se incluye de “paternalismo” es la siguiente: “*Régimen de*

⁹ Voz “Paternalismo”, en *Diccionario de la Lengua Española*, ed. RAE, Vigésima Edición, 1986, t. II, citado en *ibidem*, p. 12.

¹⁰ Voz “Paternalismo” en *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, vol. 7, ed. Aguilar, p. 676 y s., citado en *ibidem*, p. 12.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

*relaciones entre el patrono y el obrero que, asimilándolas a las familiares, atribuye al patrono una especie de protección tutelar sobre sus obreros*¹¹.

Entre los estudiosos europeos, José Sierra Álvarez considera que la historiografía del paternalismo industrial se inició en España en la segunda mitad de la década de los años de 1970, cuando José Luis García e Ignasi Terradas iniciaron estudios antropológicos sobre las colonias textiles de La Montaña catalana y de los poblados mineros asturianos¹².

Precisamente en España, el paternalismo industrial fue un estilo de prácticas muy difundidas y especialmente aplicadas en las unidades de producción mineras en las regiones de Asturias y Huelva, entre otras, durante la segunda mitad del siglo XIX. Luego, ya en el siglo XX, resurgió con fuerzas durante el período de la dictadura franquista, desde 1940 hasta bien entrada la década de 1960, como ocurrió en la empresa Ensidesa (Empresa Nacional Siderúrgica Sociedad Anónima)¹³.

La historia de la aplicación del concepto “paternalismo industrial” por historiadores y antropólogos plantea que este es un concepto polémico por el temor de que la denominación “paternalismo” encubra las tensiones propias e inherentes de los vínculos socio-laborales, no permitiendo la exposición de los conflictos. Pero también, es un concepto práctico que mejor permite definir y comprender situaciones históricas de relaciones en el mundo del trabajo que no pueden ser fácilmente encuadradas en la perspectiva de la “lucha de clases”. No es una práctica filantrópica de los patronos sobre los obreros, tampoco puro

¹¹ Voz “Paternalismo” en *Enciclopedia Universal Ilustrada*, ed. Espasa-Calpe, Madrid, 1966, t. 42, citado en *ibidem*, p. 12.

¹² Véase el prólogo de José Sierra Álvarez a la obra de Bogaerts, Jorge, *El mundo social de Ensidesa. Estado y paternalismo industrial (1950-1973)*, Avilés, Azucel, 2000. *Ibidem* p. 14.

¹³ Estudiada por Jorge Bogaerts, ob. cit. en *ibidem*, p. 14 y 15.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

autoritarismo y coerción en las relaciones de explotación. A medida que el capitalismo se expande y modifica en el siglo XIX, los empleadores buscan y adaptan nuevas estrategias de control y gestión de la mano de obra a la vuelta del siglo XX.

Se puede decir que el vínculo paternalista responde a los intereses de los empresarios con contenidos prácticos e ideológicos, a la vez. Por un parte, siguiendo a José Sierra Álvarez, nos dice que *“la clave de las estrategias paternalistas reside en el intento de disciplinar productivamente la mano de obra a través de intervenciones sobre el no-trabajo¹⁴*, entonces, es precisamente este espacio de intervención, fuera del trabajo, lo que caracteriza al paternalismo frente a otras tácticas de disciplinamiento industrial. Las sintetiza en tres objetivos: 1) reclutamiento y estabilización de la mano de obra, 2) disciplinamiento productivo de la mano de obra y 3) alejamiento de la mano de obra de la auto-organización obrera¹⁵.

Los fines ideológicos están guiados, tanto por convicciones religiosas de los patronos, por creencias morales, o también impulsados por el rechazo rotundo a la influencia de la propaganda de la izquierda revolucionaria y a la injerencia del Estado en temas y problemas que, todavía para la época, son de incumbencia exclusivamente privada, es decir de los dadores de trabajo¹⁶.

Por ejemplo, en Argentina, María Inés Barbero y Mariela Ceva estudian el caso de la empresa textil Flandria como una experiencia compleja en la primera

¹⁴ Sierra Álvarez, José, *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias 1860-1917)*, Madrid, Siglo XXI, 1990, p. 60, citado en ibídem p. 16.

¹⁵ Sierra Álvarez, ob. cit., pp. 77 y ss, citado en ibídem 17.

¹⁶ Esto es observado por estudiosos de casos de empresas ubicadas en lugares diferentes, el aspecto común es el reformismo social, la convicción de que se podían implementar relaciones sociales caracterizadas por sentimientos de intereses y deberes recíprocos, fomentando armonía y cooperación entre las partes en el trabajo. Ibídem pp. 18, 19 y 20.

mitad del siglo XX. Ellas consideran que el *paternalismo industrial* no es únicamente un sistema de control, disciplinamiento y manipulación de los obreros por parte de la empresa, o una experiencia filantrópica producto de las virtudes de los empresarios, ya que, no sólo se explica por una presión unilateral de parte de estos, sino también como resultado de una opción deliberada de parte de los trabajadores, en función de sus objetivos, de sus preferencias y de las posibilidades ofrecidas por el contexto¹⁷. En este caso, la Algodonera Flandria, una empresa privada, perteneciente a un empresario belga, en la provincia de Buenos Aires, constituye un modelo regulatorio tanto del trabajo como de la vida cotidiana de los trabajadores, influenciado por el “catolicismo social”. Generado y propulsado por este empresario consustanciado con la Doctrina Social de la Iglesia, tuvo como objetivo moldear un obrero ideal, con valores tradicionales y un estilo de vida fuertemente pautado, en el que resultaría casi imposible el conflicto o la protesta laboral.

Según las autoras la aplicación de prácticas paternalistas en las relaciones socio-laborales responde a múltiples y complejas opciones en la manera de vincularse entre los patronos y los trabajadores. Por un lado, pretende preservar comunidades armónicas, consustanciada con principios religiosos o en el afán de concretar utopías laicas. La experiencia de Flandria, combina autoritarismo y represión, conflicto y consenso, búsqueda de respuestas alternativas a la convivencia y coexistencia entre empleadores y empleados¹⁸.

Se configuró una “villa modelo” con la provisión de servicios como responsabilidad de la empresa desalentando la organización sindical en épocas de auge del sindicalismo de mano de la política del peronismo. Se visualizan las

¹⁷ Barbero, María Inés y Ceva, Mariela, “La vida obrera en una empresa paternalista”, en Devoto, Fernando y Madero, Marta (dirs.), *Historia de la vida privada en Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años 30 a la actualidad*, Buenos Aires, Taurus, 1999, pp. 141-167.

¹⁸ *Ibidem*, p. 142.

reacciones de los obreros que realizaron opciones y actuaron según sus intereses frente a dos modelos de relaciones sociales en el trabajo, una planteada por el empresario Steverlynck, “armoniosa” y controlada quien se esforzó en regular el trabajo y la vida cotidiana de la comunidad de fábrica de Flandria lejos de la intervención estatal. Otra, confrontativa y reivindicadora, que fortalecía la acción sindical y la autonomía de los trabajadores, planteada por el peronismo casi al promediar el siglo XX, como una expresión de la injerencia del Estado en las relaciones sociales y laborales en Argentina.

Para Ángela Vergara¹⁹ el *paternalismo industrial*, aplicado en empresas de Latinoamérica, fue expresión de una ideología patronal que propiciaba la modernización de la mano de obra en cuanto más eficiente y productiva. Así características comunes de las prácticas empresarias permiten referirse a un “modelo” o tipología que se caracterizó por el esfuerzo de utilizar y manipular la entrega de beneficios sociales y servicios urbanos (vivienda, escuela, salud, etc.) con el fin de crear una mano de obra estable, dócil y productiva que generó una relación estrecha y dependiente de los trabajadores y sus familias con las empresas. Esta autora realiza un análisis comparativo que no desconoce los casos singulares o atípicos en la experiencia local y regional de algunas empresas, pero que maximiza el esfuerzo por construir una historia del trabajo inserta en el debate de lo transnacional²⁰.

Este proceso responde a un objetivo empresarial de modernización de la mano de obra, es decir procura acentuar el proceso de proletarización de los

¹⁹ Vergara, Ángela, “Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional”, en *Avances del CESOR* Año X, Nº10/2013, ISHIR/CONICET, Universidad Nacional de Rosario, 2013, pp.113-128.

²⁰ *Ibidem*, pp.114-115.

trabajadores en Latinoamérica y las entiende como estrategias de “ingeniería laboral”, sin sustituir totalmente formas tradicionales de represión²¹.

En un intento de delimitar períodos o precisar la época de inicio y aplicación del paternalismo industrial, Vergara considera que las fábricas, las explotaciones mineras y los establecimientos agro-industriales comenzaron a implementar con mayor regularidad prácticas y programas de bienestar a partir de la década de 1920, extendiéndose sobre todo a partir de la década de 1940 a medida que avanzaba el proceso de industrialización y sustitución de importaciones en América Latina²².

Según Ángela Vergara el espacio ideal de aplicación del *paternalismo industrial* fue el de los campamentos mineros, donde se construyeron comunidades laborales y campamentos “modelos”²³. El campamento “paternalista” se distinguió de los antiguos poblados mineros por su cuidadoso diseño y trazado, la existencia de departamentos de bienestar, el control y presencia hegemónica y la entrega no solo de lo mínimo para la subsistencia sino de un paquete de atractivos servicios sociales. Varios factores coadyuvaron a intensificar estas prácticas, pero en especial, el aislamiento geográfico y el carácter migrante de la población trabajadora, fueron causales de la formación de estas comunidades abocadas a la atracción y retención de la mano de obra a cambio de una atrayente política de servicios al trabajador²⁴.

²¹ *Ibidem*, p.118.

²² *Ibidem*, p. 121.

²³ Aunque también describe muchas situaciones de segregación en los campamentos mineros de América Latina, especialmente en empresas donde los dueños eran capitalistas norteamericanos, *ibidem*, p.123

²⁴ Uno de esos servicios fue la instalación de tiendas de raya diferentes a las tradicionales tiendas de haciendas, por ejemplo en México, caracterizadas por sus mecanismos abusivos de comercialización de bienes de consumo usureros, *ibidem*, p. 123.

También se plantea el efecto que estas políticas causaron en los trabajadores dentro del debate historiográfico sobre el impacto del paternalismo industrial, en especial la fijación geográfica y los efectos en la vida y la cultura de los trabajadores y sus familias. ¿Cuáles fueron sus alcances y cuáles fueron sus limitaciones? ¿Creó el paternalismo una mano de obra dócil y obediente? ¿Fueron las viviendas otorgadas por la empresa o la intervención en los espacios de la vida privada formas efectivas de desmovilización y control patronal²⁵?

En conclusión, para la autora latinoamericanista, el paternalismo industrial incentivó la modernización en la esfera industrial en el continente. La nueva empresa moderna asumió la inversión e intervención en la vida social y cotidiana de sus trabajadores como un programa de ingeniería social indispensable para el éxito del nuevo modelo industrial. Afectó no solo los espacios de la producción fijando pautas para la mejor adaptación a las exigencias del trabajo industrial sino que también tuvo injerencia en la estructura y el funcionamiento familiar, regulando el consumo, el tiempo libre, la salud, la educación, la manera de morar y las sociabilidades. Si a los comienzos estos beneficios sociales, más o menos intrusivos en la vida privada y familiar, fueron planteados como concesiones empresariales para captar adhesiones y construir vínculos de lealtad, tarde o temprano, fueron apropiadas por los mismos trabajadores como derechos inherentes a su condición trabajadora y se enarbolaron como banderas de reivindicación en sus prácticas sindicales, desbordando los objetivos por los cuales se habían implementado²⁶.

²⁵ Reseña un abanico de respuestas que van desde la industria azucarera en Brasil, analizada por Leite Lopes, a la Gran Minería del Cobre en Chile. Pero lejos de desmovilizar a las organizaciones sindicales las emponderaron, ampliando el radio de acción de éstas más allá de lo laboral, involucrando a las mujeres y las familias en los reclamos de derechos laborales, *ibídem*, pp. 126 y 127.

²⁶ *Ibídem*, p. 128.

En el contexto de la intervención regulatoria del Estado, los casos más paradigmáticos en la historia de empresas latinoamericanas son los de la Compañía Siderúrgica Nacional (CSN) en Volta Redonda (Brasil) y de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) en Comodoro Rivadavia (Argentina).

La construcción de la Compañía Siderúrgica Nacional (CSN) en la ciudad de Volta Redonda (Brasil) como un proyecto de paternalismo estatal, a partir de la década de 1940, durante el gobierno del Estado Novo del Presidente Getulio Vargas, fue muy analizado en la historia de las empresas estatales latinoamericanas. Hasta la construcción de Brasilia, a fines de la década de 1950, Volta Redonda, construida en el corazón del Estado de Rio de Janeiro, simbolizó el moderno urbanismo brasileño.

Oliver Dinius plantea que el discurso de la CSN ponía énfasis en el papel central que cumplía en el desarrollo de Brasil, presentaba a la nación como el “*padrone colectivo*” de los trabajadores a través del Presidente Vargas como la figura paterna del paternalismo estatal y el director técnico Edmundo de Macedo Soares e Silva quien cumplió el rol paternal a nivel de la empresa²⁷.

También Oliver Dinius considera este proyecto estatal como un programa de ingeniería social. Para apreciar cabalmente el lugar que jugó Volta Redonda dentro del proyecto del capitalismo estatal de Brasil es importante pensar el diseño y gestión de este *company town* desde un punto de vista teórico. Para esto Dinius se remite a Michael Burawoy quien utilizó el concepto de “régimen de fábrica” para distinguir entre los “aparatos de producción” en distintas economías políticas. Burawoy planteó que Marx, al analizar el proceso laboral estableció que el

²⁷Dinius, Oliver, “Paternalismo estatal, bienestar y control social en la construcción de Volta Redonda”, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013, pp. 151-172. También consultamos Moraes Morel, Regina Lúcia de, “Gestao Paternalista, Empresa Estatal e Luta por Direitos” en *Revista Crítica de Ciências Sociais*, N° 34, Fevereiro 1992, en línea: <http://www.ces.uc.pt/rccs/includes/download.php?id=474>.

“despotismo del mercado” definía el régimen de fábrica, sin importar las condiciones particulares en que éste habría surgido o las características monopólicas del capitalismo moderno. Por lo tanto, el historiador, argumentaría Burawoy, para poder entender “el régimen de fábrica” de la CSN necesita comprender “los aparatos de producción políticos e ideológicos” que “regulaban las relaciones de producción” en el Brasil de la post-guerra²⁸.

El capitalismo estatal en Brasil reposaba en dos pilares ideológicos: el *desenvolvimentismo* y el *trabalhismo*. En los términos marxistas de Burawoy el primero correspondía a una ideología de la producción y el segundo a la ideología de la reproducción. De esta forma el *company town* y sus varios programas de asistencia social eran parte del régimen de fábrica “hegemónico” de la CSN²⁹.

Era un modelo de comunidad utópica, tratando de recrear la convivencia de una “gran familia” configurada en torno a la fábrica siderúrgica, en ésta el patrón era el Estado y la Compañía era la madre proveedora de beneficios y cuidados.

El tiempo mostró los alcances y las limitaciones de este modelo de relaciones socio-laborales. Fue la expresión de un paternalismo estatal profundamente influenciado por el catolicismo, que se mantuvo hasta la década de 1950. El modelo comenzó a sufrir un desgaste hacia mediados de esta década y ya para los años de 1960 se manifestaban las dificultades de una nueva etapa signada por cambios políticos, económicos e ideológicos que afectaron la sociedad brasileña. Así, las contradicciones entre las expectativas de los trabajadores y las posibilidades de provisión de servicios de la empresa cambiaron los términos de las relaciones laborales.

²⁸ Burawoy, Michael, *The politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, VERSO, Londres, 1985, pp. 98-12, ibídem, pp. 153-154.

²⁹ Burawoy utiliza el concepto “hegemónico” para caracterizar un régimen que persuade a los trabajadores a cooperar con la gestión en base al acuerdo, sin excluir totalmente la coerción. En Burawoy, M., ob.cit., pp. 122-127, ibídem, p. 154

Otro caso paradigmático de empresa estatal paternalista es el de Yacimientos Petrolíferos Fiscales en la Patagonia Austral de Argentina. El “descubrimiento del petróleo”, en 1907, en Comodoro Rivadavia (Territorio Nacional del Chubut) y la gestión del recurso desde 1922, bajo la figura emblemática del General Enrique Mosconi, marcaron la vida de esa comunidad en casi todos los órdenes.

Esta empresa extractiva nacional favoreció la conformación de comunidades laborales cuyas dinámicas estaban pautadas por regulaciones y mecanismos de protección que produjeron un estilo de organización social muy particular en un sistema de relaciones socio-laborales integrador. Así el “modelo ypefiano” se proyectó en la Cuenca del Golfo San Jorge con la impronta de un Estado-empresario omnipresente en aspectos económicos, sociales, políticos y culturales en salvaguarda de intereses de “soberanía nacional”, tal como nos dan cuenta las investigaciones de Daniel Cabral Marques³⁰.

En relación con la comunidad de YPF en Comodoro Rivadavia, el Estado dueño de las empresas, tuvo fuerte injerencia en la conformación identitaria de su población obrera. Así, en las primeras décadas implementó políticas expresamente orientadas a desarticular o desmantelar la capacidad reivindicativa de los trabajadores, expresadas en sindicatos con orientación anarco-comunista. Este modelo nacionalista y corporativo arrancó desde sus orígenes, desalentando las tendencias sindicales autónomas, en un mercado laboral que se fue configurando en la medida que crecía la demanda de mano de obra. Mientras que YPF contaba con colectivos obreros ya constituidos que habían manifestado

³⁰ Cabral Marques, Daniel, “Mundo del trabajo y formas de organización sindical en la Cuenca del Golfo San Jorge durante la primera mitad del siglo XX: entre la radicalización obrera, el planteo reivindicativo y la articulación con el Estado”, en *Avances del CESOR*, Año X, Nº10/2013, ISHIR/CONICET, Universidad Nacional de Rosario, 2013, pp. 197-225. También consultamos a Torres, Susana Beatriz, “Una primera aproximación a la relaciones laborales en Y.P.F., Comodoro Rivadavia, entre 1930-1943”, Ponencia presentada en *XIº Jornadas de Historia Interescuelas/Departamentos de Historia*, Tucumán, 19 a 22 de septiembre de 2007, MS.

prácticas de lucha sindical orgánicas en 1917, y luego fueron controlados en los años de la década de 1920 con prácticas gerenciales fuertemente represivas³¹.

Como vemos, tanto en Argentina como en otras regiones de América del Sur, en la primera mitad del siglo XX, a instancias de iniciativas empresariales, se implementaron novedosos modelos de relaciones socio-laborales en variadas explotaciones económicas. A partir de entonces se conformaron poblaciones o comunidades cuyo crecimiento y desarrollo estuvo determinado por la dinámica de la producción y el trabajo de estas empresas, cuyos objetivos eran consolidar el proceso de atracción y fijación de la mano de obra y generar un ambiente de trabajo basado en relaciones de clases “armónicas”. Los procesos de conformación de estas comunidades urbanas y laborales fueron objeto de estudio de investigadores sociales, quienes aplicaron denominaciones tales como *company towns*, *sistema de fábrica con villa obrera*, *comunidad ocupacional*³² a las diversas y variadas formas de organización urbana y establecimiento de sistemas de servicios y asistencia en torno a unidades productivas específicas, a veces instaladas en espacios de marcado aislamiento geográfico y por consiguiente de difícil accesibilidad³³.

³¹ Cabral Marques, Daniel, “Del período mosconiano al peronismo: la expansión de las políticas socio-laborales en el Yacimiento Petrolífero Fiscal de Comodoro Rivadavia y la madurez de una racionalidad socialmente inclusiva”, en Luomo, Graciela y Crespo, Edda (coords.), *Nuevos espacios, nuevos problemas. Los territorios nacionales*, Universidad Nacional de la Patagonia, Universidad Nacional del Comahue, Centro de Estudios de Estado, Política y Cultura (eds.), 2008, Cap. XX, pp. 411-452.

³² Joel Horowitz utilizó la categoría de la sociología británica *comunidad ocupacional* para interpretar procesos sociales en los que trabajo y el “resto de la vida” estuvieron profundamente interconectados, como el caso de comunidades laborales de ferroviarios argentinos en las primeras décadas del siglo XX, en su obra: “Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1922-1943)”, *Desarrollo Económico* N° 99, Buenos Aires, 1985.

³³ Recientemente Oliver Dinius y Angela Vergara editaron la primera obra que reúne los estudios de casos de *company towns* instalados por diferentes compañías industriales a lo largo y ancho del continente americano. Esta publicación abre el diálogo entre los investigadores de las ciencias

Marcelo Borges y Susana Torres aseguran que las características de estos *company towns* variaron según la actividad económica central o dominante, la ubicación de la industria, la presencia de capital privado -ya sea nacional o extranjero- o de carácter estatal, el origen de la mano de obra -inmigrante o local- y la mayor o menor autonomía de esos centros urbano-industriales con respecto a las autoridades locales, provinciales o nacionales. La organización tanto del espacio como del trabajo siguió la lógica de la producción pero también estuvo influenciado por factores tales como las relaciones de poder, las jerarquías socio-ocupacionales y la composición étnica y de género tanto de los empresarios como de la población trabajadora. Con sus particularidades específicas en estos espacios se dieron experiencias de control sobre la mano de obra y de administración de servicios urbanos; coexistieron prácticas de paternalismo y bienestar en la gestión de la mano de obra, pero también fueron territorios de negociación y confrontación entre los capitalistas y los trabajadores³⁴.

Para los estudios de empresas siderúrgicas nacionales, contamos con la investigación antropológica de María Julia Soul, quien analiza el caso de la instalación de la empresa Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina (SOMISA) en San Nicolás de los Arroyos (provincia de Buenos Aires) y los procesos de configuración del colectivo trabajador, en un contexto signado por la construcción hegemónica de una industria nacional³⁵.

sociales, trascendiendo barreras disciplinarias, idiomáticas y geográficas, para analizar y comparar, desde una perspectiva transnacional, las transformaciones sociales, culturales y urbanas que provocaron los procesos de industrialización en variadas épocas y regiones de las Américas. Véase Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), *Company Towns in the Americas: Landscape, Power and Working-Class Communities*, USA, University of Georgia Press, 2011.

³⁴ Estos autores compilaron investigaciones sobre casos de estos modelos empresariales en América, Europa, África y Asia. Véase Borges, Marcelo and Torres, Susana, *Company towns*, New York, Palgrave and Macmillan, 2012.

³⁵Soul, M. Julia, "Soberanía nacional, desarrollo industrial y armonía social. Representaciones acerca del desarrollo de la Industria Siderúrgica integrada en Argentina", Ponencia presentada en

En la investigación de Federico Neiburg sobre la fábrica de cemento Loma Negra, en Olavarría (provincia de Buenos Aires) se reflejó la fuerte intervención patronal en la vida social y cultural trabajadora, lo que dio lugar a la aplicación del concepto “*sistema de fábrica con villa obrera*”³⁶.

El aspecto común de todas estas investigaciones se centra en las políticas socio-laborales que proporcionaron a los trabajadores recursos para la satisfacción de necesidades básicas en la reproducción familiar y social y favorecieron la construcción de espacios de legitimidad e integración dentro de las estructuras de las empresas³⁷. Estas políticas representaron instrumentos útiles para generar consenso, obteniendo la legitimidad simbólica necesaria para garantizar la reproducción de las relaciones que se establecían en función del centro productor, desde las esferas de la burocracia estatal en los casos de

X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, Rosario, 2005, MS; Soul, M. Julia, “El trabajo cotidiano en la “industria de industrias”: aproximación antropológica a la construcción de hegemonía en el proceso de trabajo en la siderúrgica estatal argentina, 1960-1969”, en Simonassi, Silvia y Dicósimo, Daniel, “Las relaciones laborales rediscutidas. Problemas teórico-metodológicos y estudios de caso”, en *Anuario IEHS 22*, Tandil, 2007, pp. 487-506; Soul, María Julia, “De la “Ciudad del Acero” al “Desarrollo Local”. Propuesta para una aproximación socio-antropológica a las relaciones entre industria y ciudad en el caso de San Nicolás de los Arroyos”, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013, pp.173-196

³⁶ Esta es una herramienta conceptual que José Leite Lopes había aplicado en su estudio de la industria azucarera y textil en el nordeste de Brasil, en Leite Lopes, José, *Fabrica e Vila operaria: consideracoes sobre uma forma de servidao burguesa*. En *Mudan a social no Nordeste. Río de Janeiro, Paz e Terra*, 1979 y que Federico Neiburg utilizó para caracterizar la fábrica de cemento y su entorno social en Olavarría, en *Fábrica y villa obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. Tomos I y II, Biblioteca Política Argentina, Centro Editor de América Latina, 1988.

³⁷ También en Argentina se está realizando el esfuerzo de articular comparativamente los estudios sobre las políticas de gestión de la mano de obra y las estrategias obreras en relación con la construcción de una determinada territorialidad que se plasmó en la instalación de variadas y diversas configuraciones urbanas. Para conocer las más recientes reflexiones sobre este novedoso abordaje de la historia del trabajo y las empresas en nuestro país es fundamental consultar el dossier de Simonassi, Silvia y Badaloni, Laura, “Trabajadores, empresas y comunidades urbanas: reflexiones introductorias”, en *Avances del CESOR*, ob. cit., 2013, pp. 101-111.

SOMISA, YPF y YCF, así como desde la propiedad privada, como la empresa Loma Negra de Olavarría y la Algodonera Flandria.

Los estudios sobre los trabajadores en Argentina originalmente priorizaron temas relacionados con la organización sindical, las luchas obreras y los vínculos con el peronismo, pero en las últimas tres décadas el desarrollo de una nueva historia social de los trabajadores generó el abordaje de nuevos temas y problemas en torno al sujeto colectivo obrero, tanto desde la relación entre identidades de clase con las de género y étnicas, como la preocupación sobre las condiciones de vida material, el acceso diferencial a los bienes y servicios, el uso del tiempo libre o la conformación de los mercados de trabajo en diferentes regiones de nuestro país, la configuración de sociabilidades y la constitución de nuevas formas de ciudadanía social, iniciando un camino historiográfico extenso por recorrer aún³⁸.

Así, Juan Suriano recomienda realizar una “*lectura cultural*” de la fábrica, una historia social de los trabajadores que analice la complejidad de los vínculos y experiencias que los obreros establecieron entre sí, con los empresarios y con el propio Estado, para analizar con una mirada integradora el mundo del trabajo en Argentina, así como las relaciones entre el Estado, las economías regionales y las prácticas socio-culturales de la población³⁹.

El trabajo de Mirta Lobato es una vital referencia en la historia de los trabajadores argentinos, ya que supera los estudios del sindicalismo y las luchas

³⁸ Tenemos en cuenta el análisis de Suriano y Lobato sobre el estado de la producción historiográfica argentina sobre los trabajadores: Suriano, Juan, “¿Cuál es la historia de los trabajadores en la Argentina?”, pp. 239-264 y Lobato, Mirta, “A cien años del informe Bialek Massé: Los estudios de género, la Historia de género y la Historiografía sobre Trabajadores”, pp. 221-235, en Lagos, Marcelo; Fleitas, María Silvia y Bovi, María Teresa (comps.), *A cien años del informe Bialek Massé. El trabajo en la Argentina del siglo XX y albores del XXI*, Tomo I, Jujuy, Unidad de Investigación en Historia Regional, UNJu., 2004.

³⁹ Suriano, Juan, ob. cit., 2004, p. 256.

políticas de los obreros al considerar también aspectos propios de la cultura y la vida cotidiana de una comunidad que se construyó y articuló en torno a la instalación de los frigoríficos Swift y Armour en Berisso (provincia de Buenos Aires)⁴⁰.

En el caso de los trabajadores de Berisso también las particularidades del grupo estuvieron pautadas por el tipo de trabajo industrial, el del frigorífico, y por las características de la organización de empresas con capitales norteamericanos, donde las relaciones entre obreros y patronal no tuvieron las especificidades de una gestión paternalista de la mano de obra.

Al analizar la fábrica desde la perspectiva política, cultural y social, Mirta Lobato plantea una diferencia con los estudios empresariales de corte economicista, ya que la historia de los trabajadores que conforman comunidades obreras tiene que ver con las relaciones interpersonales que se configuraron en los espacios fabriles y extra-fabriles, condicionadas por los aspectos objetivos de las condiciones de trabajo y de la vida material y los subjetivos propios de la experiencia individual y grupal.

También el enfoque regional permite visualizar, a través del estudio de casos, los matices de las historias de centros productivos por ramas industriales, por regiones y contextos socio-históricos diferentes. Al respecto, Silvia Simonassi afirma que los estudios de casos permiten visualizar la heterogeneidad de respuestas individuales y colectivas adoptadas por empresarios y trabajadores, ya que el modo en que se desarrollaron las particulares trayectorias históricas de las

⁴⁰ Lobato, Mirta, *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires, Prometeo, 2001.

empresas y de las relaciones entabladas en su interior también condicionaron las respuestas empresarias y obreras ante un nuevo contexto⁴¹.

La historia socioeconómica regional en Jujuy puso especial atención en el proceso de transformación y modernización de los ingenios azucareros en la región de los valles subtropicales a fines del siglo XIX y su evolución hacia el siglo XX⁴². La agro-industria fue la actividad económica predominante en la provincia durante el período del modelo agro-exportador. Ya entrado el siglo XX, en pleno proceso de sustitución de importaciones, la economía jujeña se fue diversificando con la instalación de modernas empresas mineras en la puna jujeña: Mina Pirquitas en 1933 y Mina Aguilar en 1936, unos años antes del descubrimiento del yacimiento de hierro en AHZ en 1939 y la instalación del primer alto horno.

AHZ constituyó la primera planta netamente industrial de la provincia, productora de insumos de base, no de consumo liviano, y que utilizaba por primera vez en la historia de este sector industrial materias primas nacionales: hierro y carbón. Como tal, atrajo la atención de investigadores de otras disciplinas sociales, quienes se centraron en dos aspectos: el desarrollo de la producción siderúrgica a través del tiempo y las problemáticas económicas y sociales que, en la población de la ciudad de Palpalá, se generaron como consecuencia de la privatización de esta empresa, en especial la cuestión del desempleo⁴³.

⁴¹ Simonassi, Silvia, "Industria, trabajadores y empresarios en un espacio en transformación: el Gran Rosario, Argentina (1958-1976): problemas y procesos", Ponencia presentada en *XIV Internacional Economic History Congress*, Helsinki, 2006, p. 25, MS.

⁴² Este interés está reflejado en abundantes investigaciones, para conocer una síntesis véase Teruel, Ana, Lagos, Marcelo y Peirotti, Leonor, "Los valles orientales subtropicales: frontera, modernización azucarera y crisis, en Teruel, Ana y Lagos, Marcelo (dirs.), *Jujuy en la Historia. De la colonia al siglo XX*, Unidad de Investigación en Historia Regional, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 2006, pp. 435-464.

⁴³ Bergesio, Liliana; Golovanesky, Laura y Marcoleri, Maria Elena, "Privatizaciones y mercado de trabajo. La venta de empresas públicas en Jujuy y sus consecuencias sobre el empleo", en Lagos, Marcelo (dir.), *Jujuy bajo el signo neoliberal. Política, sociedad y cultura en la década del 90*,

Nuestra hipótesis es que la modernización en el ámbito de las relaciones socio-laborales en Jujuy fue un proceso estimulado por la llegada de esta empresa de la Dirección General de Fabricaciones Militares a la provincia. A partir de entonces nuevas prácticas empresariales y nuevas experiencias laborales se conjugaron con el despliegue minero-industrial. Pero nos preguntamos ¿en qué sentido estas prácticas y experiencias eran tan novedosas o modernas?, ¿qué influencias o reflejos de otros modelos de cambio industrial y social podemos tomar como referencia para entender este proceso? La necesidad de responder estas preguntas nos lleva a fijar atención en el desarrollo industrial en países de avanzada industrialización, sin perder la perspectiva de que la expansión de las actividades secundarias en nuestro país y en la región fue resultante de un contexto de desarrollo industrial tardío y periférico en el que el Estado tuvo una importante responsabilidad.

Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra para la actividad industrial que combinan represión y conciliación, que están impregnadas por la convicción de que es necesario el cambio cultural para conformar la mejor mano de obra disponible posible, idónea, confiable y leal son históricamente emergentes en el siglo XIX en Europa. Ya vimos cómo los analistas sociales las caracterizaron con el concepto “paternalismo industrial” para definir una forma de vinculación patrón o patriarca benevolente/autoritario con los trabajadores. Estas prácticas estratégicas eran cuestiones libradas a la voluntad patronal y los mecanismos individuales o particulares que éste disponía para el trato con su fuerza laboral extendían la influencia patronal hasta la esfera de la vida privada de

Jujuy, EdiUnju, 2009; Bergesio, Liliana y Castillo, Fernando, *Forjando industrias. Altos Hornos Zapla y la siderurgia en Jujuy*, en Bergesio, Liliana y Golovanesky, Laura (eds), *Industria y Sociedad. El sector manufacturero en Jujuy y Argentina*, Jujuy, EdiUnju, 2012, pp. 203-241; Carrillo, Ivone; Lóndero, María Eugenia y Matas, Alfredo, “Impacto de la reconversión productiva en Palpalá: deporte, turismo y microemprendimientos con antecedentes siderúrgicos”, en Bergesio, Liliana y Golovanesky, Laura (eds), *Industria...*, ob. cit., 2012, pp. 263-282.

los trabajadores y sus familias en la forma de beneficios personales que un padre protector brindaba hacia los integrantes de su familia.

En la medida que el proceso industrial avanzó, este estilo de gestión paternalista también sufrió cambios históricos derivados, ya sea de las necesidades o dinámicas de los mercados de trabajo y de consumo, como también de especificidades geográficas/ambientales, de tipos de organizaciones productivas, de particularidades nacionales y étnicas de los actores sociales (empresarios o trabajadores), como así también de los vínculos entre empresas y Estado.

Hacia los inicios del siglo XX, el empresario Henry Ford, en Estados Unidos, aplicó una serie de medidas en su fábrica automotriz que tuvieron luego una proyección mundial constituyéndose en un nuevo paradigma de organización del trabajo y de las relaciones socio-laborales. Estos procesos económico-políticos, pero fundamentalmente sociales y culturales, se tradujeron en transformaciones en el mundo del trabajo y la vida cotidiana de personas y familias trastocadas por la implementación de nuevas políticas empresariales y estatales. El conjunto de medidas fueron diseñadas para afectar hasta aspectos íntimos de la cotidianeidad de los trabajadores, con las salvedades y particularidades de cada contexto histórico regional. Nos parece que fueron cabalmente sintetizadas por Antonio Gramsci, quien, al interpretar los procesos de cambio en las relaciones de producción que la aplicación del fordismo o americanismo implicaría en el mundo del trabajo hacia 1929, escribió “...*la vida en la industria exige un aprendizaje general, un proceso de adaptación psico-física a determinadas condiciones de trabajo, de nutrición, de habitación, de costumbres, etcétera, que no es algo innato, “natural”, sino que exige ser adquirido*⁴⁴,..”.

⁴⁴ Gramsci, Antonio, *Notas sobre Maquiavelo, la política y sobre el Estado moderno*, Buenos Aires, Nueva Visión, 2003, p. 300.

Las transformaciones fordistas fueron complementadas con la aplicación del pago de mejores salarios como estrategias de los capitalistas para reestructurar sus esquemas de acumulación y se generalizaron, a posteriori de la crisis de 1929, como modelo de empresa benefactora. Ya sea por influencia del fordismo en algunos casos, por la difusión del catolicismo social en otro, o por las tendencias interventoras desde el Estado, con antecedentes en la Alemania de Bismarck en el siglo XIX, y siempre con la presión del accionar reivindicativo de organizaciones sindicales entre dos siglos, se fueron concretando políticas empresariales y estatales para atender nuevas demandas sociales.

A partir de la segunda posguerra la mayoría de los Estados occidentales instrumentaron novedosas políticas públicas hacia los trabajadores y sus familias y se constituyeron en árbitros interventores de las relaciones entre los capitalistas y los trabajadores, asumiendo un nuevo rol al que el sociólogo Robert Castel denominó “Estado social”⁴⁵. Así definió un modelo de Estado que le brindó marco jurídico a nuevas relaciones salariales y nuevas normas de consumo y producción a los trabajadores. En América Latina, este modelo fue particularmente nítido en Brasil y Argentina, el primero con el Estado Novo durante la presidencia de Getulio Vargas y en nuestro caso con el ascenso del peronismo al poder.

Coincidimos con este autor al considerar que el completo asalariamiento de los trabajadores generó una nueva condición, en la que estos fueron inmersos en un creciente proceso de racionalización del trabajo, en el marco de una “gestión del tiempo precisa, dividida y reglamentada”. Esto supuso una homogeneización en los lugares de trabajo, acompañada también de una homogeneización en los ambientes y modos de vida, junto a la transformación más o menos lenta y gradual, según el contexto socio-histórico, de un trabajador rural a otro industrial;

⁴⁵ El Estado social se extendió hasta la década de 1970 en la que fue desmantelado como resultado de nuevos paradigmas de acumulación capitalista. Cfr. Castel, Robert, *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*; Buenos Aires, Paidós, 1997.

de un sujeto cada vez menos dependiente del marco doméstico a un sujeto que obtenía del mercado los bienes de su reconstitución física y su reproducción familiar y social⁴⁶.

Por ello, una fábrica es el espacio ideal para observar el proceso de interrelación entre empresarios y asalariados. Pero los procesos y las relaciones de trabajo que en ella se generan, trascienden el entorno y la vida cotidiana, impregnada también por instituciones sociales y culturales indispensables para la reproducción social del trabajador y su familia. Una fábrica y su entorno constituyen el espacio en el que se configura una especial *cultura del trabajo*, entendida como: *“las prácticas cotidianas de los trabajadores en sus ámbitos de trabajo, las relaciones que entablan entre sí y las que individual y colectivamente establecen con los patrones y el Estado y, finalmente, las representaciones que sobre ese mundo del trabajo se forman los trabajadores y que frecuentemente se vinculan con determinados comportamientos⁴⁷”*. Consideramos que la fábrica es, al mismo tiempo, el campo de expresión de intereses cooperativos, en ocasiones, y contrapuestos en otras circunstancias, las relaciones que los sujetos entablan entre sí, de manera individual o colectiva, son las prácticas cotidianas expresadas cultural, social y políticamente en formas de reciprocidad, consenso, cooperación en pos de intereses comunes o en formas de rechazos, resistencias, violentas a veces, encubiertas otras, resultantes de las complejas interrelaciones que se tejen en el mundo del trabajo.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ Falcón, Ricardo, *El mundo del trabajo urbano (1890-1914)*, Buenos Aires, CEAL, 1986, p. 341, citado por Macor, Darío y Piazzesi, Susana, “Los trabajadores y sus días. El mundo del trabajo en la Santa Fe del novecientos”, en Lagos, Marcelo; Fleitas, María Silvia y Bovi, María Teresa (comps.), *ob. cit.*, p.70.

En este trabajo centramos el análisis en la trayectoria histórica de AHZ entre 1944 y 1964, desde su fundación hasta su integración siderúrgica, y en las relaciones sociales entabladas hacia el interior de la comunidad trabajadora en las décadas de conformación y esplendor de la empresa estatal. Dichas relaciones permitieron la configuración de diferentes grupos, cuyas prácticas sociales estuvieron fuertemente pautadas por las directivas de los Directores de la fábrica. Estos, a su vez, ponían en ejecución las decisiones emanadas de la DGFM, el ente nacional que, desde 1941, regulaba y administraba varias empresas argentinas, algunas dedicadas a la fabricación de armas e insumos bélicos y otras orientadas a explotar minerales estratégicos.

Nuestra investigación se centró en el análisis de los dispositivos institucionales y simbólicos que instrumentó la empresa para legitimar el sistema de dominación, estableciendo una normativa reguladora del trabajo y la producción y, a la vez, orientando el comportamiento dentro y fuera de fábrica, controlando el proceso de reproducción social de la fuerza de trabajo de la población obrera en las dos primeras décadas de su existencia, con las particularidades de una “comunidad integrada⁴⁸”.

Todo proceso industrializador aplica dispositivos de disciplinamiento social para atraer, fijar, habituar y adaptar la población trabajadora, en especial en aquellas regiones donde no existen mercados laborales pre-configurados (ya sea por el aislamiento con respecto a centros urbanos o por la inexistencia de una estructura productiva diversificada e integrada). Estos dispositivos varían según la época y los lugares⁴⁹. Con el tiempo y en el proceso histórico de consolidación de

⁴⁸ “La integración social es un proceso de incorporación de los sujetos en la organización social a través de la cual se obtiene una inscripción física y simbólica y el derecho a beneficiarse de los sistemas de protección que desarrolla cada sociedad” en Castel, Robert, ob. cit., 1997.

⁴⁹ Jean Paul de Gaudemar plantea que determinadas formas de asociación y de presencia política son necesarias en las unidades de producción para que la aplicación habitual de técnicas que racionalicen el gasto de energía de los cuerpos configure modalidades disciplinarias, unas más

cada espacio productivo y social a la vez, se va configurando una cultura particular. El estudio del caso AHZ permite reconocer particulares estrategias empresarias de gestión de la mano de obra, visualizando en ella medios coactivos y, a la vez consensuales, utilizados para generar lealtades y adhesiones en el colectivo trabajador y, también, con el objeto de disminuir el conflicto al interior de la fábrica.

Al ser aplicados en un contexto histórico y regional determinados, se pueden dilucidar las particularidades del disciplinamiento industrial y social y los específicos modos de reacción de las personas involucradas en el desarrollo industrial, ya que no se implementan sobre un colectivo trabajador homogéneo, ni dócil y sumiso, ni rebelde o reaccionario, sino en uno heterogéneo, discontinuo y en pleno proceso de conformación. La apropiación, aceptación, rechazo, resistencia y/o acomodamiento por parte de los obreros de estas pautas, provocan instancias de tensión y conflicto que adoptan formas no siempre violentas y se expresan en las tácticas desplegadas por éstos para estimular, modificar o interrumpir aquellas prácticas patronales.

Por lo tanto nos preguntamos ¿Cómo actuaron y se interrelacionaron sujetos tan diversos en el marco específico de una empresa estatal dirigida por cuadros militares?, ¿cuáles fueron las modalidades de reclutamiento, fijación y gestión de la mano de obra?, ¿cuáles fueron sus alcances y limitaciones en la configuración de una fuerza laboral adaptada según los objetivos empresariales?, ¿de qué manera la particular trayectoria histórica de la empresa, inmersa en un determinado contexto regional-nacional, las peculiaridades de la rama industrial siderúrgica en Argentina y las identidades culturales de los actores involucrados,

consensuadas que otras en pos de un diseño productivo y rentable a la vez. De Gaudemar, Jean Paul, "Preliminares para una forma de arqueología de las formas de disciplina en la organización del trabajo capitalista", en Varela, Julia y Alvarez Uría, Fernando (eds.), *Espacios de poder*, Madrid, La Piqueta, 1991.

condicionaron la configuración del espacio social de la fábrica y sus centros productivos?.

El caso de la empresa siderúrgica jujeña nos brinda elementos para enriquecer los estudios regionales y nacionales sobre la industrialización, que resulta a su vez transformadora del espacio y la economía local. Pero fundamentalmente nos interesan los cambios provocados en la sociedad, centrándonos en la formación de determinados grupos con prácticas, vínculos e interrelaciones similares a los conformados en otras regiones industrializadas del país y el mundo, aunque también distinguidos con señas identitarias propias. Este es el desafío de la historia regional, al reconocer procesos integrados al sistema global y al señalar las particularidades propias de lo local y regional.

Examinamos la historia de la empresa en el nivel de la experiencia de las relaciones entre personas en el puesto de trabajo, procurando que el énfasis en lo cotidiano no conduzca a la trivialización de la historia social al estudiar las rutinas diarias exclusivamente en sí mismas, sin relación con el contexto y el entorno, por lo tanto procuramos no perder de vista otros niveles macro-sociales, como las relaciones con el Estado y la influencia del mercado⁵⁰.

Al reducir la escala del análisis social se puede bucear en profundidad los aspectos subjetivos de la cultura zaplera, tanto en la fábrica como en las minas. Estos microcosmos son ambientes ideales para captar e identificar “variantes ideológicas y culturales” en la construcción de la identidad de la empresa. Preferimos hablar de “construcción de identidades”, para contemplar aspectos

⁵⁰ Susana Bandieri, plantea, desde la perspectiva de los estudios regionales, la importancia del contexto en el estudio micro-social. Los espacios reducidos como el ámbito de comunidad, localidad o región muestran su total complejidad si se enmarcan en el análisis macro. Véase Bandieri, Susana, “Entre lo micro y lo macro: la historia regional. Síntesis de una experiencia”, en *Entrepasados* Año VI, N° 11, Fines de 1996.

simbólicos, valores y creencias, complementarios de las bases materiales y las condiciones de vida en la configuración de los obreros como grupo⁵¹.

Por lo tanto el campo de la *cultura* parece resultar más propicio para entender las conflictivas relaciones de los hombres entre sí, recuperando la comprensión de la *cultura como el campo de contienda ideológica* en la que los grupos pugnan por imponer sus visiones del mundo, sus intereses. Entendemos entonces que la cultura es el campo donde circulan valores o bienes materiales y simbólicos de grupos humanos que se reconocen como iguales o como diferentes entre sí, la cultura resulta un ámbito en el que la diversidad, heterogeneidad, el conflicto, la resistencia y también el consenso se perciben con mayor fuerza, incluyendo tanto los aspectos materiales como los simbólicos. Estos últimos penetran todos los actos de los actores sociales y definen la vida social y las relaciones humanas⁵².

En la Primera Parte de nuestro trabajo ubicamos a AHZ en el contexto de la historia de la siderurgia nacional. Reseñamos los orígenes de la siderurgia argentina con la iniciativa de la movilización industrial del grupo militar que lideró el general Nicolás Savio, los avatares de la aplicación del Plan Siderúrgico Nacional hasta la primera mitad de la década de 1960 y el papel que le cupo a AHZ en ese proyecto nacional. Analizamos la organización del espacio productivo en los inicios y los cambios en relación a las ampliaciones de la fábrica en el proceso de integración siderúrgica conjuntamente con las incorporaciones de

⁵¹ Reconocemos el importante aporte de Edward Palmer Thompson, quien valora los aspectos subjetivos en la experiencia vital de los hombres y mujeres trabajadores de la industrialización europea, donde las clases sociales no existen previamente, sino que viven y experimentan en el trabajo, dando resultados históricos de formas culturales variadas. Seguimos las reflexiones sobre el aporte de Edward Thompson a la historiografía marxista inglesa en Macry, Paolo, *La sociedad contemporánea. Una introducción histórica*, Barcelona, Ariel, 1997, caps. VII y VIII.

⁵² *Ibidem*.

nuevos centros de aprovisionamiento de insumos como el hierro y el carbón vegetal.

Paralelamente a estos procesos de industrialización y desarrollo de la minería en una región jujeña considerablemente amplia, se fueron generando transformadores procesos sociales, económicos y culturales al ritmo de estas nuevas actividades de producción. Las primeras medidas que la dirección de AHZ emprendió buscaron atraer, fijar y habituar a los primeros trabajadores, quienes estimulados por las características de la nueva empresa presentían que este emprendimiento, de alguna manera, podía cambiarles la vida.

En la Segunda Parte analizamos las condiciones de trabajo y de vida en la etapa fundacional, el largo período de dirección del Capitán Martijena, quien tuvo la misión de fijar estrictas pautas de comportamiento laboral y social que sintetizó en la idea de la *moral siderúrgica*. Este militar carismático sumaba muchos roles, de manera tal que la identificación de los trabajadores con su persona era intensa, ya que su comportamiento se presentaba como el padre de una gran familia, como un hombre del Ejército y a la vez actuaba como el patrón de una empresa nacional y el administrador de los bienes del Estado.

En este período observamos el esfuerzo y el grado de intervencionismo de la empresa, a través de su Director, en definitiva, de la Dirección General de Fabricaciones Militares como institución del Estado, en la regulación de múltiples aspectos, algunos propios de la vida cotidiana, que reflejaban la intención asistencialista, regulatoria y disciplinadora de una gestión paternalista de la mano de obra.

También tenemos en cuenta las percepciones que los trabajadores, tanto de la mina como de la fábrica, tenían sobre esta época inicial en la empresa, cuando se vivieron las primeras experiencias en los procesos de trabajo. Así podemos conocer las pautas del trabajo industrial que AHZ inauguraba en Jujuy y

los avatares que rodearon los primeros años en los que se fue configurando un espacio productivo, social y cultural, recordado por algunos de sus protagonistas.

La Tercera Parte de nuestro trabajo da cuenta de transformaciones organizacionales en AHZ, a través de la aplicación de medidas de racionalización en la gestión de la mano de obra. La empresa, entre pequeña y mediana, fue tan omnipresente que tuvo las características de fábrica-fortaleza, sobre todo en algunos espacios más reducidos, dedicados a la extracción y explotación de los insumos del carbón y del hierro. En el poblado de Palpalá la emblemática empresa cierra un ciclo de pequeña fábrica piloto para inaugurar una unidad siderúrgica integrada y consagrándose como una fábrica-ciudad con rasgos identitarios propios.

Nos ocupamos en detectar en la cotidianeidad los rasgos de permanencia y también los de cambio, ruptura y discontinuidad, porque esos cambios en las rutinas, que pueden estar movilizados por motivaciones tecnológicas, necesidades del mercado y/o coyunturas políticas -dada la pertenencia de la empresa a las Fuerzas Armadas-, provocan adaptaciones y ajustes, resistidos, aceptados o negociados, entre los integrantes de la institución.

Para reconstruir esta historia usamos diferentes fuentes. Primero consultamos los libros de la empresa ubicados en el Ministerio de Economía de la Nación, en Capital Federal, trasladados allí y depositados en los Archivos de la Coordinación de Entes Liquidados, luego de la privatización de Altos Hornos Zapla. Allí accedimos a los Libros de Órdenes del Día y Órdenes de Fábrica con las decisiones diarias de los Directores militares. Estas Órdenes nos permiten visualizar las rutinas organizacionales, tanto en el ámbito laboral como en el social. Al ser redactadas y publicadas diariamente conforman “la memoria” organizativa de la empresa, coadyuvan a la construcción de un sistema de valores, normas y roles, son instrumentos de coordinación de acciones comunes de todos sus miembros, en especial los trabajadores, asegurando la regularidad y

estabilidad de la fábrica como institución económica y social. La combinación y balance entre el análisis micro-social y el estudio de procesos históricos nos permite bucear en el complejo mundo de las relaciones del trabajo y la producción y completar el heterogéneo panorama de la historia reciente nacional y regional. Esta reconstrucción nos exige la confluencia de variables sociales, económicas, políticas, ideológicas y culturales, tal como lo propone la perspectiva de la historiografía sociocultural.

Otras fuentes importantes para nuestra investigación están conformadas por publicaciones variadas de la empresa AHZ y la DGFM, revistas conmemorativas y folletos técnicos. En ellas están reflejadas las políticas de propaganda y difusión del accionar institucional, con contenido marcadamente político, se reflejan las intenciones de construir la imagen empresarial y generar en la población destinataria adhesión y filiación con los objetivos empresariales. Estas fuentes nos permitieron confrontar el discurso de algunos militares y cuadros técnicos, que representaron los intereses de la empresa, en la construcción de un ideario que legitimara el proceso de producción y reproducción de AHZ.

Para acercarnos más al “otro” subalterno, al trabajador, utilizamos técnicas de la Historia Oral entrevistando y grabando los testimonios de algunos ex -trabajadores de AHZ para registrar la experiencia subjetiva de los protagonistas mediante sus relatos y comprender el estilo de trabajo que se generó en su entorno.

Dada la distancia temporal con los orígenes de la empresa, para visibilizar a los primeros trabajadores, pudimos recurrir a algunos testimonios impresos de actores sociales de la época, trabajadores y dirigentes, que nos permiten reconocer las imágenes y representaciones que se construyeron sobre el mundo del trabajo en AHZ. Estos testimonios fueron escritos y publicados por sus autores para rescatar del olvido sus vivencias y experiencias en la etapa fundacional de la

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

historia de la siderurgia nacional. También consultamos una revista *Gente*, publicada en 1976 con una entrevista que la periodista Reneé Sallas realizó a trabajadores zapleros, quienes recrearon los primeros años de la empresa. Además, un periódico palpaleño, *La Voz de Palpalá*, de circulación mensual en la década de 1990, en sus ejemplares encontramos la referencia permanente a esa historia pasada ligada a la presencia de AHZ en Palpalá y que refleja parte del imaginario sobre los orígenes que perdura en la prensa escrita local, cuando se estaba viviendo la etapa de privatización de la empresa.

Algunas fotos antiguas tomadas en los espacios de trabajo permiten ilustrar el precario comienzo de la actividad minera y fabril. Otras más recientes nos dan cuenta de los cambios acaecidos en el mundo social a partir de la década de 1960.

Las características de las fuentes nos facilitaron la aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas en el análisis de la información y nos obligaron a recurrir a un permanente diálogo interdisciplinario que amplió y profundizó el campo de lectura e interpretación de éstas, saliendo nuestro análisis del ámbito específico de la Historia y cruzándose, en ciertos aspectos, con la Etnografía y la Arqueología Industrial.

Primera Parte

Altos Hornos Zapla en el contexto del Plan Siderúrgico Nacional: de planta piloto a la integración siderúrgica (1941-1964)

La industrialización tardía de Argentina evolucionó en la medida que la coyuntura internacional debilitaba el modelo agroexportador mientras el sector estatal tomaba mayor participación en el rol de estado empresario y algunos emprendimientos privados encontraban contextos favorables para su desenvolvimiento en la primera mitad del siglo XX⁵³.

El fortalecimiento de la actividad industrial se desarrollaba como industrialización por sustitución de importaciones a partir de la primera guerra mundial, y sobre todo desde la crisis del modelo agroexportador en la década de 1930. Este proceso tuvo diferentes etapas según los vaivenes del contexto internacional y las orientaciones de las políticas económicas que se aplicaron en nuestro país, una primera más orientada al fortalecimiento de las industrias livianas, hasta 1958 y, desde entonces, la segunda con políticas sectoriales de mayor impulso a las industrias de base y la diversificación del tejido industrial del país, que entró en crisis en 1976.

En el contexto histórico en el que se desarrolló la siderurgia nacional, tuvo especial importancia el valor estratégico que se le asignó a Altos Hornos Zapla (AHZ), primera unidad siderúrgica integrada radicada en Palpalá y sus aledaños, provincia de Jujuy en 1944. En los estudios de la historia de la industria argentina, tiene un capítulo importante el desarrollo de la siderurgia nacional logrado tanto por el impulso estatal militar como por la acción de la iniciativa privada; sin

⁵³ Para conocer un estado de la cuestión sobre estudios de la industrialización en Argentina, véase Rougier, Marcelo, (dir.), ob. cit., 2007, pp. 9-23.

embargo escasamente se conoce sobre la participación de la empresa jujeña en este proceso⁵⁴.

Además consideramos que nuestro trabajo arroja luz sobre un aspecto poco trabajado en la historiografía: el rol de las Fuerzas Armadas como actores socio-económicos en la sociedad argentina. Se conoce sobre su participación en la vida política nacional, pero algunos sectores o facciones de cada una de las Fuerzas, por necesidades tácticas y estratégicas, fueron partidarios de asumir responsabilidades empresariales que los vincularon social, económica y políticamente con sectores de la población civil desde el papel de patronos/empleadores y gestores de una mano de obra disponible para alcanzar objetivos materiales y económicos⁵⁵.

⁵⁴ Ya citamos en nuestra Introducción los trabajos de Claudio Belini; Claudio Castro; Patricia Jerez; Marcelo Rougier y Magdalena Liaudat que constituyen referencias claves para la reconstrucción del marco histórico de la historia de la industria siderúrgica argentina.

⁵⁵ Para conocer otro caso de empresa nacional a cargo de la Marina de Guerra desde la perspectiva de análisis del estilo de gestión de la mano de obra contamos con el estudio de Barragán, Ivonne, *"Para el bien de la Nación"*. Gestión militar de empresas estatales, prácticas de integración y represión de la fuerza de trabajo desde la perspectiva de caso. El Astillero Río Santiago 1973-1976.", en *Avances del CESOR, ob. cit.*, 2013, pp. 53-72.

Capítulo 1

1.1 El proyecto industrialista del General Nicolás Savio: Soberanía, defensa nacional y movilidad social (la movilización industrial)

“Toda nuestra estructura económica, desarrollada sobre programas o planes de activación industrial, no tendrá consistencia y presentará demasiados puntos débiles si no se asienta sobre la primera e indispensable piedra básica constituida por la capacidad de producir acero para rieles, puentes, barcos, arados, etc. De poco servirán las iniciativas y esfuerzos tendientes a desarrollar otras empresas o trabajos, si previamente no se ha dado este paso capital; de poco valdrán las exhortaciones y las tentativas para crear y mantener industrias manufactureras, si falta constituir la que todavía sigue ocupando el primer puesto en el desenvolvimiento de todas las del mismo origen: la del acero⁵⁶”.

En Argentina existían hacia fines del siglo XIX y comienzos del XX pequeñas fábricas metalúrgicas semi-integradas dedicadas a la elaboración de acero y a la laminación de productos semi-terminados y terminados⁵⁷. Esta producción escasamente satisfacía la demanda local en un país cuya economía privilegiaba las actividades primarias y su desarrollo industrial se vinculaba

⁵⁶ Savio, Manuel Nicolás, en *Monografías Integrales*, Dirección General de Fabricaciones Militares, Año XXXVI-Octubre, Buenos Aires, 1972.

⁵⁷ Un proceso productivo integral comienza con el proceso de obtención del hierro, la fusión con el carbón para obtener arrabio. Este o también la chatarra (desechos metalúrgicos) son la materia prima de las acerías. Una vez obtenido el acero, deviene el proceso de laminación en productos semi-terminados o terminados según el grado de acabado del producto final.

preferentemente a producciones derivadas o complementarias de la agro-exportación.

El freno de las importaciones de insumos y maquinarias durante la primera guerra mundial alteró el desempeño de pequeñas fábricas metalmeccánicas y puso en evidencia los problemas de abastecimiento exterior, que se agravaron con la crisis de 1930⁵⁸.

El desarrollo de la siderurgia en Argentina, un rubro básico en el desempeño industrial de cualquier país, estaba condicionado por tres cuestiones fundamentales:

1- Lograr suficiente provisión de hierro y carbón de origen nacional, ya que las importaciones de estos productos sufrían complicaciones coyunturales. También era indispensable controlar el aprovisionamiento de la chatarra o “acero viejo”, obtenida de desechos metalúrgicos, mayormente de la actividad ferroviaria, que podía ser utilizada como insumo de las acerías en reemplazo del arrabio.

2- La cuestión de la demanda ligada al comportamiento de otros sectores, tales como la construcción, automotriz y agropecuario⁵⁹.

3- La inversión de capitales a largo plazo debía ser de gran magnitud, los emprendimientos siderúrgicos del sector privado eran insuficientes por lo que la participación estatal era necesaria para impulsar la producción de arrabio y acero y de esta manera complementarlos.

⁵⁸ Recuérdese el caso de la metalúrgica Vasena, cuyos obreros se expresaron violentamente en 1919 y fueron reprimidos durante la Semana Trágica.

⁵⁹ Patricia Jerez considera que la cabal comprensión del desempeño del sector siderúrgico se alcanza al analizar la relación entre oferta y demanda en la actividad siderúrgica al ser insumo básico para otros sectores económicos. Véase Jerez, Patricia, ob. cit, p. 26.

En el período de entreguerras, esta participación estatal tuvo como actor exclusivo al Ejército Argentino en cuyo seno algunos sectores, liderados por el Teniente Coronel Manuel Nicolás Savio, adoptaron posturas industrialistas asociando la cuestión de la seguridad nacional, y por ende la de la soberanía nacional, a la capacidad de autarquía en la provisión de armamentos de las Fuerzas Armadas argentinas.

El reclamo de este grupo ligado a los servicios técnicos del ejército no era sólo de un mayor presupuesto, sino el de asumir *una estrategia de movilización integral para tiempos de guerra y de paz*⁶⁰. Éstos fomentaron el desarrollo de industrias bélicas para garantizar a la defensa nacional y un mayor grado de autonomía frente a la dependencia de la importación de materiales críticos⁶¹.

A instancias de Savio y en la medida que se agravaba el clima beligerante de la época se crearon instituciones como la Escuela Superior Técnica del Ejército. Fundada el 6 de noviembre de 1930, con el Teniente Coronel Savio como su primer director, tuvo como objetivo preparar y disponer de recursos humanos militares altamente calificados para llevar a cabo un programa de industrialización. Su idea de “movilización nacional”, de carácter militar y técnico, aunaba las posibilidades de la industria con los requerimientos de la defensa y además combinaba un amplio conocimiento del potencial del país; la exploración

⁶⁰ Savio volcó su pensamiento en numerosas publicaciones de su autoría. El estudio pionero de Panaia y Lesser es un análisis muy completo de las estrategias que diseñó. Véase Panaia, Marta y Lesser, Ricardo; “Las estrategias militares frente al proceso de industrialización”, en *Estudios sobre los orígenes del peronismo. Tomo I*, Buenos Aires, Siglo XXI, 1972.

⁶¹ Mientras otros sectores militares, seguidores de Federico Pinedo, se oponían al camino de la industrialización y consideraban que, si bien el contexto de la guerra exigía acciones excepcionales, el rol fundamental en la economía de Argentina recaía en la agricultura y la ganadería. Véase Domínguez, Arístides Bryan, “El General Savio y el desarrollo siderúrgico e industrial de la República Argentina”, en <http://www.acadning.org.ar/anales/2010/017-Dominguez3.pdf>.

y explotación de los recursos básicos; el desarrollo de la industria, en especial de la industria pesada y la formación de recursos humanos calificados⁶².

Desde 1937 la Dirección de Fábricas Militares estimuló la búsqueda de minerales estratégicos como hierro, cobre y azufre y la creación de nuevas empresas dedicadas a la explotación mineral y la transformación en productos derivados. Savio entendía que el progreso económico argentino dependía del desarrollo de una “conciencia metalúrgica” capaz de modificar la tradicional estructura agro-pastoril de la economía argentina⁶³.

El paso siguiente fue la presentación al Presidente Ortiz, en 1938, de un proyecto para la creación de la Dirección General de Fabricaciones Militares (DGFM), el que recién fue elevado y tratado en el Congreso Nacional en 1941 y convertido en Ley N° 12.709, el 9 de octubre de 1941, lo que dio origen a la DGFM, un ente autárquico dependiente del entonces Ministerio de Guerra y dirigido por un Consejo de Administración cuya presidencia recayó en Savio, acompañado de cuatro vocales⁶⁴.

Los objetivos de la DGFM eran la elaboración de planes y estadísticas vinculadas a las posibilidades de la industria privada y su movilización hacia la producción de insumos básicos bélicos; la exploración y explotación de yacimientos de hierro, cobre, aluminio, volframio, entre otros minerales “estratégicos”; la fabricación de material de guerra y el estímulo a las industrias afines.

⁶² Ibidem.

⁶³ Sin descubrir aún el yacimiento de hierro en Jujuy entendemos lo difícil que podía resultar convencer acerca de la factibilidad de procesar con autonomía e independencia este recurso indispensable para el desarrollo de una industria completamente nacional.

⁶⁴ Belini, Claudio, ob.cit., p. 50.

Ante los hechos consumados la Unión Industrial Argentina, aunque recelosa del nuevo papel económico asignado a las Fuerzas Armadas, invitó a Savio a participar de un ciclo de conferencias. Oportunidad en la que manifestó claramente su posición del papel del Estado como auspiciante de la explotación de hierro, zinc, volframio y azufre en forma directa o indirecta y sin consideración de los costos de producción, ya que la Argentina no los podía adquirir libremente en el extranjero en el contexto internacional generado por la segunda guerra mundial⁶⁵.

Savio señaló que la movilización industrial no consistía solamente en el estímulo de las industrias básicas sino también el rol del Estado como regulador del proceso económico y del desarrollo industrial⁶⁶. En su discurso del año 1942 en la Unión Industrial Argentina, Savio decía: *“Me siento en el deber de expresar, sin eufemismos, que sin una franca protección del Estado todo este plan y cualquier otro, correrá igual suerte”*.

Creía en el papel subsidiario del Estado, fundamentalmente en momentos críticos en los que la actividad económica se estancaba o requería de la implementación de medidas estimulantes desde la intervención estatal. La figura jurídica que mejor reflejaba el modelo era la de las empresas mixtas, una institución que permitiría aunar los esfuerzos del capital privado y del Estado⁶⁷.

⁶⁵ *Ibíd*em, pp. 51 y 52.

⁶⁶ El concepto de movilización industrial tiene el mismo contenido o sentido implicado en la movilización general provocada en Europa por la primera guerra mundial en la que toda la población y sus recursos fueron puestos en marcha para la producción en masa y el proceso de proletarización. Véase De Gaudemar, Jean Paul, *La movilización general*, Madrid, La Piqueta, 1981.

⁶⁷ Se puede realizar una interesante comparación con el caso brasileño. En 1941, durante el gobierno del *Estado Novo* de Getulio Vargas, se creó la Compañía Siderúrgica Nacional (CSN) como sociedad mixta con inversiones del Export Import Bank (Eximbank) de Estados Unidos. Esta fue una empresa de gran magnitud, empezó a funcionar en 1946 en Volta Redonda (con una planta de 10.000 trabajadores) producto de un plan gestado e impulsado por el presidente

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Para desarrollar la industria pesada del acero y la química y proveer a las fábricas militares de insumos, que hasta la época provenían exclusivamente del extranjero, la movilización industrial fue responsabilidad de la DGFM recientemente creada. Este ente aglutinó todas las fábricas ya existentes como las de armamentos, de industrias pesadas y de explotación de recursos minerales estratégicos. Además de la creación de empresas nuevas como el establecimiento siderúrgico AHZ fundado mediante el Decreto N° 414.462 en 1943, según se observa en el siguiente cuadro.

brasileño desde la década de 1930. Tanto en Argentina como en Brasil, en la misma época, los emprendimientos industriales siderúrgicos estuvieron bajo la dirección de ingenieros militares. Para Brasil, el ingeniero teniente coronel Edmundo de Macedo Soares cumplió el rol que tuvo el general Savio en Argentina, salvo que el militar brasileño fue comisionado por el Estado para ejecutar el proyecto presidencial. El PSN, como vimos, fue iniciativa del grupo militar liderado por Savio y generó recelos y resistencias tanto en el entorno militar como empresarial. Para ampliar sobre la historia de la empresa siderúrgica brasileña se pueden consultar los artículos: "Una ciudad hecha de sudor y acero", en *Revista Pesquisa FAPESP*, en línea <http://revistapesquisa.fapesp.br/es/2011/02/01/una-ciudad-hecha-de-sudor-y-acero/> y Mesquita Fontes, Ángela Maria e Niemeyer Lamarao, Sergio Tadeu de, "Volta Redonda: história de uma cidade ou de uma usina?", en *Revista Rio de Janeiro*, n. 18-19, jan.-dez. 2006, en línea: http://www.forumrio.uerj.br/documentos/revista_18-19/Cap-12-

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Cuadro 1: Empresas y Fábricas Militares dependientes de la DGFM⁶⁸

Año de creación	Denominación	Rubro de producción
1927	FM de aviones Córdoba ⁶⁹	armado de aviones y motores
1933	FM de munición de infantería Puerto Borghi ⁷⁰ (San Lorenzo, Santa Fe)	munición de infantería
1935	FM de aceros de Valentín Alsina (Buenos Aires)	aceros y laminados
1936	FM de armas portátiles Domingo Matheu (Rosario)	armas portátiles
1936	FM de Río Tercero (Córdoba)	fundición, forja y tornería
1937	FM de pólvoras y explosivos de Villa María (Córdoba)	pólvoras y explosivos
1942	FM de cartuchos San Francisco (Córdoba)	cartuchos y discos de arados
1942	FM de tolueno sintético Campana (Buenos Aires)	tolueno, benceno y productos aromáticos
1943	Altos Hornos Zapla (Jujuy)	Arrabio
1943	Establecimiento minero Capillitas (Catamarca)	mineral de cobre
1943	FM de munición de artillería (Santa Fe)	munición de artillería
1944	FM de vainas y conductores eléctricos-ECA (ex SEMA)(Buenos Aires)	productos no ferrosos y conductores eléctricos
1945	FM de materiales pirotécnicos (Pilar, Buenos Aires)	accesorios de explosivos
1947	FM de material de comunicaciones y equipos Villa Maipú (Buenos Aires)	equipos de comunicaciones eléctricos

⁶⁸ Las fábricas habían dependido de la Dirección de Fábricas Militares hasta entonces.

⁶⁹ En 1943 fue transferida a la Dirección General de Material Aeronáutico del Ejército, al año siguiente se creó la Fuerza Aérea Argentina, bajo cuya órbita pasó a depender la fábrica. Belini, C., ob. cit., pp. 55 y 56.

⁷⁰ En 1948 se transformó en FM Fray Luis Beltrán.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

1947	FM de amoníaco y ácidos Río Tercero (Córdoba)	amoníaco y ácidos
1949	FM de pólvora y explosivos José de la Quintana (Córdoba)	pólvora y explosivos
1950	Establecimiento azufrero Salta (ex Industrias Químicas Nacionales)	explotación y refinación de azufre
1952	FM de ácido sulfúrico Berisso (Buenos Aires)	ácido sulfúrico

Fuente: elaboración propia en base a datos de Belini, Claudio, ob. cit. y de *Fabricaciones Militares, visión de una gran empresa*, Buenos Aires, 1973.

Para entonces, la actividad siderúrgica nacional se distribuía entre el sector privado y el estatal, ya que desde 1935 existía la Fábrica Militar de Acero en Valentín Alsina que, junto a otras siete empresas privadas en la provincia de Buenos Aires⁷¹, utilizaban como principal insumo para la producción de aceros la chatarra y desechos metalúrgicos importados.

En el cuadro 2 observamos los niveles de producción de acero hasta la sanción del Plan Siderúrgico Nacional (PSN) que sería complementado por la instalación de AHZ para la producción de arrabio:

⁷¹ Entre estas La Cantábrica que producía 60.000 toneladas anuales de aceros especiales y lingotes para forjar, casi el 50% de la producción total del país. Rougier, Marcelo, ob. cit., p. 139.

Cuadro 2: Participación de la DGFM en producción nacional anual de acero (en toneladas)

Año	Acero de la DGFM (Valentín Alsina)	Producción total acero en el país	Porcentaje de participación
1945	20.600	144.460	14%
1946	15.300	133.000	11%
1947	13.500	125.200	11%

Fuente: datos obtenidos en Belini, Claudio, ob.cit, p. 63.

El contexto internacional de la segunda posguerra condicionó la producción total de acero que disminuyó alrededor del 13% mientras que la participación en la producción total de acero procedente de la Fábrica de Acero de Valentín Alsina dependiente de la DGFM disminuía del 14 al 11%. Ante el importante incremento de la demanda de acero, en 1947 la producción nacional debió abastecerse de ese insumo por medio de la importación para lograr satisfacer el 93% de la misma⁷².

Para Savio la explotación nacional de materias primas mineras y la industrialización siderúrgica eran actividades económicas claves para consolidar la independencia y la soberanía nacional, por lo tanto se alarmaba al comprobar que el consumo de hierro y acero por habitante en Argentina, que había sido de

⁷² Estos datos nos demuestran la insuficiencia de producción en el sector mientras la demanda aumentaba, no obstante se superó ampliamente el nivel de producción de lingotes de acero con respecto a las 13.900 toneladas alcanzadas en 1939. Jerez, Patricia, ob. cit, p. 27.

150 kg durante el decenio 1905-1914, había caído a menos de 50 kg en época de la Segunda Guerra Mundial⁷³.

“La industria siderúrgica es fundamental, es primordial, la necesitamos como hemos necesitado nuestra libertad política, como hemos necesitado, en su oportunidad, nuestra independencia. Al precio de costo de nuestra fundición habrá que restarle valores muy importantes como el que representa dar trabajo directamente a mineros y fundidores en el norte del país; igualmente los jornales de los que efectúan los transportes de las materias primas al lugar de elaboración y los transportes de los productos elaborados; todas esas remuneraciones se traducen en comida y hogar para muchos argentinos, pero a ese pan y a ese techo hay que agregarle el valor extraordinario que significa aprender a fundir, a construir hornos, a preparar refractarios, a manejar máquinas importantes. ¿Cuánto vale la influencia que tiene la formación espiritual de nuestros compatriotas, el perfeccionamiento de su capacidad técnica para tareas en medios mecanizados?”⁷⁴

Pero también estas actividades económicas eran transformadoras de las condiciones de vida de los trabajadores afectados por estos procesos industriales

⁷³ *Agenda de reflexión N° 303* – “La mística militar industrial. El general Manuel Savio y el día de la Siderurgia Nacional”, publicado el 31 de julio de 2005, en línea: <http://www.agendadereflexion.com.ar/2005/07/31/303-la-mistica-militar-industrial-el-general-manuel-savio-y-el-dia-de-la-siderurgia-nacional/>.

⁷⁴ Savio proponía, a mediados de la década de 1930, “*buscar acuerdos entre patronos y obreros, para que las relaciones sean cordiales, para adelantarse a las peticiones, para respetar los derechos de los trabajadores. Obrar con el máximo de energía, pero con gran tacto y sabiduría.*” Esto demuestra la preocupación de fomentar relaciones laborales armónicas anticipándose a la posible conflictividad social en el trabajo. Citado en Schvarzer, Jorge, *La industria que supimos conseguir. Una historia político-social de la industria argentina*, Buenos Aires, Planeta, 1996, p. 219.

favoreciendo procesos de movilidad social. En el proceso industrializador se sumaba al valor estratégico y técnico un valioso contenido político y social⁷⁵.

“Rechazar la implantación de una industria por que no se cuenta en el país con todas las materias primas que ella requiere, es una arbitrariedad, es obrar con ligereza, sin fundamentos; puesto que son innúmeros los casos contrarios de florecientes resultados”.

“No nos dejemos engañar; hagamos la propia experiencia”.

“La industrialización del país significa una mayor capacidad de consumo que, lógicamente debe computarse en productos nacionales y extranjeros, de manera que no nos deben impresionar los fantasmas librecambistas a ultranza si tomamos el cuidado de proceder con prudencia; pero, eso sí, con toda decisión”.

“No sabemos, pues, en cuanto deberíamos bajar el costo de la fundición argentina si tenemos en cuenta los positivos factores económicos-sociales que acabamos de enunciar y, en honor a la verdad, cuadraría bien al hombre de Estado agregar: ni nos interesa; sólo sabemos que la industria siderúrgica es la industria primordial que nos hace falta y que, teniéndola, la hemos de ajustar equilibradamente en la estructuración económica del país. Sabemos que su valor actual es incierto, pero que su valor potencial tiene un extraordinario significado en la independencia argentina; en la

⁷⁵ Estas ideas de armonía social estaban en el pensamiento de militares tanto argentinos como brasileños y se fueron plasmando en un marcado control social en las nuevas empresas que se fueron instalando en ambos países en las década de 1940. Numerosos trabajos nos dan cuenta de ello, como los de Morel, Regina Lúcia de Moraes, “A ferro e fogo. Construção e crise da “familia siderúrgica”: o caso de *Volta Redonda* (1941-1968)”, tesis doctoral, Universidade de Sao Paulo, 1989; Dinius, Oliver J., “Glory Days No More. *Catholic Paternalism and Labor Relations in Brazil’s Steel City*”, in Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), *Company Towns...*, ob. cit. y Dinius, Oliver J., Paternalismo estatal, bienestar y control social en la construcción de *Volta Redonda*”, en *Avances del CESOR*, ob. cit., 2013, pp.151-172.

*argentinidad; sin ánimos aislacionistas; al contrario, en un sano propósito de cooperar al bienestar colectivo*⁷⁶”.

El proyecto industrializador contenía un alto valor político que provocaba un fuerte impacto económico, social y civilizatorio en todo el espacio social, por ello en la diagramación de la infraestructura edilicia en torno a la fábrica en Palpalá se contemplaron no sólo los espacios propios de los procesos productivos sino también los espacios de la reproducción social de los trabajadores.

Al diseñar el Plan Siderúrgico Nacional Savio no se orientaba sólo por el criterio de rentabilidad empresarial, sino que en él estaba presente la convicción de que comenzar a producir acero con hierro y carbón nacionales provocaría una movilidad no solamente en las actividades económicas sino también en la nación en su conjunto, que se reflejaría en un progreso material y moral a la vez.

La sanción de la Ley Nacional 12.987, en 1947, llamada Ley Savio o Plan Siderúrgico Nacional debía resolver la insuficiencia productiva a través de la expansión de empresas estatales y la conformación de empresas de carácter mixto (con capitales estatales y privados), en la medida que resultara insuficiente la actuación de la iniciativa privada.

Según observamos, las finalidades fundamentales del PSN estaban basadas en las siguientes prioridades, a) producir acero en el país, utilizando minerales y combustibles argentinos⁷⁷ y extranjeros, en la proporción que económicamente resultase más ventajosa; b) suministrar a la industria nacional

⁷⁶ Este discurso fue publicado en *Monografías Integrales*, Dirección General de Fabricaciones Militares, Año XXXVI-Octubre, Buenos Aires, 1972, p. 68, mucho tiempo después para mantener vivo el ideario de Savio en el seno de las empresas de la DGFM.

⁷⁷ En 1945 se descubrió el yacimiento de hierro en Sierra Grande, Río Negro, los estudios para determinar la aptitud siderúrgica del mineral estuvieron a cargo de la DGFM. A partir de 1968 impulsó la formación de una sociedad, que se concretó en 1970 con aportes de la DGFM, la provincia de Río Negro y el Banco Nacional de Desarrollo, y la explotación recién a partir de 1974. *Fabricaciones Militares, visión de una gran empresa*, Buenos Aires, 1973.

de transformación y terminado, acero de alta calidad, c) fomentar la instalación de plantas de transformación y de terminación de elementos de acero que respondan a las exigencias del más alto grado de perfección técnica y d) asegurar la evolución y el ulterior afianzamiento de la industria siderúrgica argentina.

La primera y única empresa del país que podía cumplir con la primera fase en el ciclo productivo era Altos Hornos Zapla, instalada en Palpalá desde 1944, por el reciente descubrimiento del yacimiento de hierro ubicado en las Serranías del Zapla⁷⁸.

Savio entendía que el papel del Estado, a través de las Fuerzas Armadas, era clave para subsidiar sectores débiles de la actividad industrial argentina, sin desplazar ni excluir la actividad privada. Pero todo proyecto de industrialización siderúrgica también requería de inversión extranjera y provisión de equipamiento básico que en Argentina no se elaboraba aún.

Así en el bosquejo del Plan Siderúrgico Argentino, se fomentaba la instalación de otros tipos de unidades fabriles como: 1) los establecimientos industriales de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina (SOMISA), cuyo objeto principal sería la producción de arrabio y la elaboración de acero en productos semi-terminados con destino a la industria nacional de transformación y terminado; 2) los establecimientos industriales de otras sociedades mixtas que en adelante se crearen para la transformación o terminación de productos de acero y 3) las plantas de transformación y de terminado de productos de acero, dependientes del capital privado, que satisfagan las exigencias que se establezcan en virtud de la ley y su reglamentación, relativas al fomento y la consolidación de la industria siderúrgica argentina.

⁷⁸ Pero para completar el ciclo de producción siderúrgica del arrabio con la producción de acero y la transformación en productos terminados era necesario realizar ampliaciones con instalaciones de acería y de laminación en la planta industrial jujeña.

Según Cornejo Torino el Plan Siderúrgico Nacional o Ley Savio delimitaba claramente los campos de la actividad estatal y la privada en el proceso integral desde la obtención de las materias primas a la elaboración de productos finales. A la primera le correspondía la producción de 150.000 toneladas de arrabio argentino (lingote para fundición) con mineral y combustible nacionales, tarea que ya ejecutaba AHZ⁷⁹.

Correspondía a la esfera de empresas mixtas tener una participación importante en afrontar una demanda de alrededor de 1.000.000 de toneladas de acero por año para laminación, siendo la producción anual de alrededor de 315.000 toneladas de aceros en hornos Siemens-Martin, utilizando el arrabio indicado previamente. Quedaba a cargo de la industria privada, ya instalada o a instalarse en el país la transformación de esas 315.000 toneladas anuales de productos semi-terminados de aceros para convertirlos en perfiles, palanquillas, barras, planchas, chapas, caños, hojalata, etcétera. El eje del plan era la constitución de SOMISA, a más tardar en 1951, como una sociedad que combinaba participación mayoritariamente estatal y de inversionistas particulares, que se ubicaría en San Nicolás de los Arroyos, provincia de Buenos Aires.

En 1947, levantada la restricción internacional de venta de equipos militares a nuestro país, Argentina se abocó entonces a diseñar estrategias para contar con la colaboración norteamericana. El Congreso votó la autorización para la constitución de una empresa mixta con un capital de 100 millones de pesos de

⁷⁹ Cornejo Torino, Manuel, *Dirección General de Fabricaciones Militares: un pilar industrial del país*, Salta, EUCASA, 2003. Este ingeniero militar trabajó en AHZ en la década de 1970 y posteriormente fue Interventor de DGFM.

los cuales el 80 por ciento sería aportado por el Estado y se firmó un contrato de diseño con una compañía norteamericana⁸⁰.

Por lo tanto lo comenzado en AHZ era apenas el primero de los pasos necesarios para promover y estimular el desarrollo siderúrgico en el país que desde sus comienzos mostraba profundos desfasajes entre capacidad de producción o de oferta y capacidad de demanda o consumo.

¿Pero cuál fue el desempeño de la DGFM durante la primera etapa de la industrialización por sustitución de importaciones? ¿Cuáles fueron sus verdaderos logros?

Este proyecto no obtuvo resultados inmediatos, fue aprobado a pesar de la desconfianza generada en el sector privado por el nivel de competencia que quedaba en manos de la DGFM. En un discurso pronunciado por Savio, unos meses antes de su muerte en 1948, confiaba que en tres años SOMISA estaría funcionando alimentada con materias primas de exportación⁸¹. No fue así, el PSN fue subsumido en el contexto del Primer Plan Quinquenal que privilegiaba la industrialización de bienes de consumo en lugar de fortalecer la industria pesada.

A pesar del marcado perfil de Estado empresario del gobierno peronista, la industria pesada fue relegada por emprendimientos orientados a la ampliación del consumo, priorizando la industria liviana y mediana, en palabras de Perón:

“...No podíamos meternos en una inversión tan fabulosa (...) Nuestro hierro iba a costar 25% más que el que nosotros recibíamos de Luxemburgo,

⁸⁰ Potash, Robert, “Las Fuerzas Armadas y la era de Perón”, en Torre, Juan Carlos (dir.), *Los años peronistas (1943-1955)*, Nueva Historia Argentina Tomo VIII, Buenos Aires, Sudamericana, 2002, pp. 96 y 97.

⁸¹ Véase en Anexo 3 el Discurso pronunciado por el General Savio en el almuerzo con que se celebró la firma del contrato de Dirección Técnica para la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina, el 6 de abril de 1948, transcripto en *La Voz de Palpalá*, Periódico mensual, Ciudad de Palpalá, Año II, Edición Nro.14, septiembre de 1991.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Alemania, Estados Unidos o Japón. Por eso lo pensamos bien y en vez de empezar invirtiendo sumas fabulosas nos dedicamos a crear las industrias que puedan sostener eso. Creamos el consumo. ¿Para qué producir hierro y tenerlo ahí? ¿Quién lo iba a consumir? En ese entonces Argentina consumía medio millón de toneladas de hierro al año. Nosotros dijimos: vamos a desarrollar la industria liviana y mediana con gran fuerza. El país ya había sufrido mucho.

Primero había que industrializar para apoyar. La siderurgia vendría después⁸².

Aún con estas limitaciones la DGFM se transformó en el brazo ejecutor de la industrialización estatal, un impulso que se esperaba no reemplazara ni desplazara la actividad privada, sino que la estimulase lo suficiente hasta que ésta pudiera desenvolverse por sí sola. Los objetivos militares estratégicos de defensa de la soberanía nacional se combinaban con la convicción de que la grandeza del país radicaba en su capacidad industrial, tanto en los rubros de producción de base como en su industria manufacturera.

Sin dudas, entre el grupo de militares, Manuel Nicolás Savio representó, para la historia de la industria siderúrgica nacional, un papel fundamental que se truncó con su desaparición física en 1948. Desde entonces sus ideas, expresadas en discursos y publicaciones, fueron replicadas desde la DGFM como un ideario que debía permanecer vigente en las políticas que la institución aplicaría a través de su historia.

⁸² Esta frase está inmersa en dichos retrospectivos del mismo Perón transcritas en Rougier, Marcelo, *La economía del peronismo: una perspectiva histórica*, Buenos Aires, Sudamericana, 2012, p. 94.

1.2 Avatares del Plan Siderúrgico Nacional en la economía de la segunda posguerra

¿Cómo evolucionó la siderurgia argentina después de la Ley Savio y de la repentina muerte de su inspirador?

El modelo industrialista y distributivo de la primera presidencia de Perón se sostuvo gracias a la reasignación y transferencia de recursos provenientes del sector agropecuario para impulsar la industria liviana o de bienes de consumo. Esto se alteró cuando en 1949 las condiciones del sector agroexportador empeoraron por una grave sequía que afectó la productividad y rentabilidad del campo argentino y privó al Estado peronista de su principal fuente de recursos.

Con la segunda posguerra, entre 1946 y 1949, un conjunto de factores, como inflación, crisis de la deuda externa y escasez de divisas, impidió nuevamente el avance siderúrgico, especialmente por las limitaciones en la importación de bienes y equipamientos, ya sea por ser escasos en el mercado externo o por trabas locales impuestas en la política de comercio exterior argentina.

Para Belini, la DGFM nació condicionada por la segunda guerra mundial y entre 1942 y 1947, logró invertir en construcciones y obras sólo el 53% del presupuesto que le fuera otorgado⁸³.

A partir de 1951 la inflación, el déficit fiscal y la menor disponibilidad de divisas obligaron a modificar el rumbo de la política económica nacional apelando desde entonces a las prácticas del ahorro y la austeridad en las políticas públicas y en el comportamiento de la nación en su conjunto⁸⁴.

⁸³ Belini, Claudio, ob, cit., p. 57.

⁸⁴ Gerchunoff, Pablo y Antúnez, Damián, "De la bonanza peronista a la crisis de desarrollo", en Torre, Juan Carlos (dir.), *Nueva Historia Argentina, Los años peronistas (1943-1955), tomo VIII*,

La DGFM también sufrió un cambio en su orientación inicial al dedicarse cada vez más a la producción de bienes de uso civil, aclarando que su objetivo no era competir con la iniciativa privada, pues sólo perseguía la autosuficiencia económica⁸⁵.

El Segundo Plan Quinquenal, 1953-1958, intentó diversificar más el tejido industrial argentino. En la rama siderúrgica era fundamental cumplir lo proyectado en el PSN: la instalación de SOMISA para alcanzar la producción de 350.000 toneladas anuales de acero. Patricia Jerez demostró que en la década de 1950 crecieron los niveles de producción y consumo de laminados terminados en Argentina, con un porcentaje de abastecimiento que evolucionó del 23% en 1950 al 51% en 1959⁸⁶.

Sin embargo la construcción de SOMISA fue postergada por escollos financieros y operativos. El estancamiento en el desarrollo de la industria siderúrgica fue notable, atribuido a la falta de voluntad gubernamental en emprender una inversión elevada que incrementaría el valor del hierro nacional restando competitividad en relación al de origen extranjero.

El recurso más viable era recurrir a la inversión externa, así, en momentos previos a la Revolución Libertadora se aprobó un préstamo del Export Import Bank (Eximbank) para reimpulsar el Plan Siderúrgico Nacional, pero su utilización fue demorada hasta 1957⁸⁷. En el caso de AHZ se retrasó la instalación de nuevos altos hornos para producir más arrabio. En 1951 el segundo alto horno fue

Buenos Aires, Sudamericana, 2002, pp. 182-183. Gerchunof, Pablo y Llach, Lucas, *El ciclo de la ilusión y el desencanto. Un siglo de políticas económicas argentinas*, Buenos Aires, Emecé, 2010.

⁸⁵ Belini, Claudio, ob. cit., p. 58.

⁸⁶ Jerez, Patricia, ob. cit., p. 30.

⁸⁷ Claudio Belini analizó los contratiempos en la financiación de SOMISA en el trabajo ya citado, pp. 71 a 80.

fabricado por técnicos e ingenieros nacionales con limitaciones en la obtención de material refractario⁸⁸.

Para Marcelo Rougier la evolución de la rama siderúrgica se encontraba firmemente vinculada a las políticas públicas de promoción del sector. Los factores claves para comprender la evolución de cualquier firma siderúrgica en Argentina fueron: las alternativas del Plan Siderúrgico Nacional, la legislación específica de promoción, las políticas de apoyo crediticio, así como las propias transformaciones al interior de la rama (especialmente su notable proceso de concentración en las últimas décadas), los desarrollos tecnológicos y la dinámica del comercio mundial del acero⁸⁹. Desde 1947 hasta 1958 transcurrieron once años en los que las fábricas de la DGFM se dedicaron a la producción de armamentos y también bienes de consumo civil, continuó con la explotación de minerales y fabricación de insumos químicos, pero prácticamente poco se avanzó con respecto a los proyectos iniciales diseñados en el Plan Siderúrgico Nacional⁹⁰.

Las medidas proteccionistas de los planes económicos del peronismo eximición del pago de derechos aduaneros y tratamiento cambiario preferencial para la importación de materia prima, insumos, equipo, maquinaria y repuestos a plantas siderúrgicas instaladas o que funcionaran bajo las condiciones del plan, procuraban facilitar el aprovisionamiento de insumos y maquinarias, pero no lograron destrabar las limitaciones financieras para la considerable inversión que requería la instalación de SOMISA. El eslabón más débil seguía siendo la

⁸⁸ *Ibíd.*, p. 61.

⁸⁹ También Marcelo Rougier en su estudio sobre La Cantábrica contempló las complicadas circunstancias de la evolución de la siderurgia en Argentina. Rougier, Marcelo, "Expansión...", *ob. cit.*, 2007.

⁹⁰ En 1949 comenzó a funcionar la FM de pólvoras y explosivos José de la Quintana, en Córdoba, en Salta comenzó la explotación y refinación de azufre en 1950 y en Berisso se inauguró la FM de ácido sulfúrico (véase cuadro 1).

elaboración de arrabio con minerales nacionales, para las acerías y plantas laminadoras el insumo básico seguía proviniendo de la importación.

En la esfera privada, ya existía, desde la década de 1940 la empresa laminadora Acindar, en Rosario, provincia de Santa Fé, y en 1954 el grupo Techint inauguró una planta de laminación Dálmine-Safta (luego denominada Siderca) en Campana, provincia de Buenos Aires.

En 1956 la FM Aceros Valentín Alsina alcanzó un récord duplicando los niveles de 1947 (véase cuadro 2), aunque seguía siendo reducida su participación en el total de la producción nacional de aceros y laminados, a partir de entonces tuvo un incremento en su capacidad de producción.

El cuadro 3 nos da una idea del crecimiento de la oferta, tanto de aceros como laminados, alcanzados por el sector privado y por el sector estatal, en los contextos del Primer y Segundo Planes Quinquenales de las presidencias peronistas, tanto en el período de la Revolución Libertadora como en los comienzos del plan económico desarrollista.

Cuadro 3: Producción nacional de aceros y laminados (en toneladas)

Años	Acero			Laminados		
	Total	FM Aceros	%	Total	FM Aceros	%
1948	122.300	10.500	9	162.000	7.000	4
1949	124.700	10.000	8	212.600	8.500	4
1950	130.200	11.000	9	264.000	11.000	4
1951	131.500	14.000	11	296.500	11.250	4
1952	126.400	17.000	13	294.500	12.500	4
1953	174.300	22.000	13	274.600	16.000	6
1954	186.100	26.500	14	526.000	18.000	3
1955	217.600	24.500	11	658.800	17.500	3
1956	202.400	28.800	14	613.000	21.800	4
1957	221.400	30.800	14	683.200	20.900	3
1958	244.200	30.000	12	876.200	19.000	2
1959	214.200	34.200	16	776.000	20.800	3

Fuente: datos obtenidos de Belini, Claudio, ob.cit., p. 63

Como se observa en este cuadro, el desempeño de la FM Valentín Alsina, en relación a la producción total nacional, era mejor en la fabricación de aceros que en la elaboración de productos laminados y con estas características fue creciendo gradualmente a lo largo del período.

1.3 La actividad siderúrgica en la etapa desarrollista 1958-1964

En 1957 el gobierno nacional dispuso de los fondos del empréstito del Eximbank, otorgado en 1955, para cumplir algunos pasos de los proyectados en el PSN de 1947. Recién la etapa desarrollista del gobierno de Arturo Frondizi, a partir de 1958, fue la más propicia para alcanzar los objetivos fijados en los planes iniciales.

El desarrollismo interpretaba que las causas de las dificultades económicas argentinas se corregirían con la aplicación de estrategias que apuntaban hacia objetivos productivos a largo plazo, desarrollarse era desarrollar las manufacturas, hasta transformarse en una economía enteramente industrializada con la participación indispensable del capital extranjero⁹¹. El empuje final hacia una “economía industrial integrada” descansaba en dos ejes fundamentales: en primer lugar “la batalla del petróleo” para resolver el déficit energético argentino que hasta entonces imposibilitaba la adecuada productividad industrial. También, en junio de 1958 se lanzaba “la batalla del acero”, procurando impulsar nuevamente el PSN con la iniciación de la planta de SOMISA en San Nicolás de los Arroyos, la que empezó a producir arrabio y acero desde 1960. Esto se complementaba con la ampliación de AHZ -a través de las instalaciones de las Plantas de Acería y Laminación- que recién se inaugurarían en 1964.

El plan comprendía también la movilización de los recursos de mineral de hierro en Sierra Grande sin que esto se cristalizara inmediatamente, porque recién fue explotada a partir de 1974⁹². El objetivo era alcanzar en breve una

⁹¹ Gerchunoff, Pablo y Llach, Lucas, ob. cit., p. 250.

⁹² Nuestra investigación de la etapa siguiente a la analizada en esta tesis contribuye a comprender las limitaciones del PSN, especialmente en las cuestiones relacionadas a la explotación de Sierra Grande que se retrasó hasta la década de 1970. Boto, María Salomé, “Altos Hornos Zapla y el Plan Siderúrgico Nacional (PSN) en el contexto de la Industrialización por

producción de 4 millones de toneladas de acero contra las 244.000 de 1959, aunque para 1962, la producción tan sólo había logrado las 643.000 toneladas⁹³.

La instauración de SOMISA marcó un salto cuantitativo y cualitativo en la producción siderúrgica argentina en la fase de elaboración de acero⁹⁴. Conformada como una sociedad mixta en sus comienzos, debía evolucionar a la paulatina eliminación del Estado en su gobierno y administración, para quedar totalmente en manos privadas, proceso que nunca prosperó. Con la instalación de esta gran empresa en San Nicolás de los Arroyos y las ampliaciones en AHZ hasta su plena integración, se dieron importantes pasos hacia la solución del problema siderúrgico nacional, pero se entendía que era indispensable continuar intensificando la exploración y búsqueda de fuentes de materias primas nacionales.

Sustitución de Importaciones (ISI): 1947-1976”, en *Revista Cuadernos N° 40*, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 2012.

⁹³ Sin embargo para Mario Rapoport entre 1955-1966 la divergencia de intereses económicos e ideologías marcaron una etapa de inestabilidad tanto económica como política en la que la industria, creció pero sin lograr posicionar al país en un ritmo de crecimiento sostenido. Rapoport, Mario, *Historia económica, política y social de la Argentina, (1880-2000)*, Buenos Aires, Macchi, 2000.

⁹⁴ Según Jorge Schvarzer SOMISA debía abastecer de acero a las plantas laminadoras de Acindar y Siderca y a otras menores, a pesar de su atraso funcionaba como una palanca para la siderurgia local que esperaba pacientemente su retrasada puesta en marcha. Schvarzer, Jorge, *La industria que supimos conseguir, una historia político-social de la industria argentina*, Buenos Aires, Planeta, 1996, pp. 207 a 209.

Capítulo 2

2.1 Las estrategias de organización del espacio productivo en Altos Hornos Zapla

“...Porque Zapla tiene hierro. Porque Zapla es todo hierro, y hay un laboreo fecundo, un rumor copioso, un trajín de esfuerzos y expansiones, un dinámico movimiento de posibilidades, una agrandada seguridad de acerías y talleres, una millonaria presencia de apretados eucaliptos y un alzarse de altos hornos donde el sol licuado se derrama en coladas brillantes para disciplinarse con grises amoldamientos de arrabio, que irán consolidándose cimientos férreos de la Patria, así surgiendo soberana de este quehacer patriótico, duro y esforzado⁹⁵...”

Las primeras autoridades del complejo industrial, los militares Mayor Enrique Lutteral (1943-1947) y su sucesor Mayor Armando Pedro Pío Martijena (1947-1956), estaban decididos a sostener el proyecto siderúrgico de Nicolás Savio, a pesar de las limitaciones que frenaron la aplicación del Plan Siderúrgico Nacional y las futuras ampliaciones de AHZ.

La escasa tecnología y experiencia en el rubro de minería y metalurgia fueron condicionantes en los inicios de la empresa AHZ a pesar de ello se le

⁹⁵ Pereira, Miguel Angel, “Zapla”, en *De aquí...*, 1956-1958, Jujuy, Talleres Gráficos San Martín, 1959, p. 50. Extracto de la obra literaria de un escritor jujeño, quien plasmó un sentimiento de orgullo y esperanza compartido por muchos en el Jujuy de su época acerca de la producción siderúrgica jujeña.

atribuyó inmediatamente un alto valor estratégico, porque el hallazgo de la veta de hierro en las serranías del cerro Zapla en Jujuy abrió fuertes expectativas entre los militares industrialistas de entonces.

¿Por qué un establecimiento de dimensión tan pequeña era tan importante o estratégico en su época, cuando escasamente lograba satisfacer la demanda nacional? Martijena expuso estos fundamentos técnicos económicos para respaldar la evolución del PSN en Jujuy⁹⁶.

En 1957 ante el escaso avance del Plan Siderúrgico Nacional Martijena como integrante del Directorio de la DGFM estaba convencido que correspondía fortalecer la etapa inicial del proceso siderúrgico, la provisión de materias primas nacionales para garantizar un ciclo productivo integral de costos reducidos porque, fiel al pensamiento original del General Savio, entendía como un axioma económico que la simple existencia de materias primas en el país aptas para consumo siderúrgico era una condición suficiente para programar la instalación de plantas productoras.

Siguiendo con estos principios fundamentó la necesidad de llevar adelante las ampliaciones de AHZ en base a estas condiciones:

1- La proximidad de las reservas de materias primas a la planta siderúrgica: todos los componentes de la carga del Alto Horno se obtenían en Jujuy: el hierro de la serranía del cerro Zapla, el carbón vegetal (en gran parte provenía de los bosques chaqueños) y de la explotación de eucaliptos de Centro Forestal, la cal de explotaciones en la localidad de Volcán y el manganeso se obtenía en proximidades de La Quiaca, transportados por el ferrocarril hasta Palpalá. La

⁹⁶ Para la época contabilizaba nueve plantas productoras de acero, con una capacidad de 250.000 toneladas de lingotes y cuarenta y cuatro plantas laminadoras con una capacidad teórica de un millón de toneladas. Martijena, Armando Pedro Pío, *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*, Provincia de Jujuy, Intervención Federal, noviembre de 1957.

reducción del costo de los fletes y del acopio tendría efectos favorables en el costo final del producto.

2- La calidad de las materias primas al considerar que la ley del hierro (48%), utilizado en la granulometría adecuada y de acuerdo a su porosidad era el indicado para este tipo de horno, alimentado a carbón vegetal. Se basaba en el conocimiento de otras experiencias mundiales con el mismo tipo de insumos, como ser en Brasil, en Chile, pero especialmente en Suecia⁹⁷.

3- El uso de materias primas íntegramente nacionales, garantizaba la permanencia y continuidad en el abastecimiento y la posibilidad de un control de los precios de las mismas. Al articular la producción estatal y la privada, en el marco de un modelo productivo integral, la producción propia de las materias primas generaría ciertas ventajas y abriría oportunidades de actividades económicas subsidiarias a la producción primaria local y regional.

El complejo de las instalaciones de AHZ comprendido por el centro fabril en el poblado Palpalá, el centro Mina 9 de Octubre –ubicado en la Serranía del cerro Zapla a 17km.- y el Centro Forestal distante a 5 km. de la fábrica fueron emplazados, en el departamento Capital de la provincia de Jujuy, a partir de la década de 1940⁹⁸.

⁹⁷ La empresa sueca Svenka Entreprenad asesoró a AHZ en sus inicios, tarea con muchas limitaciones porque el técnico asesor no conocía el castellano y tenía la colaboración, también insuficiente de un traductor. Para el ingeniero Miguel Ángel Nicodemo profesional de AHZ entre 1947 y 1958 fue una importante omisión no haber consultado directamente en Brasil que ya tenía funcionando altos hornos a carbón vegetal. Ver Nicodemo, Miguel Ángel; Cortina, Manuel y Lázzaro, Francisco, *Recuerdos de Altos Hornos Zapla*, Buenos Aires, Ediciones Mann, 1989, p. 17 y Nicodemo, Miguel Ángel, *Mis primeros cincuenta años en la siderurgia del país, su nacimiento y desarrollo. Etapa Altos Hornos Zapla, Palpalá, Jujuy*, Honorable Senado de la Nación y UNJu., 2 0 0 3 , p p . 4 9 y 6 4 .

⁹⁸ La instalación de la fábrica tuvo su origen en los estudios iniciados en septiembre de 1941 cuando se conoció la existencia de mineral de hierro en las Sierras del Zapla. Al año siguiente la DGFM, inició la exploración de la zona juntamente con la Dirección General de Minas y Geología

El Centro Siderúrgico AHZ fue ubicado entre la línea del ferrocarril Central Norte Argentino -denominación que tuvo hasta 1947, luego pasó a llamarse Ferrocarril General Manuel Belgrano- (que conectaba Bolivia-Jujuy-Buenos Aires) y en las cercanías del río Grande, así se facilitaba el transporte de materias primas, materiales, maquinarias y mano de obra y se obtenía agua suficiente para las necesidades del proceso industrial.

Este procesamiento siderúrgico, hasta 1964⁹⁹, implicaba dos etapas: la extracción y beneficiación de los combustibles y minerales y la reducción de éstos para la obtención de arrabio o hierro de primera colada.

2.1.1 La extracción del hierro

En un principio la totalidad del mineral de hierro era provisto por el Centro Mina 9 de Octubre, ubicada a 16 kilómetros de Palpalá, a 1.450 metros sobre el nivel del mar, donde se explotó un yacimiento subterráneo. La veta ferrífera se extendía de norte a sur, con una inclinación de 55° y un espesor promedio de 1,50 metros. Un pique vertical ponía en comunicación las galerías de los distintos niveles que llegó a tener hasta una profundidad de 275 metros. El mineral tenía una ley alrededor del 48% y, de acuerdo a los estudios realizados a principios de la década de 1960, se consideraba que se había ubicado mineral suficiente para satisfacer las demandas de la planta durante 50 años¹⁰⁰.

de la Nación. En febrero de 1942, se declaró zona de reserva al yacimiento, mediante decretos del Poder Ejecutivo Nacional y Gobierno de Jujuy. Al año siguiente, se creó el establecimiento AHZ, concretándose el proyecto de la planta piloto.

⁹⁹ El ciclo del arrabio culminó con la privatización de AHZ en 1992. En 1964 se completó el ciclo de integración con la instalación de plantas de acería y de laminación en la planta industrial, este continúa hasta la actualidad. La empresa privatizada en la actualidad se denomina Aceros Zapla, no produce arrabio, emplea chatarra para su aceración.

¹⁰⁰ *Folleto Técnico 18º Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1963.

En el período comprendido entre 1944 y 1968 el movimiento de mineral se realizó por las galerías de extracción hasta la superficie. Efectuada la trituración y clasificación del mineral, éste se enviaba desde la mina al Centro Siderúrgico mediante un cable-carril con vagonetas colgantes cuya extensión aproximada era de 11,71 km. y contaba con una estación de mando que intercomunicaba las dos secciones de transporte: Mina-Estación de Mando y Palpalá-Estación de Mando¹⁰¹. El cable estaba equipado con 205 vagonetas, cada una de las cuales transportaba 580 kilogramos de mineral con capacidad de transporte de 36 toneladas cada hora¹⁰². Como se puede observar en la fotografía 1, desde la Mina 9 de Octubre en la sierra del Zapla, al fondo, descendía el cable-carril con dos vagonetas con hierro. En primer plano otro sistema de cables transportaba carbón desde la carbonera (un enorme depósito de hasta 12.000 toneladas de carbón) al Alto Horno. Ambos materiales convergían en el Alto Horno que no aparece en esta imagen.

¹⁰¹ Luego fue sustituido por otro sistema: el transporte mediante ferrocarril y camiones desde la Planta de Clasificación en Mina 9 de Octubre hasta Palpalá.

¹⁰² Nicodemo, Miguel Angel, "Aporte para el mejor conocimiento de un período de la historia de la técnica siderúrgica en la Argentina", *Anales de la Sociedad Científica Argentina*, Buenos Aires, enero-junio 1994, vol. 224, N° 1, pp. 47 y 48.

Foto 1

Cable carril con hierro, cable carril con carbón, carbonera, serranía del cerro Zapla



Fuente: Centro Fotográfico Macedonio Graz

2.1.2 El abastecimiento del carbón

Una cuestión crucial para emprender la fabricación de arrabio consistía en contar con la disponibilidad de carbón abundante y barato. Aunque desde la década de 1940 había empezado la explotación estatal de Yacimientos Carboníferos Fiscales en la lejana mina de Río Turbio en la provincia de Santa Cruz, éste fue destinado totalmente a la producción de energía eléctrica.

Las experiencias siderúrgicas en el mundo utilizaban, en algunos casos, altos hornos sopladados a carbón mineral o coque y en otros a carbón vegetal. Martijena reconocía éste como un factor importante para el desarrollo siderúrgico, pero entendía que no debía ser un obstáculo insalvable. La decisión de utilizar carbón vegetal en el proceso siderúrgico fue consecuencia de estudios de otros casos en el mundo y se tomó como ejemplo el modelo de Suecia, país rico en hierro pero sin reservas de carbón mineral.

Además el carbón de leña era considerado más favorable para la reducción de los minerales de hierro por su mayor pureza y su menor peso, que a su vez implicaba un menor consumo específico en los Altos Hornos y una mejor calidad de arrabio y acero producido.

La provisión del combustible carbonífero de origen vegetal estuvo desde un principio a cargo de empresas privadas, que extraían madera de bosques naturales de Santiago del Estero y Chaco, eran carbonizadas y enviadas a Palpalá por ferrocarril¹⁰³.

Con el fin de asegurar el abastecimiento de carbón, unificar la calidad de la provisión y liberar parcialmente el ferrocarril del gran volumen de carga que ocupaba esta materia prima, se creó un centro forestal próximo a la fábrica. En 1948 se inició un proceso de desmonte de la flora autóctona y reforestación de eucaliptos en un área de aproximadamente 18.000 hectáreas, convirtiéndose en el bosque artificial más grande de la provincia. Estaba ubicada a cinco kilómetros del Centro Siderúrgico (entre Palpalá y Mina 9 de Octubre), donde se instaló el Centro Forestal (aunque no llegó a abastecer más del 10% del total de carbón usado en el horno que operaba en el Centro Siderúrgico).

¹⁰³ El carbón de la industria privada era de calidad variable por que procedía de diferentes especies arbóreas como mistol, algarrobo blanco, quebracho colorado, cebil, guayacán, quebracho blanco, palo blanco, entre otros. *Ibíd.*, pp. 36 a 40.

Después de estudiar diversas especies vegetales, se optó por las especies de eucaliptos Rostrata, Tereticornis y Saligna. Fueron sembradas en almácigos, que formaron un bosque de unos 25.000.000 de árboles con periódicos cortes cada 7 años, se carbonizaban en las baterías emplazadas en el Centro Forestal para obtener el carbón de leña, y luego era utilizado en los hornos de fundición de arrabio. El rendimiento por hectárea representaba unos 200 metros cúbicos de madera¹⁰⁴.

2.1.3 El proceso industrial: el primer Alto Horno

El 20 de septiembre de 1945 Savio, Director de la DGFM, encendió el primer y único horno que producía arrabio con materias primas nacionales de 2,80 metros de diámetro de crisol y con una capacidad de producción inferior a 50 toneladas por colada.

Tal como consta en el *Acta Encendido del Alto Horno N° 1*, se encontraban presentes todo el Directorio de la DGFM integrados por el Presidente General Manuel Nicolás Aristóbulo Savio; los Vocales Coroneles Julio Pedro Hennekens y Rodolfo Leonardo Jecklen y los Ingenieros José Padilla y Carlos José Alonso; el Jefe del Departamento de Movilización Industrial de la DGFM Teniente Coronel Juan Luis Perazzo; el Jefe de la División Construcciones e Instalaciones de la DGFM Mayor Marcelo José Pablo Joubert; los Mayores Julio Ventura Balloffet y Pedro Francisco Castiñeiras; el Director del Establecimiento Capitán Enrique Carlos Lutteral; personal superior del mismo y los Ingenieros Knut Karlsson y Erik Arnold Kruse a cargo de la Dirección Técnica de las Obras e Instalaciones de AHZ¹⁰⁵. Este documento, con las firmas de todos los participantes en el solemne

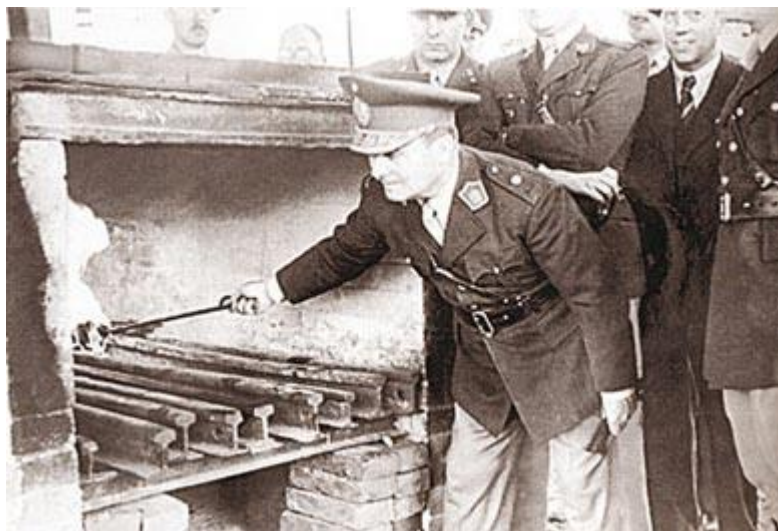
¹⁰⁴ *Monografías Integrales*, Dirección General de Fabricaciones Militares, Año XXXVI-Octubre, Buenos Aires, 1972, p. 34.

¹⁰⁵ Ver en Anexos el texto completo que resalta la trascendencia que se le adjudicó a este acto.

acto, era publicado en los Aniversarios de la Primera Colada de Arrabio cada 11 de octubre y exhibido en el Libro de Oro de las visitas a la fábrica.

Foto 2

Manuel Savio encendiendo el Alto Horno I, Altos Hornos Zapla



Fuente: http://www.soldadosdigital.com/2009/154-abril/nota_zapla.htm

El 11 de octubre de 1945 se produjo la primera colada de arrabio cien por cien argentino, un acontecimiento tan trascendente al que se le adjudicó un alto valor simbólico, especialmente por las palabras vertidas por el General Savio desde Buenos Aires: *“Allá en Jujuy, en un pueblecito lejano, un chorro brillante de hierro ilumina el camino ancho de la Argentina. Que su luz no se apague nunca. Sigamos su luz. ¡Viva la Patria!*¹⁰⁶”. El camino de la industria siderúrgica nacional empezaba su recorrido en Jujuy, se esperaba que al transitarlo la Nación entera se beneficiaría con sus frutos y los dichos de Savio, replicados cada 11 de

¹⁰⁶ Este párrafo fue el mensaje telegráfico del General Savio, enviado de Buenos Aires a Palpalá, felicitando a los trabajadores de AHZ en ocasión de la primera colada de arrabio, *Monografías Integrales*, ob.cit., p. 68.

octubre fueron configurando un ideario emblemático, una iconografía nacionalista que interpelaba a los obreros de AHZ como a trabajadores cuya producción sin pausas cimentaba la industria nacional.

También el Ministro de Guerra General Eduardo Ávalos enviaba un mensaje de este tenor al Director y los trabajadores de AHZ¹⁰⁷:

“ Con suma alegría he recibido su nota con fecha 11 del corriente mes, por la que me comunica que en ese día, el Alto Horno Zapla, ha fundido por primera vez el arrabio proveniente de minerales argentinos, con carbón argentino y obreros argentinos.

Hecho tan auspicioso para la industria militar no puede dejar de ser tenido en cuenta por el suscripto, por lo que hago llegar al señor Director General y por su intermedio a todo el personal del Alto Horno Zapla mis más sinceras felicitaciones por el éxito inicial, formulando votos para que se persevere en la conquista alcanzada y se logre así, la deseada industrialización de nuestra patria.”

Firmado E. Ávalos, Ministro de Guerra

Palpalá, 22 de octubre de 1945

Así, mientras se consolidaba el discurso nacionalista también se iniciaba el proceso de producción de arrabio argentino.

La producción del arrabio continuaba mediante las siguientes etapas: los minerales se trituraban y clasificaban de acuerdo a la granulometría; eran transportados mediante cintas y acumulados; y posteriormente mezclados en proporciones; luego se acarreaban a silos también a través de cintas; desde los silos eran cargados, dosificadamente, junto a los fundentes al tragante del alto horno.

¹⁰⁷ OD N° 82/45, 22/10/1945, Libro N° 2.

Si bien dependía fundamentalmente del Alto Horno, el funcionamiento de éste necesitaba de instalaciones auxiliares: planta de sinterización¹⁰⁸, laboratorio, usina, planta de agua, talleres de mantenimiento, sistema de transportes.

Se observa que la producción de arrabio desde la primera colada, el 11 de octubre de 1945, tuvo una dimensión pequeña y experimental, incrementándose la proporción en los dos años posteriores. La trascendencia de AHZ radicaba en su condición de única planta integral productora de arrabio con materias primas nacionales.

¹⁰⁸ Sinterización: proceso por el cual se muele mineral para mejorar su reductibilidad.

Cuadro 4: Producción anual de hierro y arrabio Altos Hornos Zapla (en toneladas) 1945 hasta 1950 – Alto Horno I

Año	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Mineral	Sin datos	49.551	38.372	32.090	34.490	37.215
Arrabio	2.500	12.090	15.735	17.348	18.557	17.086

Fuente: Nicodemo, Miguel Angel, "Aporte..." ob. cit. y Belini, C., ob. cit.

Como se observa en el cuadro 4 las primeras cifras de la producción de hierro y arrabio nos muestran un ritmo de crecimiento muy limitado durante la década de 1940. Entre 1945 – 1950 el primer Alto Horno produjo un total de 83.316 toneladas de arrabio, con un promedio de 13.886 toneladas de arrabio anuales. Tras una campaña de más de cinco años, este alto horno, de diseño íntegramente sueco, fue desmantelado y reemplazado por otro de fabricación completamente nacional, el 21 de mayo de 1951¹⁰⁹.

2.1.4 Las ampliaciones de la planta siderúrgica y de la extracción de hierro década de 1950

En la fábrica o Centro siderúrgico se fueron agregando Altos Hornos. Entre 1945 y 1951 toda la producción de arrabio había girado en torno al primer Alto Horno, con una capacidad diaria de colada inferior a las 50 toneladas.

En abril de 1951 entró en funcionamiento el segundo Alto Horno (AHII), se agregaba al reemplazante Alto Horno I (AHI) y ambos producían menos de 100

¹⁰⁹ El ingeniero Nicodemo resaltó el valor de la experiencia obtenida por quienes participaron en la construcción y reparación de este tipo de hornos por primera vez en nuestro país. Véase Nicodemo, Miguel Angel, *Contribución de los egresados de la Escuela Industrial Superior y la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral en el desarrollo y progreso de la siderurgia argentina*, Santa Fe, Fundación Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral, 1997, p. 70.

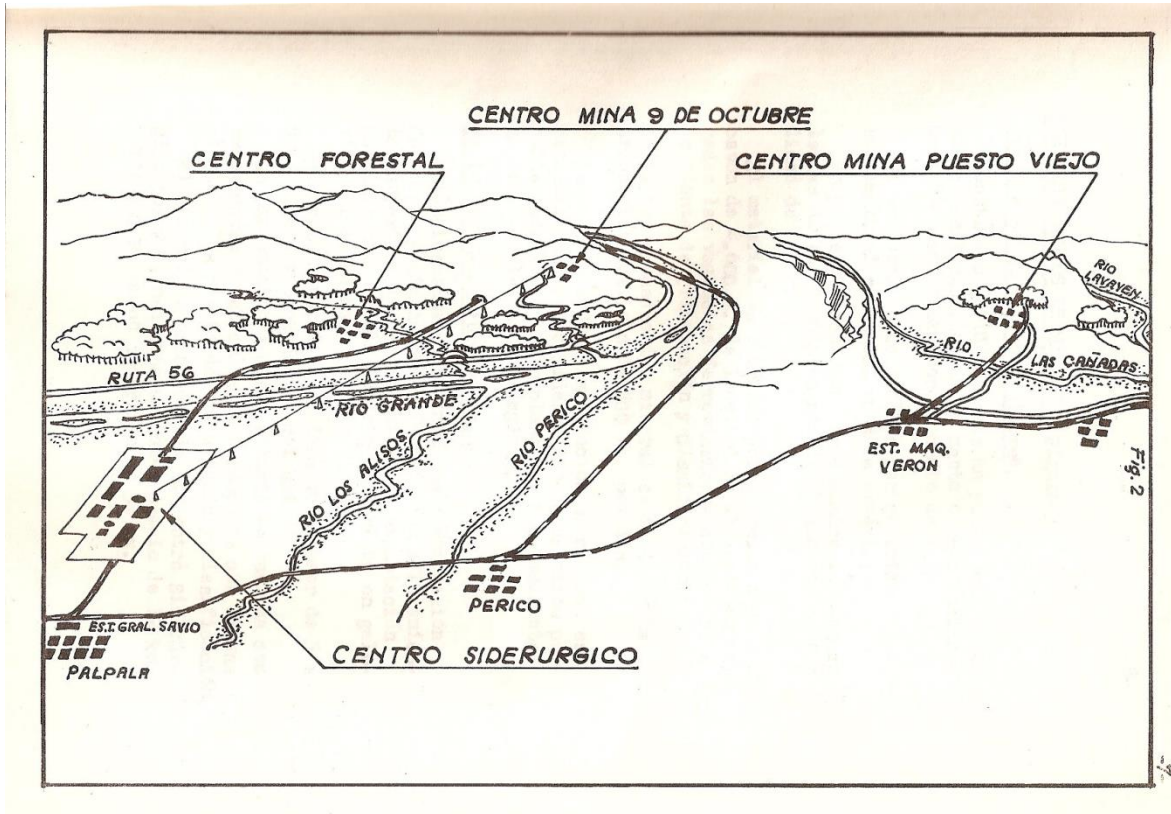
toneladas diarias. A partir de 1959 comenzó a funcionar el tercer Alto Horno (AHIII) con una producción diaria de 125 toneladas de arrabio.

Desde 1954 habían comenzado los trabajos de laboreo en el Centro Minero Puesto Viejo, ubicado a 736 metros sobre el nivel del mar, en el departamento El Carmen, a 60 kilómetros del Centro Siderúrgico. Era una continuación geológica de la veta explotada en Mina 9 de Octubre, con afloramientos superficiales lo que permitió la explotación parcial a cielo abierto y en galerías subterráneas también. Este mineral tenía una ley media del 40,6% en un manto mineralizado de 3 a 5 metros de espesor. El transporte se efectuaba por medio de un ramal férreo de 12 km. que empalmaba con el Ferrocarril General Belgrano en Estación Maquinista Verón y de allí recorría 32 kilómetros a Estación General Manuel Savio, Palpalá.

Los yacimientos de Mina 9 de Octubre que proporcionaba un mineral de 48% de ley y el de Puesto Viejo, que promediaba un 40% de ley, se combinaban en el Centro Siderúrgico mediante una operación de mezclado para unificar una ley del 44% que se procesaba en los altos hornos de fundición de arrabio¹¹⁰.

¹¹⁰ *Revista de Adhesión al XXVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre- 1970*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1970, p. 17.

Diagrama 1: Ubicación de los Centros productivos en el espacio siderúrgico



Fuente: *Folleto Técnico Dirección General de Fabricaciones Militares, Establecimiento Altos Hornos Zapla, 1964, p. 7.*

Entre los años 1950 y 1951 hubo un salto cuantitativo importante en las producciones de hierro y arrabio. Lo que resulta curioso de la observación del cuadro 5 es que mientras la producción anual de hierro creció entre 1951 y 1955, la producción de arrabio no mantuvo un incremento constante y continuado.

Cuadro 5: Producción anual de hierro y arrabio Altos Hornos Zapla (en toneladas) 1951 hasta 1958 - Altos Hornos I y II

Año	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958
Mineral	51.424	63.600	73.350	71.280	73.320	S/datos	S/datos	S/datos
Arrabio	19.021	31.765	36.332	39.596	34.539	28.200	33.800	28.200

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en Nicodemo, Miguel Ángel, "Aporte..." ob. cit., 1994. A partir de 1956 en Liaudat, Magdalena, ob. cit.

Entre 1951- 1958 la fábrica produjo un total de 251.453 toneladas con un promedio de 31.432 toneladas de arrabio anuales, objetivo que se cumplió con el funcionamiento de dos altos hornos, cada uno con una capacidad diaria de 50 toneladas de arrabio.

A partir de 1957 habían comenzado la producción de hierro en el Centro Minero Puesto Viejo, pero carecemos de datos para conocer las proporciones de mineral aportados por cada centro minero.

Desde 1956 la DGFM contó con el Establecimiento Pirané de 61.250 hectáreas en Formosa, dedicado a la explotación de bosques de especies típicas de la zona. Contaba con 100 hornos para carbonización de leña y producía cerca de 10.000 toneladas anuales destinadas a AHZ. No obstante esta adquisición, la mayor parte del carbón vegetal provenía de las empresas particulares de la zona.

El diseño original de movilización industrial de Savio tenía dos componentes, la planificación productiva y la transformación social de mano de la industrialización. Cuando el Coronel Martijena dejó la dirección del Establecimiento en manos del Mayor Romanutti, reconoció los logros en las metas del Plan Siderúrgico Nacional, pero también las asignaturas pendientes.

En 1956 Martijena había concurrido a un Congreso Siderúrgico, en San Pablo, Brasil, organizado por la Comisión Económica para América Latina

(CEPAL). La comitiva de AHZ visitó Volta Redonda, el gigantesco emprendimiento estatal con la Compañía Siderúrgica Nacional, iniciada en 1941¹¹¹; y la planta más pequeña de Monlevade, en Belho Horizonte, propiedad de la Compañía Belgo Mineira. El caso brasileño fue siempre un importante referente para la siderurgia argentina, Volta Redonda, utilizaba coque en la fundición, mientras Monlevade alimentada a carbón vegetal, demostraba la factibilidad del tipo de alto horno, similar a los de AHZ pero con características tecnológicas más avanzadas¹¹². Diez años después de los inicios de la siderurgia en Latinoamérica, Argentina se encontraba muy retrasada con respecto a Brasil, país que disponía de importantes yacimientos de hierro en Mina Gerais y contaba, además, con el respaldo financiero norteamericano en su etapa de despegue, resultado del estratégico posicionamiento aliadófilo brasileño.

En su Informe Martijena justificaba la ampliación de AHZ y su transformación en una planta completamente integrada¹¹³. Observaba que la distancia de AHZ en relación con los centros industriales del país le restaría competitividad con respecto al arrabio de la proyectada planta siderúrgica de San Nicolás de los Arroyos. Con la instalación de plantas de acería y laminación en Palpalá se diversificaría la producción cumpliendo el ciclo característico de una planta integrada, mejoraría la rentabilidad futura y dinamizaría la zona de influencia del

¹¹¹ Las similitudes del modelo de construcción de una ciudad siderúrgica, Volta Redonda, como un proyecto de paternalismo estatal al iniciarse la década de 1940, tanto en los cuidados aspectos urbanísticos como en las estrategias empresariales de asistencia y control social desplegados hacia sus trabajadores y familias nos permite suponer que Volta Redonda pudo constituir un antecedente importante en la concepción y aplicación del proyecto urbanístico de ciudad jardín e industrial en Palpalá y los centros de producción complementarios. Cfr. con el capítulo 9 en el que desarrollamos esta temática y véase el trabajo de Dinius, Oliver, "Paternalismo estatal, bienestar y control social en la construcción de *Volta Redonda*", en *Avances del CESOR*, ob. cit., 2013.

¹¹² Nicodemo, Miguel Ángel; Cortina, Manuel y Lázzaro, Francisco, *Recuerdos...*, ob.cit., pp. 63 a 74.

¹¹³ Martijena, Armando Pedro Pío, ob. cit., pp. 22 a 24.

noroeste argentino, estimulando el desarrollo de industrias subsidiarias consumidoras de productos semi-terminados y terminados producidos en AHZ.

Pero el Plan Siderúrgico Nacional no había contemplado originalmente la integración hacia adelante de AHZ ya que SOMISA, una vez instalada sería la planta integrada por excelencia que cumpliría el ciclo completo, aunque dependiendo de la importación de minerales de hierro y carbón. La explotación carbonífera de Río Turbio estaba destinada mayormente a centrales de energía eléctrica y la extracción de hierro en Sierra Grande, Río Negro era un proyecto a mediano plazo.

Las decisiones se tomaban en el seno de la DGFM y las esferas del poder público nacional, por lo tanto Martijena confiaba que su traslado a Buenos Aires le permitiría tramitar mejor las gestiones indispensables para las ampliaciones de AHZ y concretar las infraestructuras edilicias de viviendas y servicios para sus trabajadores¹¹⁴.

2.2 El camino a la producción de acero y el espacio siderúrgico en AHZ hacia 1964: plantas de Acería y Laminación

Para completar el proceso industrial siderúrgico la empresa experimentó varias ampliaciones en su historia, marcadas por dos ciclos productivos: del arrabio y del acero.

Entre 1952 y 1954 la empresa alemana DEMAG elaboró un Plan de Ampliaciones, según éste AHZ debía culminar su crecimiento en la producción de

¹¹⁴ En la DGFM fue Jefe del Departamento de Movilización Industrial entre 1957 y 1958, luego ocupó el cargo de Director General desde 1959 hasta 1962. El conflicto entre azules y colorados en el Ejército lo forzó a renunciar y dedicarse desde entonces hasta su muerte en 1973 a las consultorías privadas. Véase Rouquié, Alain, *Poder militar y sociedad política en la Argentina II, 1943-1973*, Buenos Aires, Emecé, 1978, pp. 212 y 362.

arrabio con la instalación de 4 Altos Hornos con capacidad de 125 toneladas diarias de producción de arrabio cada uno. Se desarmarían los Altos Hornos I y II de 50 toneladas al día para su reemplazo por otros dos de 125 toneladas y el agregado de los Altos Hornos III y IV de 125 toneladas también¹¹⁵.

Para completar la integración siderúrgica se debían instalar la Planta de Acería y la Planta de Laminación. El año 1964, fue trascendental, después de 20 de años desde su puesta en marcha, en la historia de AHZ se produjo un cambio sustancial en la evolución tecnológica de la fábrica, ya que finalmente logró la producción de acero con la inauguración de los convertidores Thomas y los convertidores eléctricos en la Planta de Acería y la laminación de éste mediante los trenes desbastadores Blooming y mediano en la Planta de Laminación.

Así, 10 años después de su proyección, se concretó parcialmente el Plan de Ampliaciones, al instalarse el cuarto Alto Horno de 125 toneladas de producción. Pero al no producirse el reemplazo de los Altos Hornos I y II, se proyectó para otra Etapa de Ampliaciones la instalación de un nuevo Alto Horno, el V, reemplazante de los más pequeños, con capacidad de 250 toneladas al día y se difirió la instalación de un tren fino¹¹⁶ para la década de 1970.

De esta manera se concretaba parcialmente el Primer Plan de Ampliaciones y las pautas organizativas de la empresa sufrieron profundas mutaciones. A partir de entonces también la infraestructura de la vida material y las condiciones de la vida social de Palpalá se modificaron vertiginosamente¹¹⁷.

La empresa AHZ se definió como una “planta integrada” en su más amplia acepción al lograr en 1964 producir acero. Completaba así el ciclo de

¹¹⁵ *Revista Pasado, presente y futuro de Altos Hornos Zapla*, Fabricaciones Militares, Circa 1973.

¹¹⁶ *Ibíd.*

¹¹⁷ Estos aspectos se analizan en los capítulos sucesivos.

transformación de hierro a producto laminado con las instalaciones de las plantas de acería y laminación que se agregaban a los centros mineros, forestal y la producción de arrabio. Durante estos veinte años, luego de su inauguración, seguía siendo la única que explotaba y consumía sus propias materias primas nacionales.

“AHZ desarrolla así su actividad cumpliendo su misión con carácter de única planta siderúrgica verdaderamente integrada en el país. Integrada en su más amplio sentido, pues en ella se desarrolla el proceso industrial completo, desde la extracción del mineral de hierro y producción de parte del combustible básico que consume, hasta el producto final de acero laminado; y también desde el punto de vista de que, las materias primas que se utilizan en el proceso y la mano de obra empleada son totalmente de origen nacional, y en su mayor parte de origen zonal¹¹⁸”.

2.2.1 La producción de arrabio

En este período, desde 1959 hasta 1963, la producción de arrabio se intensificó al agregarse el tercer Alto Horno con una capacidad de colada diaria de 125 toneladas.

Alcanzó el pico máximo en 1961 con 62.700 toneladas de arrabio, para caer (casi a los niveles de 1959) muy abruptamente en 1962 y 1963, antes de instalarse el cuarto Alto Horno, en también con capacidad de 125 toneladas diarias.

En 5 años de actividad los tres Altos Hornos produjeron un total de 223.000 toneladas de arrabio con un promedio de 44.700 toneladas anuales, el mayor ritmo de productividad durante los casi 20 años de existencia de la planta piloto. Sumada la producción de 19 años dio un total de 558.269 toneladas, y un promedio de 29.382,60 toneladas.

¹¹⁸ Revista Pasado,...ob. cit.

Cuadro 6: Producción anual de arrabio (en toneladas) Altos Hornos Zapla 1959 hasta 1963 Altos Hornos I, II y III

Año	1959	1960	1961	1962	1963
Mineral	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
Arrabio	32.000	60.000	62.700	31.600	37.200

Fuente: Liaudat, Magdalena, ob. cit., p. 8.

El ciclo del arrabio continuó con la instalación del Alto Horno IV, a partir de 1964, con capacidad de producción de 125 toneladas diarias, como el tercero que se había instalado en 1959.

Así la planta de Arrabio contaba con dos AH de producción de 50 toneladas diarias y dos AH que producían 125 toneladas diarias, cada uno. El proyecto final contemplaba, instalar, a futuro, cuatro altos hornos con una capacidad de producción de 150 toneladas diarias, es decir 600 toneladas, entre todos¹¹⁹.

2.2.2 El ciclo del acero¹²⁰

El 8 de octubre de 1964 fueron inauguradas solemnemente la Planta de Acería y la Planta de Laminación, contando con la presencia del Presidente Arturo Illia. Éstas ya funcionaban desde abril y mayo de este año. En el siguiente diagrama se puede reconocer el crecimiento espacial de AHZ, de una planta piloto a una totalmente integrada, con las nuevas instalaciones, la planta industrial se expandió en dirección a la ribera del río Grande. Se observan en el diagrama

¹¹⁹ Esto, programado para 1974, recién se cumplió en 1976. En realidad se instaló un AH V, con capacidad de producción de arrabio de 250 toneladas diarias que reemplazó los AH I y AH II.

¹²⁰ Toda la información sobre el estado de las instalaciones y los procesos productivos que desarrollamos en este apartado fue obtenida del *Folleto Técnico Dirección General de Fabricaciones Militares*, Establecimiento Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1964.

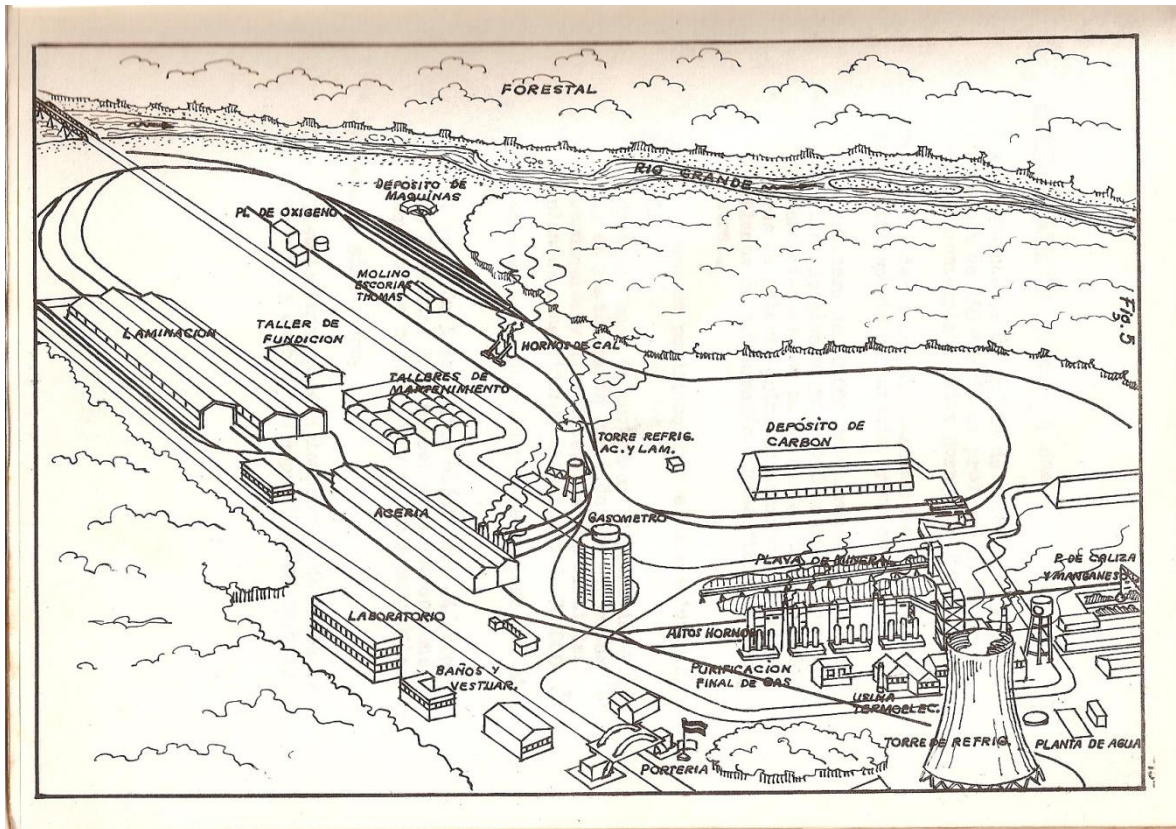
Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

las tres plantas principales: la Sección Arrabio (a la derecha), la Sección Acería y la Sección Laminación (a la izquierda).

Esta últimas estaban conformadas de la siguiente manera:

Diagrama 2: Instalaciones del Centro Siderúrgico Altos Hornos Zapla hacia 1964



Fuente: *Folleto Técnico Dirección General de Fabricaciones Militares, Establecimiento Altos Hornos Zapla, 1964, p. 13.*

En la **Planta de Acería** se producía el acero en lingotes que era posteriormente laminado en la Planta de Laminación. Para su cometido contaba con dos importantes secciones:

En la **sección Acería Thomas**, el arrabio líquido proveniente de los Altos Hornos se transportaba hasta la acería, se vertían los calderos en un mezclador,

de una capacidad de 500 toneladas. En él se controlaba y regulaba la uniformidad de su composición química. Desde el mezclador, el arrabio era transportado, mediante calderos de carga, a cada uno de los tres convertidores Thomas de 15 toneladas cada uno. En el convertidor se cumplía el proceso de afino por soplado con aire durante 20 minutos en los que se oxidaban el silicio, manganeso y carbono. Mediante el agregado de óxido de calcio se lograba la transferencia del fósforo a la escoria formando fosfato tetra-cálcico que constituía la escoria o abono fosfatado Thomas.

Así se cumplía la transformación del arrabio en acero. El acero obtenido en el convertidor era volcado en una cuchara, con la que se llenaban las lingoteras, obteniéndose 12 lingotes de una tonelada cada uno por soplado.

Estos eran desmoldados y transportados en un vagón a la **Planta de Laminación**.

En la **sección Hornos Eléctricos**, dos hornos eléctricos de 15 toneladas de capacidad cada uno elaboraban aceros de alta calidad y especiales.

Como instalaciones complementarias a la fabricación de aceros, se encontraba la calcinación de dolomita para la fabricación de refractarios y la utilización siderúrgica, con una producción de 15 toneladas diarias.

Se obtenían además por medio de un horno de reducción las ferroaleaciones necesarias para la fabricación de aceros de calidad.

La chatarra de acero proveniente de laminación era cargada en los hornos eléctricos. Dicha chatarra era fundida obteniéndose mediante el agregado de aleaciones de manganeso, silicio, vanadio, cromo, níquel, etcétera, para lograr aceros de alta calidad. El proceso de fusión duraba aproximadamente 4 horas colándose en forma similar al acero proveniente del convertidor.

Por otra parte la **Planta de Laminación** tenía una capacidad de producción de 120.000 toneladas de elementos laminados al año, constaba de **Tren Blooming y Tren Mediano**. El Tren Blooming partía desde un lingote –señor- cuadrado de 330 milímetros y entregaba palanquillas de señor cuadrado de aproximadamente 100 milímetros de lado. O sea laminaba lingotes a palanquillas.

Los lingotes provenientes de la planta de acería eran introducidos en un horno de calentamiento, donde alcanzaban una temperatura de 1.200°C. Luego eran transportados por una mesa de rodillos individuales hasta el tren desbastador Blooming trío. Era de tipo empuje, introduciéndose los lingotes por un extremo, cumpliendo un período de calentamiento de 7 horas, luego era extraído en el otro extremo a la temperatura indicada.

En el tren desbastador el lingote era laminado a palanquilla mediante un sucesivo número de pasadas que dependían de la dimensión de la palanquilla a obtener.

Luego ésta era cortada a la dimensión adecuada en una tijera automática pasando a una cama de enfriamiento.

El producto palanquilla podía ser despachado como tal o procesado nuevamente para la obtención de barras y perfiles laminados. En tal caso era introducido nuevamente en un horno similar al de lingotes. Del horno de calentamiento era conducido a un tren de laminación de 3 cajas, trío, donde en sucesivas pasadas el producto era laminado a la forma y dimensión deseada. El Tren Mediano arrancaba de palanquillas, entregando perfiles estructurales normalizados. Laminaba palanquillas a perfiles y barras. El producto laminado era cortado en una sierra automática a las longitudes comerciales. En caso de necesidad, los perfiles eran enderezados en una máquina enderezadora a rodillos. A la salida de la misma el producto era empacado y aparcado para su despacho.

En las Plantas de Arrabio, Acería y Laminación se cumplían los procesos básicos que llevaban al mineral a su estado final como acero laminado.

Para poder cumplir este proceso, era necesaria la elaboración de una serie de productos que se cumplían en las **Plantas Auxiliares** que contaba con:

Ferroaleaciones

Un horno de reducción permitía la elaboración en períodos alternados de ferrosilicio y ferromanganeso. El ferrosilicio se obtenía por fusión de cuarcita, viruta y desechos de aceros mezclados con carbón vegetal.

El ferromanganeso se obtenía por fusión de mineral de manganeso mezclado con viruta de acero, óxido de calcio y carbón vegetal.

Hornos de cal

La caliza, materia prima para la elaboración de cal, era recibida por Ferrocarril y descargada con grúa cuchara en el parque de almacenamiento. Era almacenada, previa clasificación por granulometría, en los silos correspondientes desde los cuales era elevada al tragante del horno de cal por un skip.

Cada horno contaba con un gasógeno, donde mediante la combustión incompleta de leña se producía el gas necesario para el proceso.

En el horno tipo cuba se producía mediante la inyección de dicho gas, la transformación del carbonato de calcio en óxido de calcio. El óxido de calcio o cal era extraído por la parte inferior del horno y clasificado y transportado en vagones a la Planta de Acería.

El producto que por su calidad no podía ser utilizado en Acería, era hidratado y embolsado como cal de construcción para la venta.

Planta de dolomita

Estaba destinada a la elaboración de revestimientos para los convertidores y hornos eléctricos en la Planta de Acería. La dolomita, materia prima utilizada, era descargada del Ferrocarril en el parque correspondiente.

Clasificada por granulometría era cargada mediante una grúa por la parte superior del horno. En el horno tipo cuba se producía el proceso de calcinación de la dolomita. Esta era extraída por la parte inferior del horno, triturada y clasificada en distintas granulometrías. Posteriormente era mezclada en distintas proporciones con alquitrán y moldeada en una máquina especial para la obtención de los ladrillos en las formas y tamaños necesarios.

Taller de fundición

Se elaboraban las piezas y accesorios de fundición de hierro necesarios para el funcionamiento adecuado de las plantas principales.

La materia prima utilizada era **arrabio hematítico**. Este era cargado en los cubilotes conjuntamente con el coque, y se obtenían, de acuerdo a la dosificación de aleaciones, los distintos tipos de fundición necesarios.

Paralelamente se confeccionaban los modelos de las piezas y accesorios de fundición de hierro necesarios para el funcionamiento adecuado de las plantas principales y las tierras con las cuales se elaboraban los moldes correspondientes según la pieza a fabricar. Cumplido este aspecto del proceso eran fundidas en estos moldes con la fundición líquida obtenida del cubilote, las piezas correspondientes. Existía también un horno de crisol para la elaboración de piezas de bronce y cobre.

El crecimiento de este espacio productivo le proporcionaba un perfil de fábrica

En el cuadro siguiente se puede conocer la performance productiva de AHZ en la producción minera, de carbón vegetal, de arrabio, de aceros y laminados, hacia 1964.

Cuadro 7: Producción anual de AHZ en 1964

Producto	Cantidad en toneladas
Mineral de hierro	280.000
Carbón de leña	25.000
Arrabio	110.000
Escoria de Altos Hornos	100.000
Aceros Thomas	98.000
Aceros Eléctricos	22.000
Aceros Laminados	120.000

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en *Folleto Técnico Dirección General de Fabricaciones Militares, Establecimiento Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1964.*

Se observa que, con la instalación del AH IV en 1964, la producción de arrabio creció significativamente, en relación a las etapas anteriores, en las cuales funcionaban solamente los pequeños AH I, AH II y el AH III, más grande, sumando los tres una producción diaria de 225 toneladas diarias. Esta cantidad de arrabio se acercaba a la expectativa planteada en el PSN, pero era insuficiente.

Evidentemente la productividad del carbón a leña era baja y se continuó recurriendo a la provisión de las forestales privadas del Chaco, Salta y Santiago del Estero. En cuanto al mineral de hierro, éste había aumentado

considerablemente los niveles anuales de extracción entre las dos minas, 9 de Octubre y Puesto Viejo.

Las producciones de aceros, 120.000 toneladas anuales, y de laminados, en la misma cantidad, eran incipientes y se esperaba aumentarlas en poco tiempo. Las promesas de ampliaciones de la empresa para mejorar su capacidad industrial se renovaban en cada nueva gestión de un Director militar, pero el momento de su aplicación parecía no llegar nunca. Ésta era una decisión que dependía de las esferas de la DGFM y, por consiguiente, debía estar avalada por la política económica oficial.

En esta Primera Parte analizamos los comienzos de la industrialización siderúrgica argentina de mano de la intervención estatal militar, un proyecto nacional aplicado en el espacio local y regional, transformador de estilos de vida y pautas culturales propias.

En los capítulos siguientes veremos cómo la gestión de la empresa no sólo debió abocarse a organizar la producción del arrabio, desde la extracción del hierro hasta la obtención del producto final, sino que fue aplicando sistemas protectores y mecanismos de control simultáneos sobre la población trabajadora.

Segunda Parte

La etapa fundacional: las estrategias de la empresa en la gestión de la mano de obra (1944-1956)

En la primera mitad del siglo XX, la estructura productiva en Jujuy¹²¹, se caracterizaba por ser mayormente agropecuaria, mientras en el sector industrial se destacaba la agro-industria azucarera como actividad económica predominante en la región de los Valles Subtropicales¹²², desarrollada en tres ingenios-plantación La Esperanza, La Mendieta y Rio Grande, en el departamento San Pedro, y el más grande, Ledesma, en el departamento Libertador General San Martín. En la década de 1930 la minería jujeña, con una tradición que se remontaba desde la época colonial, se transformó notablemente por la instalación de modernas empresas Mina Pirquitas en el departamento Rinconada, en la región Puna¹²³, y Mina Aguilar en el departamento Humahuaca, en la región alta de la Quebrada¹²⁴.

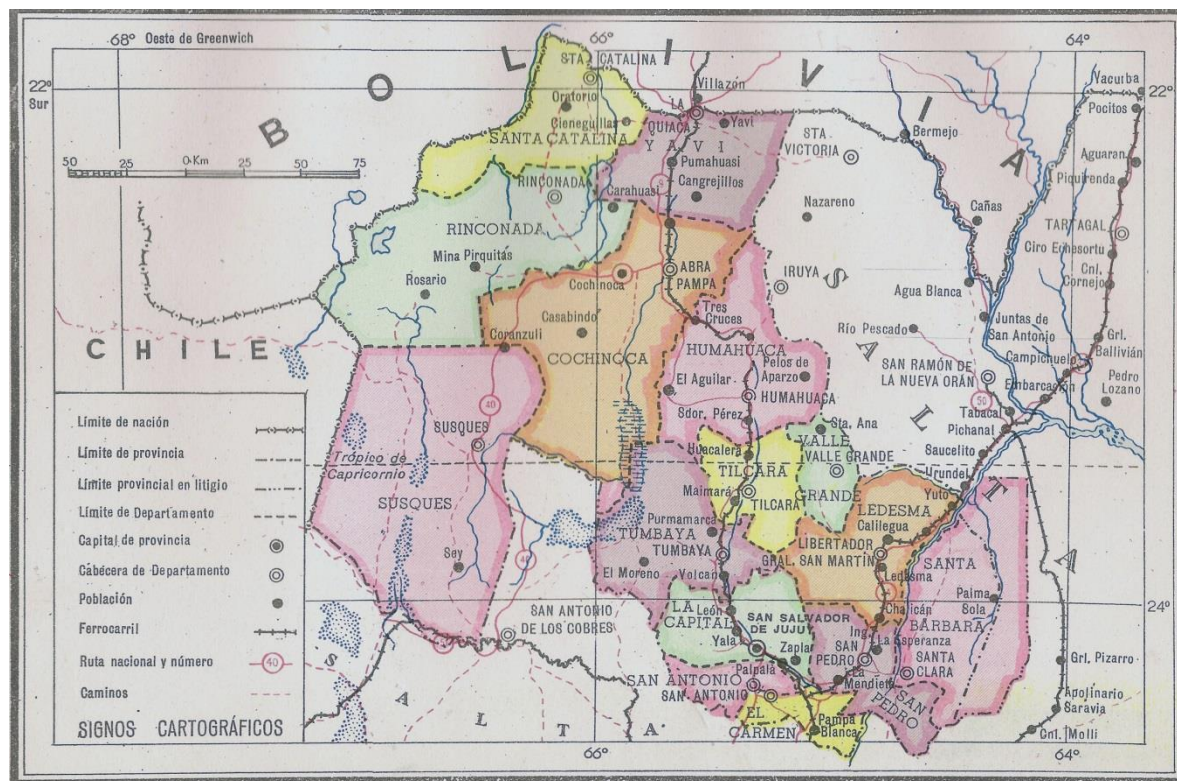
¹²¹ Para conocer el panorama industrial jujeño entre 1930-1955 véase Kindgard, Adriana, “La industria jujeña entre la crisis del ’30 y los años de Perón...ob.cit, en Bergesio, Liliana y Golovanevsky, Laura (eds.), *Industria y Sociedad...ob.cit.*, 2012, pp. 169-201.

¹²² La región de los Valles Subtropicales está ubicada al oriente de la provincia, comprende los departamentos de Valle Grande, Libertador General San Martín, San Pedro y Santa Bárbara. Véase mapa de Jujuy.

¹²³ La Puna, en el nordeste de la provincia, comprende los departamentos Cochinocha, Yavi, Rinconada, Santa Catalina y Susques. Véase mapa de Jujuy.

¹²⁴ La Quebrada es una región central comprendida por los departamentos Humahuaca, Tilcara y Tumbaya. Véase mapa de Jujuy.

Mapa de Jujuy, división departamental en 1960



Biblioteca Escolar de Documentos Históricos

<http://biblioteca.educ.ar>

Fuente: Autor del mapa: Teodoro Saravia, en Biblioteca Escolar de Documentos

Históricos, en <http://biblioteca.educ.ar>

El emprendimiento de AHZ en Palpalá, al pie de la Serranía del cerro Zapla, provocó profundos cambios en el departamento Capital, en la región de los Valles Centrales ¹²⁵, que para entonces contaba con mayor proporción de

¹²⁵ Los Valles Centrales, en la zona centro-sur, es la región conformada por los departamentos Capital, San Antonio y El Carmen, en la época. En 1986 el departamento Capital se subdividió en los departamentos Manuel Belgrano y Palpalá.

población urbana que el resto de los departamentos provinciales¹²⁶. La fábrica demandaba brazos y tecnología y además requería la instalación de infraestructura orientada a la prestación de servicios esenciales, tales como alimentación, vivienda, salud, comercio, recreación, transporte y servicios religiosos. Fue ubicada en el paraje de Palpalá, distante 14 kilómetros, sobre la ruta provincial N° 1, al sur de la capital de la provincia¹²⁷. Si bien las distancias entre el Centro Siderúrgico y San Salvador de Jujuy no eran significativas, el transporte automotor de personas sí era un inconveniente, porque al ser escaso, la circulación entre ambas localidades dependía de los trenes que pasaban por su estación en el trayecto Buenos Aires-La Quiaca¹²⁸.

También la conexión del Centro Siderúrgico con los Centros Forestal y Mina 9 de Octubre se obstruía en épocas de verano, debido a las crecidas del río Grande como consecuencia de fuertes lluvias estivales de la región, lo que convirtió en una urgente obra de infraestructura, la construcción de un puente que salvara dichos inconvenientes¹²⁹.

Con la instauración de AHZ, también sobrevinieron cambios demográficos y transformaciones productivas ya que en toda la zona de influencia de la fábrica

¹²⁶ Para 1947 la ciudad capital San Salvador de Jujuy contaba con 31.091 habitantes, sobre un total de 166.700 habitantes en la provincia, en Jerez, Marcelo, "Expansión urbana y el problema de la vivienda en Jujuy en la primera mitad del siglo XX", en Teruel, Ana (dir.), *Problemas nacionales en escalas locales. Instituciones, actores y prácticas de la modernidad en Jujuy*, Rosario, Prohistoria, 2010, pp. 168 y 169.

¹²⁷ Véase diagrama 1 en el capítulo 2.

¹²⁸ Al intensificarse su uso por trabajadores que no se radicaron en Palpalá fue denominado "el tren obrero".

¹²⁹ Entonces para llegar a Centro Forestal y Centro Mina 9 de Octubre había que trasladarse desde Palpalá a San Salvador de Jujuy por la ruta provincial N° 1, donde se podía cruzar el Puente Senador Pérez sobre el río Grande y dar toda la vuelta por Altos de La Viña en dirección a estas localidades por la ruta provincial N° 56, duplicando las distancias. El diagrama 1 en el capítulo 2 resulta ilustrativo para entender la ubicación de estos centros.

y sus alrededores estaba dedicada a las explotaciones agropecuarias que, desde siglos anteriores se habían practicado sobre esta porción de los valles centrales de la provincia de Jujuy, y que debieron, necesariamente, desplazarse hacia otras zonas¹³⁰. El territorio donde se edificó en primer lugar el Centro Siderúrgico y, posteriormente el Centro Forestal correspondía a propiedades destinadas al pastoreo, la agricultura, la caza y la explotación forestal, que se emplazaban a ambos márgenes del río Grande.

El Estado nacional tomó la decisión de expropiar, previo pago de indemnizaciones correspondientes, las parcelas de tierra que requería para las instalaciones de la fábrica, oficinas y algunas viviendas en Palpalá, el predio de 18.000 hectáreas para Centro Forestal (a partir de 1948) y el área de explotación de Mina 9 de Octubre en el corazón de la Serranía del cerro Zapla. Estos cambios en el esquema productivo se reflejaron en el paisaje y el ambiente, derivados de la deforestación de las especies autóctonas como cedro, lapacho, cebil, palo borracho, para reemplazarlos por la plantación de eucaliptos. A estos cambios, se sumaban los acaecidos por la propia actividad industrial.

Así, el pequeño poblado rural, que en la década de 1940 contaba con apenas 400 personas y cuya cotidianeidad estaba marcada por el tránsito diario del Ferrocarril Central Norte (luego FFCC General Belgrano) que vinculaba Buenos Aires con Bolivia¹³¹, se fue transformando, en las siguientes dos décadas, motivado por la instalación de la empresa estatal, en una modesta ciudad industrial.

¹³⁰ Durante siglos la ciudad de San Salvador fue abastecida de alimentos (carnes, hortalizas, leche y productos de granjas) obtenidos de la producción de fincas y haciendas ubicadas en Palpalá y alrededores. Consúltese Lagos, Marcelo y Conti, Viviana, *Jujuy de la Revolución a nuestros días. 1810-1910-2010*, Jujuy, EdiUnju, 2012; Fandos, Cecilia y Díaz, Fernanda, "Mercado interno, actores sociales y negocios urbanos. El abasto de la carne en San Salvador de Jujuy, 1860-1920", en Teruel, Ana (dir), *Problemas nacionales...*, ob. cit., pp. 125-161, 2010.

¹³¹ La fertilidad de sus campos aptos para el cultivo y la ganadería habían sido los atractivos para el asentamiento de algunas familias de inmigrantes ultramarinos al finalizar el siglo XIX y

La fábrica demandó paulatinamente mayor cantidad de mano de obra, que fue nutriéndose de las filas de la amplia población rural circundante transformada por la implementación de estrategias de disciplinamiento industrial y social. Este proceso estuvo fundado en medidas prescriptivas para el trabajo en general y para la vida cotidiana en particular, que se emitían diariamente y eran publicadas por la Dirección del establecimiento para su estricto cumplimiento. En esta parte del trabajo, fijamos nuestra atención en las disposiciones organizativas referentes a tareas, funciones, horarios y rutinas dentro de la fábrica, como así también a políticas de la empresa sobre el salario y algunas prestaciones de servicios que tenían el carácter de retribuciones complementarias, tales como el control sobre el consumo y el ahorro, la provisión de las primeras viviendas, los servicios de educación, salud y transporte, la organización del tiempo libre y los espacios de ocio de los trabajadores y sus familias.

Con estas políticas se esperaba la conformación de un espacio laboral y social lo más homogéneo y controlado posible. Se aplicaban todas las medidas que en política socio-laboral se originaban en el ámbito nacional, pero también acompañadas por decisiones para la vida fabril y extra-fabril que respondían a la normativa general de la DGFM destinadas específicamente para sus empresas. Realmente la fábrica, empezaba a configurarse como el primer emprendimiento de industria pesada en Jujuy y en torno a ella se iba conformando un incipiente mercado libre de trabajadores asalariados.

La atracción de mano de obra estuvo matizada por muchos ingredientes propuestos desde el nuevo emprendimiento que surgía en Palpalá, a cambio del

comienzos del XX. Para ampliar sobre la historia de estos pobladores extranjeros de las tierras de las planicies y llanos de Palpalá, a la vera del río Grande, se puede consultar Lizárraga de Ortiz, Ester, *Palpalá, historia viva de un pueblo*, Jujuy, Cuadernos del Duende, 2007.

esfuerzo y el sacrificio en el trabajo, la compensación debía llegar a través de una verdadera política de implementación del salario social¹³².

Podemos marcar una diferenciación con las condiciones de vida y trabajo que habían tenido trabajadores de la minería y la agroindustria jujeña, mano de obra preferentemente de raíz andina, proveniente de Puna y Quebrada, en la que se aplicaron mecanismos de captación coercitiva y modalidades del pago a destajo, con el uso frecuente de ciertos instrumentos no monetarios, como los vales de las “proveedurías” pertenecientes a los contratistas, como medio de pago. Esto hacía que el panorama del trabajo en Jujuy, aunque con un elevado índice de proletarización, en ciertas áreas, hacia los inicios de la década de 1940, todavía conservaba ribetes de un mercado de trabajo cautivo, sobre economías que seguían girando en torno a la auto-subsistencia¹³³.

Estos mecanismos de explotación se acentuaban por la falta de condiciones aceptables de vida y de trabajo en los lugares temporarios de tareas del ciclo de la caña de azúcar. La sindicalización, tanto de los trabajadores azucareros de los Valles Subtropicales, como de los mineros de regiones de la Puna y Quebrada, las protestas sociales y la aplicación de legislación laboral tendiente a mejorar las condiciones de trabajadores rurales e industriales intentaron cambiar el panorama socioeconómico de la provincia, a partir del gobierno nacional inaugurado en

¹³² Este no es un concepto de la época, pero nos parece aplicable porque las medidas salariales trascendían la concepción liberal que fija el precio del salario según la oferta y la demanda. Marshall define el salario social como *“El conjunto de prestaciones sociales del Estado en dinero y especie” a las que acceden los asalariados y otros sectores de la población necesitados, en virtud de su condición de “ciudadanos”. Incluye tanto las prestaciones directas del Estado como las de la seguridad social*, en Marshall, Adriana, “El salario social en la Argentina”, *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, IDES, abril de 1984, N° 93 vol. 24.

¹³³ Fleitas, María Silvia y Kindgard, Adriana, “Entre la legalidad y la proscripción. Políticas públicas y lucha obrera en Jujuy. 1918-1976”, en Teruel, Ana y Lagos, Marcelo (dir.), *Jujuy en la Historia. De la colonia al siglo XX*, Jujuy, UNIHR, UNJu, 2006, pp. 199-200.

1943, que pretendió representar la instauración de una política popular y “anti-oligárquica¹³⁴”.

La legislación laboral nacional revelaba importantes avances desde 1943 con la llegada del gobierno militar y el arribo de Juan Perón a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Su posterior triunfo electoral profundizó este rumbo de transformaciones en las relaciones socio-laborales que, en Jujuy, fue ejecutado por el gobierno de Alberto Iturbe.

A modo de comparación se pueden observar estos salarios iniciales de Altos Hornos Zapla y los establecidos para los ingenios azucareros nacionales por el Decreto/Ley de 1945 durante la Presidencia de Edelmiro Farrell:

¹³⁴ *Ibíd.*, pp. 210-212.

Cuadro 8: Salarios de fábrica en 1945 (en \$m/n)¹³⁵

Oficios	Altos Hornos Zapla			Ingenios		
	Por Hora	Por día	Por Mes	Por hora	Por Día	Por Mes
Peones	0,50	4	100	0,625	5	125
Albañiles	1	8	200	0,875	7	175
Capataces	1,15	9,24	230	0,625	5	125
Electricistas	1,20	8,10	240	0,875	7	175
Sopleteros	1,30	10,40	260	1,125	9	225
Mecánicos	1,50	12,40	300	1	8	200

Fuente: elaboración propia en base a datos sobre salarios de AHZ obtenidos de OD N° 107/45, 27/12/45, Libro N° 2 y datos sobre salarios de los ingenios del Decreto/Ley de 1945 que fijaba precios de producción azucarera y de salarios en los ingenios del noroeste argentino.

En este cuadro podemos observar que los salarios de los ingenios fijados compulsivamente por el Estado son inferiores a los de las empresas de la DGFM, salvo en el caso de los peones de fábrica.

En contraposición, AHZ desde sus comienzos, no sólo implementó políticas salariales acordes con un modelo de mayor distribución de riqueza con intervención estatal y protección social a los trabajadores. Sino que se preocupó por la capacidad adquisitiva del salario mediante el control estricto de precios máximos en la proveeduría del establecimiento. Esta política de distribución primaria del ingreso era complementada con las medidas distributivas

¹³⁵ Cabe aclarar que las cifras resaltadas en negrita fueron consignadas en las fuentes primarias, mientras las cifras restantes se obtuvieron calculando el precio del salario por hora, como se percibía en AHZ, por día (o sea 8 horas diarias) como se calculaba para los agro-ingenios y por mes resultante de multiplicar el jornal/hora por 200 horas tal como se explicitaba en AHZ.

secundarias: vivienda, salud, educación, recreación, prestación de servicios religiosos, medios de transporte, provisión de agua y energía eléctrica.

Entendemos que en esta etapa, sobre todo a partir de las presidencias peronistas, en Argentina se fue configurando un modelo de intervención en las relaciones sociales, económicas y políticas, instrumentado por un Estado social¹³⁶, que favoreció nuevas formas de sociabilidades políticas en los sectores populares argentinos. Así se constituyeron estructuras sociales inclusivas y permanentes denominada por algunos autores como sociedad salarial¹³⁷.

¿Por qué entendemos que estos conceptos: “Estado social” y “sociedad salarial” son aplicables a nuestro análisis sobre la política de la empresa en Jujuy?

El pago a destajo, o por tanto, era un mecanismo de retribución muy aplicado en zonas rurales de Argentina, fundamentado por la estacionalidad de las actividades agrícolas. En las áreas urbanas, en cambio la aplicación del pago de sueldos y salarios eran prácticas más vinculadas a las formas de empleo en el sector servicios y en la actividad industrial. Esto implicaba un importante salto cualitativo en la aplicación del pago dinerario por contrato y a diferencia del pago a destajo que respondía a la lógica de pago según esfuerzo y cantidad. Pero, además el salario como una remuneración ínfima para recomponer el esfuerzo y

¹³⁶ El Estado social, una denominación que se puede adjudicar a los Estados que después de la Segunda Guerra Mundial asumieron el doble rol de preservar la libertad de mercado y la iniciativa privada y desarrollar formas de intervención en la economía y la sociedad asumiendo la responsabilidad de “financiar” la fracción del costo de reproducción de la fuerza de trabajo que el capital no remunerase directamente.

¹³⁷ Para varios autores, influenciados por los estudios del sociólogo francés Robert Castel, hasta los años de 1980 la sociedad argentina era una sociedad salarial con casi el 75% de su población activa implicada en relaciones salariales. Este se desarticuló a partir de la dictadura de 1976. Véase Lvovich, Daniel y Suriano, Juan (eds.), *Las políticas sociales en perspectiva histórica Argentina, 1870-1952*, Buenos Aires, Prometeo, 2006, p. 10.

gasto de energía ocasionado por el trabajo fue mutando al incorporarse nuevos componentes que le dieron a los salarios una estructura más compleja.

Las políticas del primer peronismo apuntaban a mantener alto el consumo de los trabajadores, el pleno empleo, el pago de salarios directos, como ser la determinación de salarios mínimos, asignaciones familiares, sueldo anual complementario y vacaciones pagas, así como salarios indirectos tales como jubilaciones, pensiones y políticas de educación, salud y vivienda¹³⁸. Según Mario Rapoport, este modelo de distribución del ingreso a favor del sector industrial y de los asalariados urbanos tuvo tendencia al alza entre 1945 y 1955. En el período 1949-1952 entró en crisis, alcanzando un pico máximo en 1949, decreciendo luego pero manteniendo la mejora de nivel de salario¹³⁹.

Así se fue configurando una *sociedad salarial*, en la que los trabajadores extraían su estatus, su protección, su identidad, su existencia y su reconocimiento social del lugar que ocupaban en el salario en una época en que el Estado argentino, en la década de 1940, asumió nuevas funciones “sociales” y por consiguiente, incrementó el gasto social. Este salario social comprendía la provisión colectiva, a través del gasto estatal, de transferencias (sistemas de mantención del ingreso, pensiones, asignaciones familiares, becas de estudio), de gastos directos en bienes y servicios corrientes (servicios sociales como educación y salud), de gastos de capital (en viviendas, escuelas u hospitales), y subsidios (para la alimentación o la vivienda)¹⁴⁰.

¹³⁸ Rapoport, Mario, *Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2000)*, Buenos Aires, Macchi, 2000.

¹³⁹ *Ibidem*.

¹⁴⁰ Un estudio pormenorizado de este gasto efectuado por Adriana Marshall, puso en evidencia que en parte no necesariamente el costo social fue sostenido desde el punto de vista financiero completamente por el Estado, sino en algunos casos sólo fue *organizado y controlado* por este. Véase Marshall, Adriana, “El salario social en la Argentina”, en *Desarrollo Económico* N° 93 vol. 24, IDES, Buenos Aires, Argentina, abril-junio 1984, p. 41.

AHZ, por el hecho de constituir una empresa dependiente de la DGFM tuvo en el proceso de configuración de su identidad los ingredientes propios y particulares de una institución militar y estatal. Entre los dispositivos de gestión de la mano de obra en sus empresas, se destacaron por el pago puntual de los salarios, la adecuación de estos a la inflación, el control del consumo y la difusión de prácticas del ahorro entre sus trabajadores. Especialmente en empresas públicas como las de la DGFM, el cumplimiento de estas prácticas modificó profundamente las condiciones socio-laborales y la cultura de sus trabajadores. En primer lugar la institucionalización del contrato de trabajo fue un marco regulatorio de las obligaciones y derechos de las partes, empleador y empleados. Así, se fue incrementando la dependencia de los trabajadores con respecto al mercado para satisfacer sus necesidades de reproducción familiar y social.

Para AHZ las retribuciones¹⁴¹ a sus empleados adoptaban dos formas, una de ellas como salario o jornal, en base a la producción de 8 horas establecida y calculada en forma racional, percibida por los trabajadores de la producción, ya sea en la mina como en la fábrica. La otra mensual o sueldo, percibida por los empleados que cumplían tareas de la administración, la sanidad y la maestranza.

¹⁴¹ Usamos los términos salario o sueldo como sinónimos porque ambos se abonaban al finalizar el mes.

Capítulo 3

3.1 Disciplinamiento laboral y social (1944 a 1947)

El proceso industrializador, impulsado desde el establecimiento AHZ implicó políticas de disciplinamiento industrial y social, la administración del tiempo fabril se convirtió en el eje de la vida cotidiana, diferente a los ritmos de las tareas habituales de la zona, como las agrícola-ganaderas¹⁴² o las administrativas. El ritmo de la fábrica era continuo, ininterrumpido y fuertemente pautado, lo que hacía necesarias entonces, la aplicación de nuevas tecnologías y nuevos hábitos de comportamiento social.

El cambio en las condiciones de vida materiales implicaba, necesariamente, cambios en pautas culturales; la consumación de estos cambios no fue unidireccional y determinante, sino que estuvieron tejidos con la acción social y concretos contextos. La instalación de la primera unidad productiva minero-siderúrgica en la zona de los Valles Centrales jujeños aceleró este proceso de configuración de un mercado de trabajo libre pero con un fuerte cariz de intervención estatal en la vida de sus trabajadores.

Las actividades extractivas e industriales en los nuevos espacios, debía conformar un lugar de difusión de “buenas costumbres” en ambientes intra y extra-fabriles y también organizar un sistema articulador de las diversas experiencias productivas, en partes coordinadas, mediante un orden legítimo e

¹⁴² En el caso de economías domésticas o campesinas el trabajo estaba pautado por la “orientación al quehacer”, regulado por el ritmo natural del trabajo agrícola y la satisfacción de las necesidades de reconstitución familiar. En cambio el trabajo fabril, pautado por los horarios y las necesidades del mercado, requería una nueva administración del tiempo y de los espacios de ocio. El historiador Edward Thompson analizó los cambios culturales vividos por los primeros trabajadores ingleses en contextos de industrialización. Véase Thompson, Edward, *Tradición, revuelta y consciencia de clase*, Barcelona, Crítica, 1989, pp. 238 a 293.

integrador reconocido por los sujetos involucrados como un sistema de valores más o menos consensuado¹⁴³.

Este nuevo orden productivo requirió definición de misiones y funciones, como así también perfeccionamiento técnico, ya que las máquinas marcaban el ritmo y la calificación que necesitaba el trabajador en las fábricas y en las minas¹⁴⁴. El obrero, a fin de mantener un rendimiento sostenido mediante la administración de sus fuerzas, en el contexto de la disciplina fabril, sufrió cambios en su conformación corporal y psíquica y derivados en posibles trastornos de su salud. Así, las estrategias de higiene y moralización a través del descanso, la diversión, la prevención, la educación y la sanidad fuera de los lugares y las horas de trabajo, fueron indispensables para alcanzar el ideario de “hombre culto y civilizado” de la sociedad urbana e industrial, tal como lo concebían los planificadores industrialistas de la época.

En las primeras decisiones regulatorias sobre la fuerza laboral, tomadas entre 1944 y 1947, observamos las pautas de comportamiento que los trabajadores y sus familias debían seguir, no sólo en el trabajo, sino también en la esfera privada, fuera de él. Estas se publicaban en Ordenes Diarias (OD) escritas y firmadas por el Jefe de Servicio de Fábrica, con un intenso contenido

¹⁴³ De Gaudemar, Jean Paul, “Preliminares...”, en Varela, Julia y Alvarez Urfa, Fernando (eds.), ob. cit.

¹⁴⁴ Dice De Gaudemar que el trabajador, al adaptarse a la máquina, pierde la capacidad de decisión sobre la naturaleza del trabajo y sobre la cantidad de producción en unidades de tiempo. De allí se deriva la importancia del acceso al conocimiento de una diversidad de técnicos fabriles y de producción (ingenieros, técnicos, sociólogos, psicólogos, médicos) cuidando las máquinas y reparando las alteraciones de salud que genera esta organización, bajo la coordinación y programación del patrón de acuerdo a sus necesidades de acumulación o las de su corporación. *Ibidem*.

performativo¹⁴⁵, marcando la rutina tanto de la fábrica como la regulación de comportamientos en espacios extra-fabriles.

Durante los primeros años, desde su instalación, la fábrica se caracterizó por contar en su interior con un Destacamento Militar. Por tanto el ingreso se efectuaba por una garita o Guardia custodiada por un soldado, como se observa en la foto 1¹⁴⁶. Al ingresar al Centro Siderúrgico, Centro Forestal y al Centro Mina 9 de Octubre se podía percibir un clima de vigilancia y control militar que, además, trascendía los espacios de cotidianidad y de la vida doméstica, teniendo en cuenta que en estos predios también existían viviendas para profesionales, un barrio obrero, una escuela y una sala de primeros auxilios.

En las décadas siguientes se delimitaron más los espacios, separándose el propiamente fabril circunscripto a las tareas industriales, mientras que para las viviendas y actividades sociales, culturales y de ocio se construyeron instalaciones más alejadas del establecimiento¹⁴⁷.

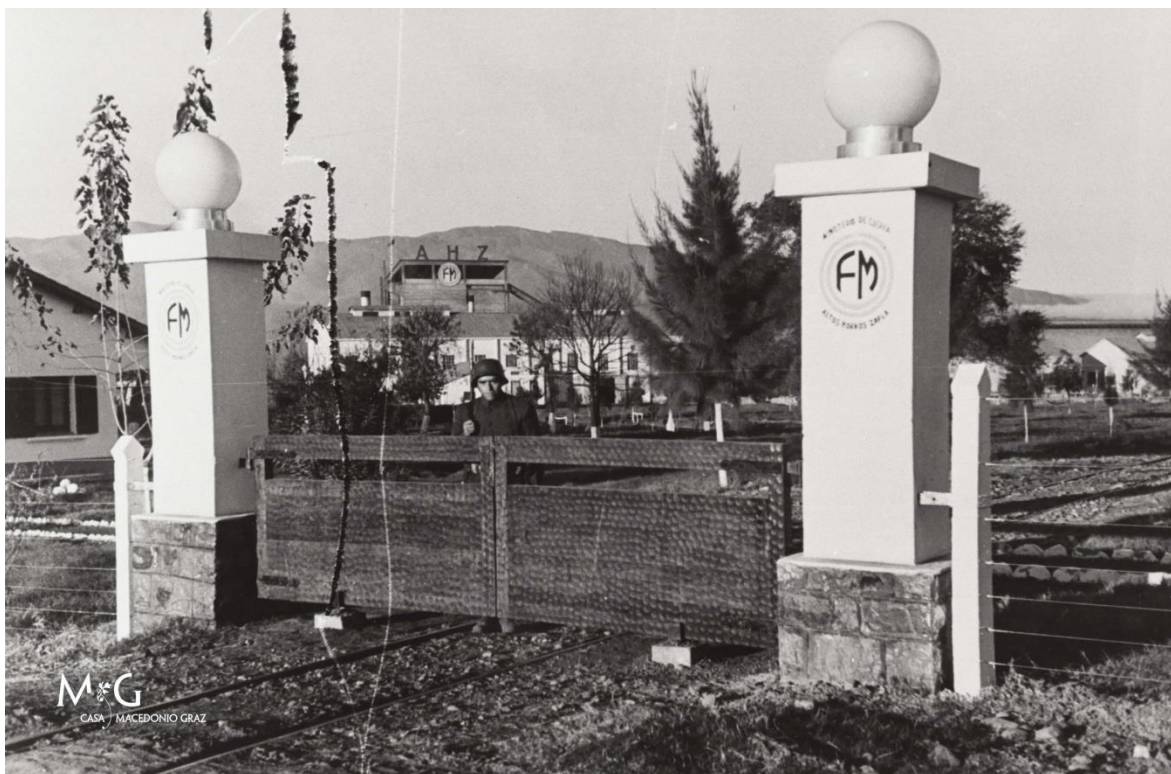
¹⁴⁵ Las expresiones performativas remiten siempre a una convención, a un patrón de comportamiento autorizado que permite que las palabras y las acciones tengan el poder de transformar la realidad.

¹⁴⁶ Con el correr de los años se fue diluyendo ese perfil militar, especialmente a partir del momento en que dejó de funcionar un Destacamento en el interior de la fábrica. En la foto se observa al fondo el tope del Alto Horno I.

¹⁴⁷ Este tema está analizado en los siguientes capítulos.

Foto 3

Ingreso a la Planta Siderúrgica por la Guardia Militar



Fuente: Centro Fotográfico Macedonio Graz

3. 2 Pautas para el ritmo de producción, organización de tareas y funciones

Las primeras contrataciones de personal administrativo, técnico y profesional, comenzaron en 1943 en las oficinas de la DGFM en Buenos Aires. Luego, desde la primera oficina de AHZ ya instalada en San Salvador de Jujuy, se procedió a la búsqueda, en primer lugar de trabajadores mineros ya que el proceso de explotación empezó con la preparación de la mina y el campamento 9 de Octubre

en las Serranías de Zapla. También se solicitaron empleados administrativos y de maestranza.

3.2.1 Primera Estructura orgánica

En Palpalá comenzó la construcción del primer Alto Horno en 1944, formalizándose unos meses después la organización del Servicio de Fábrica en su totalidad, el que quedó a cargo del Capitán Armando Pedro Pío Martijena, Subdirector de AHZ, y quedó conformado tal como observamos en el cuadro:

Cuadro 9: Misiones y funciones de AHZ hacia 1946

I- Servicio Técnico: Jefe Ingeniero Salvador José Naveira, tenía a su cargo: Oficina Técnica y su despacho, Planes de Órdenes de Trabajo (POT), Costos y Estadísticas, Laboratorio, Expedición y Escuela de Aprendices
II- Planta Siderúrgica: Jefe Ingeniero Cándido Fernández, tenía a su cargo: Alto Horno, Planta de Aglomeración o Sinterización (una vez puesta en funcionamiento)
III- Transportes Internos: Jefe: Ingeniero Guillermo Segundo Dalvit, tenía a su cargo: Alambre carril grande con sus servicios anexos, Alambre carril chico, Cintas transportadoras, Desvío ferroviario y locomotora, Garage y automotores, Vehículos a tracción a sangre, Decauville, Plantas de trituración y zarandeado, Elevador del mineral al AH, Grúas, Elevadores de materiales a la planta de aglomeración
IV- Servicios Generales: Jefe: Ingeniero Armando Horacio Rodríguez, dirigía las siguientes Secciones
a) Sección Electricidad y Aguas que comprendía: Usina Eléctrica Redes eléctricas exteriores e interiores Iluminación Planta de agua, inclusive acequia y toma Red distribuidora de agua Red cloacal y de desagües Servicio contra incendios Red telefónica Red de relojes eléctricos Jefe: Sr. Francisco Lázzaro
b) Sección Talleres que comprendía:

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Taller Mecánico Taller de Carpintería Taller de Herrería Taller de Soldadura Jefe: Señor Jesús Silva
c) Sección Construcciones que comprendía: Fumistas, Albañiles, Montadores y Pintores Jefe: Sr. Juan Suki
V- Mina 9 de Octubre: Encargado Sr. Esteban Teodorovich, tenía a su cargo: Despacho, Trabajos mineros, Usina Eléctrica, Talleres Generales y Mantenimiento

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en Orden Diaria Nº 27/46, 21/02/1946, Libro Nº 3.

En el marco de esta estructura orgánica el jefe de Servicio de Fábrica -o sea el Sub-director- era la persona responsable de todos los sectores del complejo minero-siderúrgico, en total cinco: Servicio Técnico, Planta Siderúrgica, Transportes Internos, Servicios Generales y Mina 9 de Octubre. En los comienzos era una organización vertical y sencilla, con el transcurrir del tiempo y a medida que creció la empresa, esta organización se complejizó. Al frente del establecimiento estaba el Mayor Enrique Lutteral, quien cumplía las funciones de Director, mientras que las funciones de profesionales de la planta siderúrgica estaban en manos de cuatro civiles ingenieros, todos ellos provenientes de otras ciudades, generalmente lugares, ya que Jujuy no contaba para la época con una institución de estudios universitarios¹⁴⁸.

¹⁴⁸ Provenían de las Universidades de Buenos Aires y del Litoral pues la Universidad Nacional de Jujuy se creó en 1973 con las carreras de Contador Público Nacional, Ingeniero Agrónomo, Ingeniero en Minas, Ingeniero Metalúrgico e Ingeniero Químico.

3.2.2 Jerarquías

Los trabajadores civiles de la fábrica, tanto los afectados a la producción como los encargados de la administración y la sanidad, estaban jerarquizados entre profesionales y sub-profesionales–técnicos.

Entre el personal subalterno de la producción las diferencias dependían de las formas que recibían su remuneración, lo que estructuraba una división entre empleados mensualizados y obreros jornalizados.

A su vez los obreros de la planta fabril y de la mina estaban sujetos a jerarquías según se tratase de personal calificado, quienes estaban dotados de conocimiento especializado u oficio y se denominaban oficiales. Los trabajadores semi-calificados o semioficiales ubicados en una jerarquía media. En un rango menor, se ubicaban los operarios auxiliares y por último los peones considerados no calificados.

Observamos la contratación de menores, entre 14 y 17 años, quienes revestían la condición de aprendices y al cumplir los 18 años pasaban a la planta como personal fijo de explotación (es decir quedaban confirmados en su trabajo). Generalmente se trataba de hijos de trabajadores de la fábrica, cuya contratación respondía al objetivo de consolidar la incorporación de mano de obra capacitada con estrechos vínculos de pertenencia con la empresa¹⁴⁹.

El trabajo de menores fue regulado desde el Estado y la legislación Nacional a fin de evitar situaciones abusivas así, los jóvenes trabajadores debían tener una Libreta de Trabajo y un Carnet Sanitario que acreditaba la aptitud física para las tareas requeridas. La primera incluía información detallada sobre las

¹⁴⁹ Orden Diaria (en adelante OD) N° 9/44, 31/03/1944, Libro N° 1.

características físicas del menor, el nombre de sus padres, domicilio, fecha de inicio en el trabajo, clase de actividad y salarios percibidos en la empresa¹⁵⁰.

Cuadro 10: Escalafón del personal de AHZ hacia 1947

Profesionales	De la producción	
	De la administración	
	De la sanidad	
Sub-profesionales	De la producción	
	De la administración	
Obreros	Calificados	Oficiales
	Semi-calificados	Semi-oficiales
		Operarios auxiliares
	No calificados	Peones
Menores aprendices		
Empleados a sueldo	Administración, maestranza, sanidad	

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de OD N° 187/47, 17/09/1947, Libro N° 4.

Todos los trabajadores y empleados comenzaban sus labores bajo la condición de “eventuales” o “en comisión” por el término de seis meses, luego eran confirmados como “personal fijo de explotación”. Cualquier cambio de funciones o trabajo de un obrero, implicaba previamente la baja en el cargo

¹⁵⁰ Esta era una de las primeras medidas socio-laborales del peronismo aplicadas en todo el país y especialmente en Jujuy. Se puede ampliar consultando a Kindgard, Adriana, *Alianzas y enfrentamientos en los orígenes del peronismo jujeño*, Jujuy, Unidad de Investigación en Historia Regional, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 2001, p. 110.

anterior y la autorización por la dirección de su nueva categoría laboral, con la posterior ratificación de la DGFM¹⁵¹.

Este requisito nos permite concluir que, los trabajadores que ingresaban a la empresa, irremediablemente debían someterse a un período de prueba y que la decisión final sobre su contratación se tomaba en las oficinas de la DGFM en Buenos Aires.

3.2.3 Régimen y ritmo de tareas

El régimen de tareas, deberes y derechos de trabajadores estaba regulado por el Reglamento del Personal Civil de la Nación (RPC) que era común a todos los empleados de los diferentes establecimientos de la DGFM establecidos a lo largo del país.

Los motivos de bajas de personal estaban encuadrados en los artículos 280 y 282 del RPC, enmarcados en los términos de ineptitud física o mala conducta, sin embargo no está claro cuándo y cómo se evaluaba cada caso¹⁵². Los accidentes y la inseguridad en el trabajo eran motivos frecuentes para solicitar la baja entre los operarios. También observamos que se comenzaron a registrar ascensos, dados como premio estímulo en reconocimiento al entusiasmo y dedicación a las tareas encomendadas; estos procedimientos eran acordes a lo establecido por el art. 272 del RPC de la Nación¹⁵³.

A partir del encendido del Alto Horno I, en 1945, la jerarquía militar pretendía ininterrumpir el proceso productivo, por tal motivo se establecieron turnos y servicios de guardia, rotativos, para ser cubiertos por todos los trabajadores que participaban en la producción. Los aspectos más importantes para mantener la

¹⁵¹ OD N° 6/44, 24/03/1944, Libro N° 1.

¹⁵² OD N° 10/44, 03/04/1944 y OD N° 25/44, 10/05/1944, Libro N° 1.

¹⁵³ OD N° 14/44, 13/04/1944, Libro N° 1.

continuidad y no interrumpir el proceso productivo, estaban determinados por la provisión permanente y equilibrada de stock de hierro y carbón, fluidez en la cadena que alimentaba el horno, depuración correcta de los gases emitidos por el horno y equilibrio en los componentes químicos de la fundición. Lo que hacía indispensable no sólo planificar eficientemente los tiempos de tareas sino también los de descanso y ocio de los trabajadores.

Además de la adecuación del ritmo de las labores a las vicisitudes del proceso productivo a fin de no paralizar la fábrica, se organizaron trabajos para los domingos y feriados largos con personal de turno, especialmente en la época de carnaval, en la que por tradición y costumbre locales, la celebración debía ser ampliamente respetada¹⁵⁴.

Entre las fiestas celebradas desde los comienzos se festejó el Aniversario de la DGFM cada 9 de octubre, y a partir de la primera colada de arrabio, que se registró el 11 de octubre, como un momento trascendente para la siderurgia nacional¹⁵⁵.

En los años 1944 y 1945 la empresa otorgó asueto y bonificación a toda la planta laboral en conmemoración de dicho aniversario. También se organizó una recordación del inicio de la empresa en enero de 1943, conmemorado con un concurso especial, realizado entre los trabajadores que mantuviesen en mejores

¹⁵⁴ En 1946 el carnaval obligó a suspender actividades en la mina y la planta por varios días, (OD N° 23/46, 27/02/1946, Libro N°3). En 1947 el Feriado de carnaval se acortó por decisión de Martijena para evitar que el horno al enfriarse, se llenara de agua: *“durante las festividades de carnaval, las actividades del Establecimiento se regirán por lo siguiente: Planta Industrial de Palpalá: Turnos de Alto Horno, Usina, Playa y de Electricistas no interrumpirán sus actividades durante los días de carnaval. Planta de Aglomeración, Talleres, Instalaciones Eléctricas y Construcciones suspenderán las actividades desde la última obligación del día 15 del corriente hasta primera obligación del día 19 del mismo. Igual feriado regirá para las Oficinas. M90: se suspenderán las actividades el día 15 del presente a última obligación, reiniciándose las tareas el 19 del mismo a las 12 horas.”* en OD N° 22/47, 11/02/1947, Libro N° 4.

¹⁵⁵ OD N° 70/46, 18/09/1946, Libro N° 3.

condiciones las casas concedidas para habitar¹⁵⁶. La conmemoración del 11 de octubre, Primera Colada de Arrabio se fue institucionalizando lentamente, hasta convertirse en una celebración de carácter nacional, desplazando a los otros aniversarios en la galería de efemérides que la DGFM proyectó para afianzar la iconografía institucional.

En los tres primeros años de existencia la fábrica fue organizando las pautas a seguir, con el objeto de alcanzar el ritmo de producción y la habituación a las tareas que pondrían en marcha las nuevas actividades mineras e industriales. Estos procesos fueron trastocando la vida social y cultural de Palpalá y se extendieron hasta la misma capital provincial, San Salvador de Jujuy; desde entonces, ambas locaciones interactuaron recíprocamente e influyeron entre sí, generando un modelo de convivencia distintivo y particular.

¹⁵⁶ OD N° 109/45, 31/12/1945, Libro N° 2.

Capítulo 4

4.1 El discurso nacionalista y las prácticas paternalistas en la construcción de hegemonía

Transcurridos los tres primeros años de AHZ, en 1947, el Mayor Enrique Lutteral fue reemplazado en la dirección por el Mayor Armando Pedro Pío Martijena. En su gestión comenzaría un proceso de consolidación de la fábrica y su entorno. Tanto las instalaciones de la estructura productiva -explotación minera, producción de carbón y actividad industrial- como así también la solución de aspectos técnicos y provisión de mano de obra, fueron integrados en un proyecto de “ingeniería social” que contemplaba aspectos sociales y culturales a partir de la iniciativa y responsabilidad de la empresa para conformar una comunidad de trabajo integrada con fuertes componentes simbólicos, caracterizada fundamentalmente por lazos de integración, orden y progreso social¹⁵⁷.

La conducción de Martijena, con muchos años de gestión, se fue caracterizando por un estilo particular de dirección y administración de la “cosa pública”, donde prevalecía una convicción defendida y plasmada en las prácticas y en las acciones cotidianas que debían estar atravesadas por la difusión o proyección de una ética especial, la de una “*moral siderúrgica*” en la que el mundo del trabajo y la vida cotidiana de AHZ tuvieran pautas bien definidas.

¹⁵⁷ Nos referimos a recursos simbólicos que se aplicaron en las empresas del Estado controladas por militares como lo demuestra investigaciones sobre YPF (dependiente por la Marina de Guerra, ARS (agrupada en la AFNE, de la Marina de Guerra) y SOMISA (como AHZ, bajo control de la DGFM). En todas estas empresas fue clave la apelación a la retórica alusiva al carácter nacional y estratégico para el desarrollo económico de cada una de estas empresas.

Tanto la impronta simbólica del Estado (que se materializaba en medidas socio-laborales concretas), sostenido y legitimado mediante el discurso nacionalista de las figuras militares que lo representaban como la idealización de un trabajador comprometido con las imágenes, discursos y prácticas que exaltaban las virtudes del obrero minero-metalúrgico, eran herramientas eficaces en la construcción de un ambiente de trabajo virtuoso en una actividad fundante para el desarrollo industrial nacional.

En esta etapa de la historia de AHZ, en torno a la fábrica se fue generando una organización estrictamente disciplinada que combinaba el trato directo con los empleados, en un ambiente de trabajo duro y paternalista a la vez.

El recorrido de estudios de otros casos de empresas, tanto en su condición de privadas como estatales, en las que se aplicaron tácticas paternalistas en la gestión de la mano de obra, nos permite comparar e identificar algunas características comunes más sobresalientes:

- Las tácticas empresariales combinan acciones benevolentes con instancias represivas, el disciplinamiento conlleva la habituación de los trabajadores en los espacios laborales y se extiende al ámbito extra-laboral.
- La empresa provee la mayoría de las viviendas para habitación de los trabajadores solteros o casados.
- Asegura los servicios de economatos o tiendas de abastecimiento de los alimentos y bienes de consumo indispensables para la satisfacción de las necesidades de la población trabajadora.
- Proporciona coberturas de servicios urbanos, de transporte, educación, asistencia sanitaria, servicios religiosos, espacios culturales, deportivos y de ocio bajo responsabilidad de la empresa.
- Ejerce un control represivo de la organización sindical.

En AHZ las estrategias de industrialización combinaron una política social benefactora con un discurso nacionalista y místico ¹⁵⁸ generando así las condiciones necesarias para la conformación de un ambiente de trabajo apto para alcanzar los objetivos de producción industrial. Tuvieron como pilares fundamentales reducir la conflictividad laboral para fortalecer los sentimientos de pertenencia y filiación, ya que, estaban convencidos de que, el compromiso con la empresa reflejaba un compromiso con el futuro de la nación. Entendemos que estas eran estrategias eficientemente utilizadas por los directivos de la empresa, desde Buenos Aires y en Palpalá, tendían a legitimar las relaciones de autoridad y subordinación inherentes al proceso de explotación de los recursos y de la mano de obra.

Si éstas eran prácticas comunes en las relaciones socio-laborales de empresas capitalistas ¹⁵⁹, en el caso de AHZ y también, suponemos, en las demás empresas de la DGFM las prácticas hegemónicas tenían algunos ingredientes particulares por su carácter de empresas militares. Así, la construcción de los iniciales presupuestos preventivos laborales estuvieron plasmados en un discurso patriótico, moralizador y productivista, observable en el fomento de valores, tales como honestidad, humildad, paciencia, frugalidad y previsión combinados con ideales de orden, laboriosidad, limpieza y disciplina social, para conformar una fuerza laboral sana, diligente, dócil y, sobre todo, disciplinada.

¹⁵⁸ Utilizamos este concepto para describir una situación de conexión emotiva o afectiva entre sujetos trabajadores que entablaron una relación social que trascendía lo laboral.

¹⁵⁹ Montes Cató, Juan, "Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. El proceso de construcción social de la resistencia", en *Trabajo y sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, N° 9, vol. IX*, Invierno 2007, Santiago del Estero, Argentina.

La normativa de la empresa era reguladora de hábitos y formas de vida de los trabajadores toda vez que descuidar el tiempo y espacio extra-fabril obrero, podría suponer el “cultivo” de comportamientos “incorrectos” derivados en resultados perniciosos para la salud física y moral, en detrimento de los procesos productivos.

La preocupación se plasmaba en regular y pautar las condiciones de vida de los trabajadores: vivienda, salud y educación, que se brindaban por intermedio de la alimentación, moralidad, ocio, deportes, instrucción, higiene personal, familia, el culto religioso, como así también la diversión: cine, club y fiesta del arrabio.

Los valores que se difundían desde las jerarquías empresariales eran el esfuerzo, el sacrificio, la austeridad, la disciplina y la obediencia en el trabajo industrial, que al combinarse posibilitaban un ambiente de trabajo en armonía social. Los males a combatir eran el conflicto, la ociosidad, el despilfarro, la ignorancia, la indigencia, la enfermedad, la suciedad y sobre todo el hábito pernicioso del consumo de alcohol¹⁶⁰.

4.1.1 La era Martijena

Este militar y Director de AHZ, sentó las bases de un sistema de relaciones obrero-patronales en el que la rígida normativa de control social de los operarios por parte de las autoridades se ligó a la puesta en vigencia de un amplio conjunto de símbolos de identificación nacional. Así, AHZ se erigió como una planta piloto en una actividad productiva que era considerada clave para el engrandecimiento y el progreso del país.

¹⁶⁰ A medida que analizamos la problemática de la regulación de las pautas de consumo de los trabajadores, visualizamos las medidas para prevenir y controlar la ingesta de bebidas alcohólicas.

Armando Pedro Pío Martijena hizo suyo el proyecto de Nicolás Savio, trabajó denodadamente en Palpalá y luego, continuó en la dirección de la DGFM, para cumplir con las pautas del PSN. Fue una figura clave que sobresalió del colectivo social que fue movilizadado por este proyecto, sus visiones y el impulso que le imprimió fueron decisivos en estos primeros años, y aunque sus objetivos no fueron plenamente alcanzados, es indudable que sus decididas gestiones iniciales sirvieron para cimentar las bases de la industria pesada nacional.

En el aspecto discursivo consideramos que hubo plena coincidencia entre el Estado administrado por el peronismo y la DGFM controlada por militares industrialistas. Sin embargo, por motivaciones ideológicas en el plano político y posiciones estratégicas en lo económico, no necesariamente convergieron las posturas del gobierno nacional peronista con las de la porción militar comprometida en la movilización industrial¹⁶¹.

Al ser AHZ un ente estatal y militar resulta interesante observar los posicionamientos de la dirigencia militar con respecto a la política en general y al peronismo en particular. El objetivo común de todos los Directores de la DGFM fue mantener a sus empresas al margen de la política. Al ser Egresados de la Escuela Superior Técnica del Ejército con el título de Ingenieros conformaban un grupo con un posicionamiento diferente a las otras ramas del Ejército. Los egresados de la Escuela Superior de Guerra, fueron proclives a considerar la participación política de las Fuerzas Armadas en la vida argentina como una necesidad para encauzar el rumbo de la nación. Según el Coronel Retirado Cornejo Torino, estas diferencias provocaban que los Ingenieros Oficiales fueran relegados en la ubicación de los más altos cargos del Ejército, y que se les restringiera la continuación de sus estudios en la Escuela Superior de Guerra a fin

¹⁶¹ Rougier explica la posición con respecto a la siderurgia que sostuvieron los miembros del Instituto Alejandro Bunge, de gran influencia en los primeros años del gobierno peronista. Véase Rougier, Marcelo, ob. cit., en las páginas 31 y 94.

de evitar que obtengan el rango de Oficiales de Estado Mayor y disputar esos espacios de poder¹⁶².

Tanto Nicolás Savio (en su corta vida) como Martijena evitaron involucrarse directamente en la política nacional ¹⁶³. En los tiempos de exaltadas manifestaciones de la lealtad peronista –el período de peronización de 1951- Martijena procedía de manera cautelosa y prudente en AHZ. Sentía rechazo por las medidas compulsivas de la gestión del peronismo, tales como cumplir con la obligación de los descuentos por planilla de contribuciones dinerarias para la Fundación Eva Perón o después de la muerte de Eva, el mandato oficial para celebrar los rituales de oraciones y expresar duelo obligado en todos los espacios públicos, especialmente en las instituciones estatales. Entre todas estas, la más resistida fue la obligación de firmar, en 1954, las planillas de adhesión al Partido Justicialista en la misma Sede disposición que se impuso a todos los empleados de empresas estatales en el país¹⁶⁴. Martijena no desobedecía estas órdenes para evitar problemas con la dirigencia política, pero, en la medida de sus posibilidades, las morigeraba, convencido de que ellas significaban una intromisión de la política en la fábrica¹⁶⁵.

Tampoco se permitía hacer política sindical en el establecimiento, el trato paternalista y el estilo de gestión de Martijena resolvían directamente los

¹⁶² Cnel. (R) Ing. Cornejo Torino, Manuel, *Dirección General de Fabricaciones Militares:..., ob. cit.*, pp. 81 a 84.

¹⁶³ Potash definió a Savio como neutral o no peronista. Véase Potash, Robert, *El Ejército y la política en la Argentina (II). 1945-1962. De Perón a Frondizi*, Buenos Aires, Hyspamérica, 1986, p. 25.

¹⁶⁴ Para retenciones de sueldos véase: OD N° 65/1950, Libro N° 7; OD N° 231/1951, Libro N° 8. En 1952 (OD N° 241, Libro N° 9) retención salarios del 12 de octubre a afiliados a CGT. En 1951 (OD N°154/1951, Libro N° 8) firma de un Álbum pro reelección de Perón. En 1954: (OD N° 21/1954, Libro N° 11) afiliación obligatoria al Partido Peronista.

¹⁶⁵ Entrevista efectuada el 30 de septiembre de 2007.

problemas. Los obreros accedían directamente a él, sin pasar por la vía jerárquica correspondiente, es decir los cuadros intermedios, jefes y profesionales, para tratar diferentes temas con el Director del Establecimiento, en un horario especialmente pautado¹⁶⁶.

Martijena se convirtió en un ícono en el imaginario colectivo de los trabajadores de AHZ, quienes a través de sus testimonios recordaban su gestión y lo caracterizaron como una persona con un fuerte sentido de la honestidad, responsabilidad y austeridad, especialmente en el manejo de los bienes del Estado. Tomaba medidas de austeridad en épocas difíciles en el contexto nacional, como en el período del Plan de Austeridad nacional de 1952. Por disposición de la DGFM se aplicaron restricciones en el presupuesto que lo llevaron a limitar el pago a los proveedores, a efectuar ahorros en el papel, la luz, las cintas de máquinas, papel carbónico, utilización discrecional de los vehículos de la empresa y el especial cuidado patrimonial de todas las instalaciones.

Fue el ingeniero militar que transcurrió mayor cantidad de tiempo, once años en total, entre la sub-dirección y dirección de AHZ, un hecho relevante para la historia de la empresa, ya que ningún Director militar no había ni iba a permanecer tanto tiempo en el cargo. El Capitán Luciano Eufrazio Romanutti, el sucesor, fue sub-dirección dos años y luego dirigió el complejo siderúrgico seis años más, entre 1956 y 1962, es decir que también tuvo una prolongada permanencia pero a partir de entonces se redujo el promedio de duración de ejecutivos militares en la dirección de AHZ a sólo cuatro años.

¹⁶⁶ OD N° 68/46, 06/09/1946, Libro N° 3.

Cuadro11: Sucesión de Directores y Sub-directores de la empresa,

1943-1966

Grado	Director	Período	Grado	Sub-director	Período
Mayor	Enrique Lutteral	1943 1947	Capitán	Armando Martijena	1945-1947
Mayor Ttecnel Coronel	Armando Martijena	1947 1956	Capitán	Argañaraz Palma Mario Aguilar Benítez Luciano Romanutti	1952-1956
Mayor Ttecnel Coronel	Luciano Romanutti	1956 1962	Mayor Tte-Cnel	Jorge Mónaco Jorge San Pedro	
Coronel	Jorge Vicente San Pedro	1962 1966	Capitán	Angel Gabetta	

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la *Revista de Adhesión al XXVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre-1970*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1970.

En el período 1944-1964, todos los directores, ingenieros militares, ingresaron a la empresa como Sub-directores, Martijena y Romanutti llegaron con el grado de Capitán y después de varios años de gestión, al marcharse a Buenos Aires cada uno había obtenido el grado de Coronel.

Al analizar las decisiones diarias de la empresa, tomadas por el director, entre 1944 y 1956, época en la que el Capitán Armando Pío Pedro Martijena imprimió un fuerte sello personal a los primeros años de la fábrica combinando paternalismo, practicidad, mística, higienismo y disciplina, observamos que se articulaban perfectamente con el proyecto nacional de impulsar la industria

nacional, apelando a la concepción de esa “*moral siderúrgica*” indispensable para alcanzar los objetivos industriales y por consiguiente, el crecimiento y bienestar de la nación. La cultura paternalista que el Coronel Martijena intentó difundir y consolidar en AHZ se manifestó profusamente en su discurso de despedida de la Dirección del Establecimiento en 1956.

Dicho discurso estaba atravesado por tres vectores: los vínculos interpersonales entre el director y sus subalternos, la moral siderúrgica que debía imperar entre los que trabajan en esta actividad industrial y la promesa de mejoras en las condiciones de vida material de los trabajadores y sus familias.

Martijena remarcó la importancia de ese hecho en su vida personal, se despidió haciendo un balance, donde fundamentaba sus acciones y también dejando un mandato a sus subalternos: los trabajadores y empleados de la empresa de cumplir con un compromiso -considerado de carácter patriótico- y colaborar con el sucesor en la Dirección, el Mayor Romanutti. Fue un discurso performativo dirigido a un colectivo que se conformó en una historia épica protagonizada entre todos los actores, a pesar de las jerarquías reconocidas como tales. Destacaba un tiempo pasado en el que transcurrieron muchas vicisitudes e inconvenientes que dejaban entrever, un presente con logros compartidos y un porvenir en el que faltaba mucho por hacer.

Interpelaba a los trabajadores esperando que el compromiso asumido entre las partes no se diluyese, es decir que se mantuviese el nivel de producción de la empresa, en un contexto de esfuerzo y armonía. También usó apropiadamente el slogan que guiaba la producción de arrabio en AHZ: la condición de “*arrabio cien por cien criollo*”, una cuestión que agregaba un valor intangible a los resultados productivos de esta empresa nacional¹⁶⁷.

¹⁶⁷ Vimos que esa era una especie de “marca registrada” desde los inicios, ya que en los primeros discursos de los militares estaba esa referencia.

Si bien fue un ingeniero militar que valoraba el estricto respeto a las jerarquías, también quiso asimilarse a sus subalternos al referirse a su “*vida de soldado*”, porque esa condición de “soldado”, lo ponía al ras, al nivel de los que lo escuchaban, lo presentaba como sus pares y así marcaba más profundamente las huellas emotivas de su discurso. En él expresaba gratitud y justificaba las situaciones en las que ejerció autoridad con la intención de movilizar los afectos en aquellas personas que había dirigido durante tanto tiempo y en ese momento quedaban en el lugar que dejaba vacante, mostrándose también como padre de una “gran familia” en la que debió ejercer con equilibrio el rol de “dar y castigar” para alcanzar los objetivos propuestos.

Se mostraba como alguien que aún al alejarse a otro lugar debía seguir trabajando para mejorar la situación de la empresa, en este sentido reconocía que la Superioridad (como se denominaba al Directorio de la DGFM) también debía cumplir su parte¹⁶⁸. Antes de partir a Buenos Aires reconoció que las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias en los Centros de explotación jujeña debían superarse porque, aunque el proceso de urbanización y ordenamiento social avanzaba al ritmo de la fábrica, faltaba concretar la construcción de una moderna infraestructura edilicia en los cuatro Centros de producción de AHZ¹⁶⁹.

“Dejo la dirección del Establecimiento Altos Hornos Zapla luego de más de 11 años de actividad en él, y al hacerlo debo manifestar que este acto reviste para mi vida de soldado una importancia que no es fácil de imaginar.

¹⁶⁸ Después de la muerte del General Savio, la Dirección de FM pasó por un período de inestabilidad política, el estatuto orgánico establecía que el Consejo de Administración tenía una duración de cuatro años. Fueron Presidentes del Directorio los Generales: Julio Hennekens (1948-1951), Alfredo Intzaugarat (1951-1953), Salvador Muller (1953-1955), Pedro Maristany (1955-1957) y José Luis Buscaglia (1957-1959). Martijena ocupó este cargo entre 1959-1962. Luego asumió Guido Blanco. Véase Belini, Caludio, ob. cit. p. 59.

¹⁶⁹ En el capítulo 8 describimos estas mejoras en la infraestructura edilicia para viviendas, instalaciones deportivas, culturales y sociales que se inauguraron entre 1961-1962 provocando un cambio sustancial en las condiciones de vida de empleados y obreros de la empresa.

Afirmo sin exageraciones de ninguna naturaleza que con la colaboración permanente de todo el personal, desde los señores Jefes de Servicio hasta el operario asistente, la tarea cumplida no ha pesado exageradamente sobre mi persona y, por sobre todo, ha sido muy grata.

*“Dejo la Dirección del Establecimiento pudiendo manifestar con todo orgullo, que jamás su actividad industrial ha sido interferida por factores atribuibles a negligencias o falta de dedicación del personal de todas las categorías. Con los medios precarios de que se ha dispuesto, se han mantenido en marcha permanente los dos únicos altos hornos con que cuenta el país y jamás un acto de indisciplina grave ha empañado la actividad intachable del personal y la habitual cordialidad que debe reinar entre los hombres que trabajan en las plantas de hierro. Si no existe una verdadera **moral siderúrgica** en el conjunto de las mujeres y hombres que trabajan en esta industria, los fracasos amenazarán todos los días”.*

“El esfuerzo de una persona, de nada vale en este orden de actividades y es por ello que los éxitos y los fracasos afectan al conjunto por lógico derecho o responsabilidad. Los años pasados constituyen pues una elocuente prueba de la colaboración con que todos me han honrado, que agradezco de todo corazón.

*“Sobre el conjunto de hombres y mujeres de Zapla, pesa una enorme responsabilidad: la de demostrar al país que una producción muy superior a la actual de **hierro y acero cien por cien criollo**, puede obtenerse en condiciones económicas, sin detrimento de su calidad. Yo pido especialmente a todos y cada uno, que recuerden permanentemente este compromiso que han contraído, en todas las circunstancias en que su actividad esté incidiendo sobre el porvenir de esta planta.*

“Debo reconocer el alto espíritu de sacrificio y la disciplina que ha puesto en evidencia el personal de todas las categorías, al sobreponerse en silencio a la falta de comodidades con que ha debido y debe vivir. La Superioridad está tratando de salvar esta deficiencia y estoy seguro que no ha de transcurrir mucho tiempo hasta que los hombres de Zapla y sus familias, gocen de todos aquellos beneficios que exige la ruda tarea que cumplen.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

“Dentro de mis posibilidades y de las atribuciones que la superioridad me confiera, continuaré apoyando con todas mis fuerzas el desarrollo de Zapla, porque así lo merecen los hombres que lo sirven y así lo reclama el bien.

“Deseo que todos y cada uno queden con la firme convicción de que dejo la Dirección del Establecimiento, recordándolos con el mismo cariño. Si alguna vez las contingencias del Servicio exigieron que surgiera alguna aspereza o algún rigor, según mi manera de apreciar las cosas y su influencia en la actividad general, este nacimiento estuvo guiado por nobles intenciones y nunca por intereses personales.

“En este orden de ideas y con un poco de inmodestia, creo sinceramente que tengo derecho a recordar como oportuno el viejo refrán: Quien bien te quiere, te hará llorar.

“Deseo recomendar muy especialmente a todo el personal que continúe perfeccionándose incesantemente en las actividades del servicio. Tendrán en el nuevo Director, Mayor Don Luciano Eufrazio Romanutti, un excelente guía y un permanente ejemplo. Estoy seguro que le brindarán a él toda la colaboración, y más aún si es posible, que la que supieron brindarme a mí y por ello, desde ya les hago llegar mi cálido elogio.

“Al reiterarles a todos mi especial cariño, les ruego hagan extensivo mi saludo de despedida a todos sus familiares junto a los más sinceros deseos de felicidad y éxitos¹⁷⁰”.

Como se puede observar, el discurso interpelaba a los trabajadores como sujetos constructores de un destino colectivo de grandeza, se distribuían roles, se asignaban responsabilidades, se compartían resultados, para mantener un orden, un equilibrio, una *moral siderúrgica* que regulaba el trabajo y la vida de quienes se dedicaban a esa rama productiva indispensable para el bienestar, no sólo de éstos sino de todos los argentinos. Responsabilidad, disciplina, armonía, esfuerzo, sacrificio fueron los valores implícitos en la ética del trabajo que se

¹⁷⁰ Palpalá, 26 de marzo de 1956, Coronel Armando Pedro Pío Martijena, Director de Altos Hornos Zapla, en OD N° 70/56, 26/03/1956, Libro N° 13. El remarcado es nuestro.

plasmaba en el discurso. También se planteaban relaciones de igualdad y de jerarquía a la vez, entre quienes eran iguales pero en diferentes niveles, un superior, un inferior, todos indispensables para llevar adelante la empresa.

También las publicaciones de revistas especiales de la DGFM para difusión de las diferentes actividades que se realizaron durante esta época constituyen fuentes valiosas para reflejar la política de consenso que se construyó en la comunidad de Palpalá. Así, en el imaginario colectivo se fue plasmando la impresión coincidente sobre los beneficios y mejoras sociales logrados durante los “mejores años de Zapla”.

“Junto a la construcción de la Planta, donde realmente había que hacerlo todo con las restricciones de la época, la DGFM y AHZ desarrollaron una acción de profundo sentido social en la zona de influencia, creando organismos que tenían la misión específica de velar por la salud y moral de todos los integrantes del establecimiento y sus familiares. El establecimiento brindó permanentemente a sus empleados una gama de beneficios caracterizados por una política de protección a sus trabajadores y familias¹⁷¹.”

A partir de la dirección de Martijena entre 1947 y 1956, la impronta de una gestión paternalista fue clave para madurar las señas identitarias de la empresa que definieron a AHZ con un fuerte componente nacionalista¹⁷².

¹⁷¹ *Revista de Adhesión al XXVIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1971*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1971.

¹⁷² Todas las empresas de control militar destinadas a la explotación y/o producción de insumos o bienes considerados estratégicos tuvieron como elemento distintivo la impronta de relaciones de trabajo ancladas en el valor del esfuerzo “para el bien de la Nación”. Por ejemplo en el Astillero Río Santiago, dependiente de la Marina de Guerra tuvo como un recurso discursivo y legitimador en la constitución de las relaciones socio-laborales la apelación permanente a este slogan. Tal como lo demuestra Ivonne Barragán en su trabajo *“Para el bien de la Nación”...*, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

4.1.2 Regulación de la actividad política y sindical en la empresa

La conflictividad social en las décadas de 1920, 1930 y 1940, expresadas en huelgas y movilización de trabajadores en Jujuy, tenían como causales la política represiva estatal que dificultaba la sindicalización, sumada a las malas condiciones de vida y de trabajo de asalariados parciales, de trabajadores que dependían aún de economías domésticas, o de empleados de manera temporal o estacionaria, en especial en los agro-ingenios azucareros y, desde los años de 1930 en las dos empresas mineras jujeñas ¹⁷³.

A partir de 1943, apenas asumido el gobierno de la intervención militar en Jujuy, debió intervenir en una grave huelga en el ingenio azucarero Río Grande. Otra, en 1944, tuvo como escenario Mina Aguilar. Este fue el comienzo de la etapa de intervención del estado en las relaciones entre trabajadores y empresarios profundizando los procesos de sindicalización. Por ejemplo la implementación del aguinaldo, representó el reconocimiento de gastos que el trabajador debía realizar para su reproducción social y la de su familia. No obstante que los primeros montos eran ínfimos para afrontar el costo de vida en los sectores de menores recursos, las empresas privadas interpretaron estas erogaciones como cargas difíciles de soportar ¹⁷⁴. En 1946, en el ingenio La Esperanza primero y en el ingenio Ledesma, luego, estallaron huelgas virulentas

¹⁷³ Para ampliar sobre este tema véase Lagos, Marcelo, "El mundo del trabajo en los ingenios azucareros. La etapa de inserción al mercado nacional, 1920-1940", en Santamaría, Daniel, (comp.), *Jujuy: arqueología, historia, economía, sociedad*, Jujuy, Cuadernos del Duende, 2005, pp. 320-343; Fleitas, María Silvia y Kindgard, Adriana, "Entre la legalidad y la proscripción...ob. cit., 2006, pp. 185-239.

¹⁷⁴ Adriana Kindgard brindó detalles sobre la resistencia empresarial en los ingenios azucareros de Jujuy para el pago del aguinaldo en Jujuy y las reacciones violentas que generó esta situación en 1946. Cfr. Kindgard, Adriana, *Alianzas y enfrentamientos en los orígenes del peronismo jujeño*, Jujuy, Unidad de Investigación en Historia Regional, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 2001, pp. 118 a 120.

exigiendo aumentos salariales y el pago del aguinaldo correspondiente. Las empresas estatales, por lo menos en AHZ, se adaptaron a la aplicación de esta nueva disposición nacional.

El estilo de gestión de la empresa procuraba afianzar vínculos personales y directos, en las relaciones del trabajo y fuera del ámbito fabril. Pero esencialmente esperaba prevenir, contrarrestar e impedir el conflicto laboral. Desde los primeros años se fueron difundiendo las pautas de control laboral y social para los trabajadores y sus familias, esto implicaba fomentar algunos hábitos deseables y combatir la práctica de otros considerados inapropiados. Así, la cuestión de la definición y el accionar político de los obreros debía ser una de las áreas de mayor intervención en la gestión empresarial. Observamos en este terreno en especial un esfuerzo considerable desde la DGFM para sustraer a sus trabajadores de la intervención del régimen peronista especialmente en las definiciones políticas y sindicales de sus trabajadores¹⁷⁵.

Las primeras medidas sobre estos aspectos tuvieron lugar en 1946, un año crucial para la vida política y sindical de los trabajadores argentinos. En Jujuy, en particular se vivía un clima de verdadera efervescencia política, en el que los sectores populares participaron ampliamente como respuesta a una convocatoria que los colocaba en el centro de la vida política¹⁷⁶.

En la fábrica y sus dependencias se aplicaron todas las medidas necesarias para regular el proceso eleccionario de 1946, se ponía énfasis en la

¹⁷⁵ Suponemos que el peronismo captó la adhesión de los trabajadores de AHZ, a pesar de las restricciones que tuvieron para expresarse políticamente en la fábrica. Según Adriana Kindgard esta nueva fuerza política tuvo en Jujuy un triunfo arrollador en las elecciones de 1946. Véase Kindgard, Adriana, *Alianzas y enfrentamientos...ob. cit.* Además la sindicalización de los obreros en ATE y las vinculaciones del Estado y del propio Perón con un trato preferencial hacia sus empleados públicos eran causales más que suficientes para fortalecer la orientación política de la masa laboral que veía ampliar sus derechos de ciudadanía.

¹⁷⁶ *Ibíd.*

estricta observación del voto obligatorio pero con la mayor asepsia posible en el plano de las expresiones políticas en los espacios de trabajo¹⁷⁷.

“[...]Con motivo de realizarse el día 24 de febrero de 1946 elecciones nacionales, y a efectos de evitar inconvenientes de cualquier naturaleza, se transcribe a continuación para conocimiento la parte pertinente del Reglamento del Personal Civil, que rige estos deberes y que debe cumplir el personal¹⁷⁸.

En el presente reglamento se consideraba una falta no cumplir con los deberes cívicos y se imponían castigos por tomar parte activa en política, señalando lo siguiente:

- a) *“Es deber de todos los empleados conservar, durante las contiendas políticas, la circunspección necesaria para garantizar la imparcialidad de los servicios públicos que atienden. En caso que se hagan notar por su conducta impropia, incurrirán en faltas que serán reprimidas con sanciones disciplinarias cuya gravedad dependerá de las circunstancias;*
- b) *Queda prohibido a todos los empleados hacer propaganda, dentro de sus respectivas oficinas, a favor o en contra de partidos o candidatos determinados.*
- c) *El personal no puede formar parte de ningún comité político [...] ¹⁷⁹*

La dirección exigía la presentación de libretas de enrolamiento de todo el Personal a fin de verificar si había emitido o no su voto. El incumplimiento de la obligación de votar sin justificación era punible con las siguientes sanciones, la primera vez: apercibimiento, la segunda vez: diez días de suspensión y por tercera vez: cesantía.

¹⁷⁷ Anexo a la Orden del Día N° 20/46, 16/02/1946, Libro N° 3, sobre elecciones nacionales.

¹⁷⁸ *Ibídem.*

¹⁷⁹ *Ibídem.*

Las empresas de la DGFM tuvieron pautas muy estrictas referidas a las prácticas sindicales relacionadas al comportamiento del sindicato y sus delegados.

En 1946 se reglamentó la afiliación del personal de AHZ a la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE, creada en 1937). Esta reglamentación fijó estrictas normas para preservar “orden, disciplina y respeto” y prohibió la propaganda gremial oral en la fábrica, ya que toda gestión sindical debía efectuarse personalmente en la central de Buenos Aires¹⁸⁰.

Veamos parte del contenido de la Disposición de la DGFM que regulaba los vínculos entre ATE como representante de todos los trabajadores de las 14 empresas de la DGFM en todo el país y la patronal.

[...] Para conocimiento y efectos, se transcriben a continuación el apartado IV de la Disposición N° 82/46 y apartado II de la Disposición N° 87/46, de la DGFM, que dicen:

“Sobre relaciones entre la DGFM y su personal afiliado a la Asociación de Obreros y Empleados del Estado:

“Hasta tanto la Superioridad resuelva cómo habrán de encauzarse las relaciones entre las Grandes Reparticiones y su personal afiliado a ATE, los señores jefes de departamentos y divisiones departamentadas y los directores de fábrica y establecimientos similares, se ajustarán a las siguientes directivas:

La ATE como entidad gremial representativa de los trabajadores al servicio de la Nación, que tiende al mejoramiento de las condiciones sociales de sus afiliados, cuenta con personería jurídica concedida por Decreto N°114.840 del 23 de septiembre de 1937, habiendo sido reconocido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en Exp.33.364-P-1944, con fecha 24 de octubre de 1944. Por todo ello y por las disposiciones del Decreto N°

¹⁸⁰ OD N° 39/46, 30 /04/1946, Libro N° 3.

23.852/45 sobre constitución de asociaciones profesionales, aquella entidad está habilitada para asumir la representación del personal que agrupa.

En consecuencia, se facilitará la actuación de la ATE siempre que resulte compatible con el orden, la disciplina y el respeto, factores de fundamental importancia en las relaciones del trabajo como indispensables para una mayor eficiencia y seguridad en las actividades de la producción de materiales de guerra¹⁸¹.

Hasta aquí remarcamos cuestiones determinantes en el estilo de relación que se pautaba entre el patrón-estado y los trabajadores, ésta no era una vinculación ordinaria o común entre empleador y empleado, sino que estaba condicionada por “trabajar al servicio de la Nación”, en especial en ciertas actividades que tenían la particularidad de demandar valores como “orden, disciplina y respeto” requisitos indispensables para una producción vinculada a la seguridad nacional como la *producción de materiales de guerra*.

Gustavo Contreras opina que el ascenso del gobierno militar en 1943 y, posteriormente el de Perón, abrió un camino para la sindicalización de los trabajadores del Estado en el cual se combinaban tendencias de burocratización, ampliación de mejoras sociales, saneamiento de la administración pública y la maximización del control sindical. Mientras se impulsaban muchas de las demandas y reclamos de obreros y empleados públicos tales como salario, sobresueldos, bonificaciones por hijos y nacimientos, viáticos, indemnización, jubilación, licencia, vacaciones, seguridad, higiene, ingreso, estabilidad, promociones, ascensos, carrera para “dignificar la función pública”, se acentuaban las medidas que darían al sindicato único su marcado perfil corporativista¹⁸².

¹⁸¹ El remarcado es nuestro.

¹⁸² Contreras, Gustavo Nicolás, “El personal de la administración pública nacional y sus proyecciones político-sindicales durante el primer gobierno peronista (1946-1955), en Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (comps.), *Trabajadores y empresarios...*, ob. cit., pp. 105-120.

Aunque el Coronel Perón intentó suavizar estos condicionantes al flexibilizar la obligatoriedad de afiliación a un sindicato único y el descuento compulsivo de la cuota sindical en los haberes mensuales, se mantuvo una característica muy represiva en la relación contractual con los estatales al mantenerse la prohibición terminante de efectuar reclamos a través de huelgas u otras medidas de lucha. Según el artículo N° 34 del decreto ley 536 desde 1945 se penaba con prisión de seis meses a tres años a todo obrero o empleado público que se declaraba en huelga¹⁸³.

Consideramos que se le adjudicaba a los trabajadores de la DGFM un doble status: el de trabajadores del Estado, valoración acentuada por el peronismo desde el gobierno y además en ramas productivas vinculadas a la seguridad nacional, promocionado desde las Fuerzas Armadas. A esto le agregamos un tercer nivel de consideración especial al trabajador de AHZ, asociada al hecho de contribuir a la fundación de una rama industrial clave para el desarrollo nacional. Un empleado de AHZ (tanto en el caso de los obreros como los empleados administrativos) se auto-percibía como un trabajador que gozaba de una categoría superior sobrevalorada por estos tres componentes simbólicos.

El contrato laboral entre el patrón-Estado y sus trabajadores era un vínculo en el que las formas de inserción, las percepciones y valoraciones parecían propias de trabajadores de cuello blanco con un concepto de “privilegio y beneficio relativo¹⁸⁴” caracterizado por el disfrute de concesiones especiales y análogamente cierta intensidad en las represiones como contrapartida.

¹⁸³ Contreras, Gustavo N., “La organización sindical del personal de la administración pública nacional durante el primer gobierno peronista (1946-1955). Acuerdos, conflictos y disputas”, en *Segundo Congreso de Estudios sobre el Peronismo (1943-1976)*, UNTREF, 2010, en línea: <http://www.redesdelperonismo.com.ar> (consulta: 06/03/2014), p. 9.

¹⁸⁴ Barragán, Ivone, ob. cit., p. 54.

Así continuaba la reglamentación que fijaba el régimen de relaciones entre la DGFM y las entidades gremiales¹⁸⁵:

“Con el fin de encauzar las gestiones que la citada asociación interponga en defensa de sus intereses gremiales, como así su actuación dentro de la Dirección General, establécense las siguientes normas:

1º) Todo asunto de índole gremial, cualquiera fuere el establecimiento donde se origine, deberá ser planteado, en Buenos Aires, ante la Dirección General por autoridades de la Comisión Directiva Central de la Asociación Obreros y Empleados del Establecimiento.

2º) Las gestiones se radicarán inicialmente y por escrito en la Secretaría General (División Personal Civil) donde, previo examen de las mismas, serán cursadas a los organismos cuya intervención proceda para ser resueltas en definitiva por la Dirección General o por la autoridad competente.

3º) Los delegados que actúen en representación de la ATE ante el personal de un determinado establecimiento, deberán llevar sus asuntos a la Comisión Administradora de la Seccional respectiva.

4º) Prohíbese en forma absoluta toda expresión, de hecho o de palabra, como asimismo todo acto de propaganda oral o escrita, de índole gremial dentro de los talleres o locales de trabajo o de cualquier otro lugar sometido a la jurisdicción del Establecimiento. La violación de esta norma será reprimida con las medidas disciplinarias que prevé el Reglamento del Personal Civil (RPC).

5º) Cuando la Asociación lo solicite y siempre que los afiliados prestaren su conformidad, por administración se procederá a retener de los haberes el importe de las cuotas de contribución el que será entregado bajo recibo a las autoridades de la Comisión Administradora de la Seccional que corresponda.

¹⁸⁵ OD N° 57/46, 23/07/1946, Libro N° 3. El remarcado es nuestro.

6º) *Sin perjuicio de las gestiones que se promuevan por intermedio de la ATE, las peticiones o reclamos de carácter individual podrán ser formuladas por el interesado, ante la dirección del Establecimiento, de acuerdo con lo que determina el RPC.*

7º) *En los casos de interés general o de petición colectiva, las gestiones se producirán conforme lo previsto en los puntos 1º y 2º. Sin embargo, con el objeto de facilitar el entendimiento o de evitar demora en asunto de escasa importancia, el jefe de la dependencia podrá anticipar una solución práctica, sin que ello signifique variar el concepto fundamental que rige el punto 1º de las presentes normas.*

8º) *Cuando los delegados de la ATE deban trasladarse de un punto a otro en misión gremial, se les concederá permiso con goce de haberes y se les extenderá pasajes con cargo a la Repartición, beneficios que deberán ser gestionados directamente por la Comisión Directiva Central en la forma prevista en el punto 2º de estas normas.”*

Estas reglamentaciones demuestran el estricto control de las expresiones sindicales dentro de la fábrica como se destacaba en el complemento de la anterior disposición¹⁸⁶:

“[...] Punto 4º- las prohibiciones establecidas por este punto deben mantenerse con todo rigor. Sólo le será permitido al personal delegado de la ATE colocar en un lugar de fácil acceso (relojes control, chaperos, etc.) volantes convocando a reuniones o asambleas exclusivamente. Ha de tratarse de que tales volantes sean tomados por el personal en momentos de retirarse del trabajo [...]”

También se subrayaba el rol de cada Director de fábrica para solucionar problemas urgentes, evitando o neutralizando la intervención sindical en los conflictos dentro de la fábrica.

“[...] Punto 7º- Los directores de fábricas y establecimientos similares escucharán a los delegados de la ATE en la suya respectiva, y, cuando

¹⁸⁶ *Ibíd.*

planteen problemas de fácil y práctica solución, los resolverán directamente, sin perjuicio de hacerlo conocer a la Dirección General si por causas especiales así lo creyeran conveniente [...]"

Estas medidas eran reforzadas con la aplicación del Reglamento del Personal Civil de la Nación (RPCN) que prohibió la propaganda política dentro de la fábrica y barrios¹⁸⁷. Los paros eran considerados faltas con aviso y se sancionaban con el descuento de puntaje, haberes, primas, etcétera¹⁸⁸. Al tercer día de falta continua correspondía un emplazamiento con telegrama colacionado para que el trabajador regularizase su situación so pena de cesantía por abandono de puesto de trabajo.

Pero el incumplimiento de estas normas por parte del personal obligaba a la Dirección a publicar en las OD avisos de este tenor:

"Aviso:

Habiendo observado el suscripto que personal del Establecimiento, guiado por ideas políticas, ha colocado afiches del mismo carácter en el interior del Establecimiento, se los llama a la reflexión por la falta cometida, por la naturaleza militar que corresponde a esta fábrica. Por consiguiente, espero que se respete la situación de prescindencia que las Autoridades Supremas de la Nación desean que tengan los organismos militares, no reincidiendo en tales hechos, que de repetirse, harán pasibles a los causantes, de las sanciones disciplinarias pertinentes.

Los señores Jefes de Centro harán sacar todos los afiches y borrar todas las leyendas de carácter político, sin distinción de ninguna clase, que se encuentran en el interior del Establecimiento¹⁸⁹."

¹⁸⁷ Según el artículo N°146, inciso b.

¹⁸⁸ Según el último párrafo de dicho inciso b) apartado II del art. N° 179 del RPC de la DGFM.

¹⁸⁹ OD N° 248/51, 08/11/1951, Libro N° 8.

El 23 de septiembre de 1954 la empresa reiteró las regulaciones del comportamiento sindical que debían observar las entidades gremiales que agrupaban al personal civil de las empresas de la DGFM¹⁹⁰: “...*siempre que se mantengan en términos y formas compatibles con el orden, la disciplina y el respeto, factores estos de fundamental importancia para jerarquizar los tratos y vinculaciones del trabajo y obtener una mayor eficiencia y seguridad en la producción de efectos destinados a la seguridad nacional.*”

A estas directivas se sumaron, en cuanto a representación, las directivas que establecían que solamente serían reconocidas como tales aquellas personas cuyas designaciones fuesen comunicadas oficialmente ante la DGFM y, posteriormente a la dependencia correspondiente. Mientras que las actuaciones gremiales debían actuar en carácter de comisiones de gestión y plantear sus problemas por escrito, con una anticipación de tres días, *por lo menos cuando provoque conferencia o entrevista, a fin de no incurrir en medidas o soluciones precipitadas de dudoso resultado.*” Se mantenía un fuerte cariz centralizador ya que todo planteamiento gremial debía hacerse en Buenos Aires ante la DGFM, “*cualquiera fuere el lugar donde se origine el problema*”. Las partes intervinientes en el conflicto eran la DGFM y las autoridades centrales de la entidad gremial, actuando la Secretaría General (División Personal Civil) y la dependencia involucrada.

Algún espacio, aunque pequeño, quedaba para la instancia local, ya que las representaciones locales podían gestionar ante los directores de fábrica o establecimientos, petitorios (por escrito y con la antelación de tres días) sobre

¹⁹⁰ En OD N° 212/54, 23/09/1954, Libro N° 11 se transcribió el régimen de las Relaciones entre la DGFM y las entidades gremiales que agrupan a su personal civil, difundido por Disposición N° 154/53, con la modificación efectuada por Disposición N° 140/54. Reconociendo el espíritu que anima el Decreto N° 23.852/45, ratificado por Ley N° 12.921.

asuntos que no tuviesen repercusiones en general. Pero siempre la decisión final quedaba en manos de la DGFM.

Hacia adentro de la fábrica, “*por elementales principios de orden y disciplina, a fin de evitar actitudes o hechos que motiven resentimiento o fricciones entre el personal y afecten el ritmo de la producción, su calidad, etcétera*¹⁹¹,...” no se permitía dentro de la jornada de labor ninguna propaganda oral o escrita de índole gremial en talleres, plantas, oficinas y otras dependencias sometidas a jurisdicción del establecimiento, lo que dejaba claro que las restricciones se extendían a todos los espacios.

Solamente estaba permitido colocar en puntos de fácil acceso como el reloj-control, los chaperos, etcétera, avisos o volantes convocando a reuniones, o anunciando la constitución de comisiones o el nombramiento de delegados, o bien divulgando beneficios de carácter social como la instalación de policlínicos, proveedurías, etcétera o estableciendo horarios de atención para los socios. Esta medida intentaba controlar al máximo la circulación de material escrito¹⁹².

En cuanto a los representantes o delegados, también debían cumplir pautas muy restringidas como no abandonar sus lugares de trabajo so pretexto de verificar la actividad o desempeño del personal en funciones (tarea reservada exclusivamente a jefes o encargados del establecimiento). Los delegados sindicales gozaban de licencias especiales con goce de haberes y pasajes en tren abonados por la DGFM para realizar los viajes de gestión gremial¹⁹³.

¹⁹¹ Las violaciones a esta norma se reprimían aplicando las medidas disciplinarias que preveía el RPC. *Ibídem*.

¹⁹² *Ibídem*.

¹⁹³ *Ibídem*.

Estas restricciones procuraron que las acciones del sindicalismo se desarrollaran en su mínima expresión, sólo orientadas a la resolución de conflictos en el trabajo y, especialmente evitando la adhesión a una actividad sindical generalizada y nacional¹⁹⁴.

Teniendo en cuenta las primeras décadas de vida de AHZ podemos afirmar que las tácticas empresarias para consolidar la armonía social y desalentar expresiones reivindicativas fueron exitosas. Los trabajadores actuaron en los marcos de negociación puertas adentro de la fábrica, por lo menos en esta época no existieron acciones colectivas integradas a contextos más amplios de luchas o reclamos sociales, que en Jujuy, tuvieron álgidos momentos en la década de 1940.

Si comparamos la situación de los empleados de AHZ con las de los trabajadores de Jujuy de otros establecimientos, para la misma época, observamos que los cambios en las condiciones socio-laborales fueron el resultado de la conjunción de acciones reivindicativas obreras y de la política socio-laboral del peronismo que ejerció una fuerte coacción sobre los empresarios para su cumplimiento. En cambio, la empresa AHZ en cierta forma se convertía en un modelo de aplicación de mejoras laborales, resultante de demandas internas de los trabajadores. A pesar de los avances en una marcada relación corporativa que mostraba el reconocimiento de importantes derechos laborales como respeto al horario de jornada laboral y los momentos de descanso, el pago de jornales dobles en caso de trabajar en jornadas festivas, la incorporación a los

¹⁹⁴ Por ello AHZ, cumpliendo directivas de la DGFM, actuó para que sus trabajadores formasen un sindicato propio desvinculándose de ATE. Esto ocurrió en 1966 cuando se concretó el Sindicato del Personal de Fabricaciones Militares, Sección AHZ, con carácter de entidad profesional de primer grado. Se excluyó de la jurisdicción la actuación de la Unión del Personal Civil de la Nación y la Asociación Trabajadores del Estado que hasta esa fecha los habían representado. Nuestros informantes cuentan que a partir de entonces los conflictos se trataban directamente en la fábrica, no en Buenos Aires. Su principal logro fue la formación de la Obra Social, autónoma de la entidad central desde 1973 a 1975 a 1985 (antes Caja de Previsión Social de DGFM).

salarios de nuevos haberes como aguinaldo y salario familiar, la novedosa retención para la jubilación, las vacaciones pagas, la protección de una incipiente seguridad social.

Las condiciones de trabajo insalubres y riesgosas mostraban la precariedad y el retraso, como también la imprevisión y falta de experiencia en el rubro minero-metalúrgico. Esta situación incuestionablemente era motivo de tensión en el trabajo, muchos trabajadores dejaron las tareas por el riesgo a morir, y fue la principal causa de reclamos y cuestionamientos, aunque las demandas se canalizaron por la única vía posible: el diálogo.

En el campo de la esfera social, se fueron aplicando, acorde con la legislación laboral nacional y las disposiciones emanadas de la DGFM, un amplio sistema de cobertura social que modernizaba y transformaba a la fuerza laboral de trabajadores proletarios a trabajadores que disponían de sus salarios con mayores posibilidades de consumo en el mercado y, por consiguiente, accedían a nuevas prácticas sociales y culturales.

Capítulo 5

5.1 La mano de obra: su adaptación a los procesos del trabajo minero-siderúrgico y a las particularidades de la gestión estatal-militar

“¡Oh! Minero/ Con manos callosas/Sufridas y rústicas/ Trabaja el minero/ Pensando en su suerte,/ Sus hijos, su patria.../ Trabaja contento,/ No siente el dolor;/ El comprende, ya sabe y presiente/ El futuro grandioso que está por venir./ Por eso trabaja, no importan/ Los fríos, no importa el calor,/ No siente la lluvia,/ No teme el cansancio,/ Si el camino es claro/ Él sigue su luz./ La luz que el gran Savio/ Indica que sigan/, que nunca se apague,/ Que cada mañana alumbre/ Aún más/ La tierra jujeña, la tierra bendita / la Patria de todos que aprieta en su seno/ A todos los hijos como él lo soñó¹⁹⁵”.

AHZ era un espacio de trabajo donde se combinaban el trabajo fabril, específicamente siderúrgico y los trabajos propios de las actividades minera y forestal¹⁹⁶. Existían cuatro centros de producción: la fábrica siderúrgica con sus Altos Hornos denominada Centro Siderúrgico en Palpalá; el Centro Forestal, con las plantaciones de eucaliptos a cinco kilómetros; el Centro Mina 9 de Octubre, a dieciséis kilómetros sobre la ladera de la Serranía del Zapla y Centro Puesto

¹⁹⁵ Poesía de autora anónima publicada en la *Revista de Adhesión al XXº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1965*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1965, p. 32. Las publicaciones anuales en formato de revistas se realizaban en el mes de octubre con objeto de conmemorar la primera colada de arrabio nacional. Eran espacios de difusión y reafirmación de valores construidos y legitimados reiteradamente, entre estos valores estaba la creencia del trabajo minero-siderúrgico como un sacrificio heroico ofrendado en aras del bienestar nacional.

¹⁹⁶ Véase capítulo 2.

Viejo, el más distante, a sesenta kilómetros de Palpalá, la segunda mina de hierro en explotación.

Cada uno de estos espacios, encuadrados en las generalidades del proceso de disciplinamiento laboral y social que la Dirección impuso, se fueron configurando como pequeñas comunidades menores (especialmente los Centros Forestal y mineros) con sus propios matices derivados de las especificidades de su población, de las tareas y oficios, las características ambientales, las distancias y el acceso a estos lugares. Es decir, la población trabajadora zaplera en cierta forma estuvo diseminada en un radio espacial bastante extenso¹⁹⁷, hasta mediados de la década de 1950 con accesos accidentados por la geografía que dificultaron considerablemente el control típico ejercido en una *fábrica-fortaleza*, donde que toda y cada una de las acciones de los trabajadores debían ser vigiladas por el patrón, el capataz o el encargado¹⁹⁸.

En la primera década de su existencia la empresa conservaba las características de una organización pequeña, con relaciones jerarquizadas y directas entre los agentes superiores y los trabajadores subalternos. En los comienzos (en las gestiones de Lutteral y de Martijena) no existía una política sobre la higiene y la seguridad industrial, sino que los problemas de seguridad eran resueltos cotidianamente con la concurrencia de todos los actores sociales involucrados.

El trabajo en las minas y en la fábrica, a pesar de sus particulares riesgos, se presentaba como una alternativa de empleo permanente, mejor remunerado frente a las ofertas del mercado laboral local. En la medida que se consolidaba el

¹⁹⁷ Este se puede visualizar en el diagrama 1 del capítulo 2.

¹⁹⁸ En el imaginario de los obreros quedó la percepción de que el Director Martijena aparecía en la Mina 9 de Octubre a cualquier hora, especialmente a la madrugada para controlar las tareas, el traslado hasta la mina debía efectuarse a caballo y de esta forma la aparición de la máxima autoridad era muy sorpresiva.

emprendimiento, el empleo en AHZ era particularmente atractivo, no tanto por las condiciones de trabajo, sino por la propuesta salarial que, en ciertos aspectos superaba las de otras ofertas laborales en la provincia y la región y además contenía componentes novedosos en su época.

La dirigencia militar, emprendedora de la *movilización industrial* iniciada por Savio, entendía que esta movilización también implicaba una importante transformación social, por consiguiente tomaron parte muy activa en el control y direccionamiento del cambio social en la mano de obra que la planta industrial atraía, procurando que la población trabajadora tuviese una adaptación a las nuevas tareas de manera acelerada y lo menos conflictivamente posible.

Al igual que en las restantes empresas de la DGFM se puso especial cuidado en contratar obreros originarios de la zona de influencia¹⁹⁹ de cada una de ellas. A la planta AHZ llegaban trabajadores de la puna y quebrada jujeñas y de diferentes regiones de Argentina y Bolivia, unos dejaban atrás el trabajo en los surcos de los ingenios azucareros o en las pequeñas explotaciones agrícolas y ganaderas de los valles de la región del noroeste, otros –en especial bolivianos– llegaban con experiencias previas en la minería.

Martijena, en la etapa fundacional del complejo minero-forestal-siderúrgico, advertía estos cambios a futuro:

“Queremos solamente referimos en particular al incremento de técnicos y de mano de obra que demandará el crecimiento industrial de la provincia, demanda que ha de superar, sin ninguna duda, las posibilidades presentes y futuras si no se arbitran especiales medidas oficiales.

Es absolutamente indispensable instalar escuelas de capacitación o escuelas fábricas para aquellas especialidades más necesarias y críticas.

¹⁹⁹ En los folletos técnicos se denominaba “zona de influencia” a un radio de 500 kilómetros sobre el cuál, desde Palpalá, se desarrollaría un efecto de reproducción de beneficios económicos y sociales estimulados por AHZ.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

La formación de personal especializado obtenido de los hogares con radicación permanente en la Provincia, permitirá atenuar la gravedad del problema.

No debe olvidarse por otro lado, que el desplazamiento de la mano de obra dedicada a tareas agrícolas o similares como lógica consecuencia del incentivo que ofrecerán las industrias, exigirán precauciones especiales que deben ser adoptadas en tiempo oportuno²⁰⁰”.

La empresa mantuvo bajo su control muchos aspectos, tanto en los espacios productivos, como en los sociales. Las medidas de protección, control e intervención en el ámbito laboral y en espacios de la reproducción social y familiar de los trabajadores fueron aspectos materiales que estuvieron intensamente reforzados por un discurso nacionalista que los interpelaba directamente. Así, el conjunto de medidas políticas y sociales tomadas por la DGFM, a través del director de la empresa, cobraban un sentido especial en el marco de ese discurso.

En los relatos y testimonios de los trabajadores, a su vez, fueron frecuentes las referencias a:

- La figura carismática de Martijena a quien se le reconocían sobresalientes características personales.
- La trascendencia del trabajo minero-siderúrgico: los riesgos, la disciplina, la camaradería, la experiencia construida en el lugar de trabajo (experiencia versus conocimiento académico), el orgullo por haber formado parte de ese emprendimiento.

La población obrera creció en la medida que se expandía el proceso productivo tanto por la instalación de los Altos Hornos II y III, en 1951 y 1959

²⁰⁰ Martijena, Armando, ob. cit., p. 46.

respectivamente, como por la creación de nuevos Centros de producción: Centro Forestal en 1948 y mina Puesto Viejo en 1954.

Pero ¿quiénes eran los obreros de Zapla? ¿Cuántos conformaron el plantel de trabajadores? ¿Cómo era el particular modo de ser del obrero de Zapla? Las publicaciones testimoniales de la época lo describían como un trabajador humilde, callado y sumiso desarrollando la imagen de un ser romántico con una misión casi prometeica, cuyo espíritu de sacrificio, esfuerzo y consagración en el trabajo posibilitaron el despegue y el desarrollo de la siderurgia nacional²⁰¹.

¿Cómo construyeron los obreros su identidad colectiva? ¿Cuáles fueron las particulares señas de los colectivos sociales en el seno de los diferentes centros de producción: fábrica, centros mineros y centro forestal?

En el proceso histórico de construcción de identidades obreras se pueden reconocer por lo menos tres grupos de actores diferentes entre sí: los obreros, los patrones y el Estado quienes se interrelacionaron y generaron, en el campo de la cultura, la circulación de bienes materiales y simbólicos, a veces compartidos, a veces rechazados, negados, aceptados voluntariamente o no. Tanto la identidad individual como la identidad grupal se producen en el mundo de las interrelaciones sociales, se construyen en relación con los otros, son moldeadas por el Estado, las instituciones, los movimientos sociales²⁰². Los trabajadores de AHZ no fueron meros receptores pasivos de las órdenes que diariamente se impartían, ellos también tuvieron que desplegar sus estrategias de adaptación a las reglas de juego en los espacios de trabajo y en las esferas de la vida

²⁰¹ Nicodemo, Miguel Ángel; Cortina, Manuel y Lázzaro, Francisco, *Recuerdos...*, ob. cit., pp. 37 y 159.

²⁰² Ver Hobsbawm, Eric, "Nación, Estado, etnicidad y religión". *Anuario Nro. 16 de la Escuela de Historia*. Rosario, UNR, 1994, citado en Alonso, Luciano, "Marcos conceptuales y problemas historiográficos", Material elaborado en base al módulo de educación a distancia de la asignatura Historia Social, Centro Multimedial de Educación a Distancia, UNL, Santa Fe, 2003-2004. Segunda edición corregida, 2005, p.5.

cotidiana. Pero ¿cómo lo lograron? ¿cuáles fueron los alcances de esa adaptación? ¿y cuáles fueron las limitaciones del disciplinamiento?

Algunos trabajadores recuerdan experiencias laborales previas a su establecimiento definitivo en AHZ. Estos recuerdos reflejan la experiencia previa de la *explotación* o del trabajo muy exigido, precario y remunerado por tantos o a destajo. Estas memorias nos permiten observar, mayormente las diferencias en las condiciones de trabajo y de remuneración en las situaciones laborales entre el surco de la plantación o en las minas de la puna con las del trabajo en AHZ, aun cuando este empleo inicialmente se desenvolvía en las duras condiciones del trabajo fabril y/o minero.

José Cruz Vilte²⁰³, oriundo de Humahuaca, comenzó a trabajar en la adolescencia, en el año 1946, primero como albañil, en la construcción de dos obras emblemáticas de la histórica Humahuaca: el Monumento a la Independencia y la Escuela Normal. Recuerda que gracias a poseer Libreta de Menor Enrolado ganaba hasta 6\$ diarios. Antes de efectuar el Servicio Militar obligatorio fue al Ingenio San Martín del Tabacal donde recuerda que cobraba 2,80 a 3 \$ por pelar una tonelada de caña de azúcar. En un día de trabajo llegaba a completar una zorra de 3 a 4 toneladas y la paga por tantos le permitía reunir hasta 12\$, como máximo, al día. El esfuerzo y la habilidad manual eran factores concluyentes para obtener mejor paga y así lo percibía entonces. Pero recuerda que una extensa huelga en el ingenio de casi 49 días y la obligación de cumplir con el enrolamiento lo alejaron de allí. Cumplida la milicia se acercó a AHZ donde ingresó a trabajar en 1951 con 21 años de edad.

²⁰³ Entrevista efectuada en 2004.

Tiburcio Flores²⁰⁴, nacido y criado en un pequeño pueblo de la puna jujeña, Rinconada, recuerda cómo llegó a trabajar en Mina 9 de Octubre, en 1955. Previamente había trabajado pelando cañas en el ingenio y ganaba 2,50 pesos viejos por tonelada de caña, y como pelaba 3 toneladas por día, alcanzaba a cobrar 7,50 pesos por día. Lo relata de esta manera:

“Lindo, lindo. Gente muy buena –me dice-. Allí aprendí esto de la tierra, ¿sabe? Porque en Rinconada yo trabajaba con la “chaya”, la bandeja de arena que se zarandea para sacar el oro. Vivía solo con mi madre. No tengo hermanos. Mi mamá cuidaba las cabras. A los 16 años dejé Rinconada. Me fui a trabajar como pelador de caña en dos ingenios. Trabajaba desde las 4 de la mañana hasta que aguantaba. Me pagaban 2,50 pesos (viejos) la tonelada de caña pelada. Y yo llegaba a pelar hasta tres toneladas por día. Después me tocó el servicio militar. Lo hice en el Regimiento 20 de Cazadores de los Andes. Todavía tengo el diploma. Cuando salí del servicio militar me vine a trabajar aquí, a Altos Hornos Zapla. Traje a mi mamá. Trabajé primero como changador. Transportaba todo el material de la mina que no sirve. Inmediatamente después empecé a trabajar en la mina, como ayudante maderero. Ya me había casado”.

Desde la época de instalación de la empresa en marzo de 1944 hasta la primera colada el 11 de octubre de 1945 se contrataron 896 obreros, se despidieron 464 personas y quedaron efectivos 432 empleados²⁰⁵. El análisis de estas cifras nos permite comprender que el índice de despidos era alto y la permanencia en el trabajo no se lograba fácilmente.

²⁰⁴ En 1976 fue entrevistado por la periodista porteña René Sallas para un artículo de la Revista Gente. Sallas, René, “Una periodista de Gente, 300 metros bajo tierra”, en *Revista Gente*, Buenos Aires, noviembre 1976.

²⁰⁵ Reconstruimos los datos sobre el total de la población trabajadora de AHZ en base a planillas de alta y baja del personal en los Libros de Órdenes Diarias (OD), en la Coordinación de Entes Liquidados del Ministerio de Economía de la Nación (MEN).

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Los datos sobre cantidad de trabajadores se obtuvieron de las planillas que encontramos en las Ordenes Diarias, en éstas se registraban con apellido y nombre el personal que percibía nuevos ingresos, ya sea debido a aumentos salariales o por re-categorizaciones y cambios de carrera. Esta modalidad de registrar a cada trabajador se practicó hasta 1954, pero con intermitencias, lo que nos impide reconstruir los datos del total de personal en todos los años. Después de 1954 no figuran más listas o planillas de este tipo.

Cuadro 12: Población trabajadora en AHZ, 1944-1954

AÑOS	JORNALIZADOS	MENSUALIZADOS	TOTAL DE PERSONAL
1944	387 ²⁰⁶	Sin datos	
1945	536 ²⁰⁷	Sin datos	
1946	740 ²⁰⁸	42 ²⁰⁹	782
1947	600 ²¹⁰	76 ²¹¹	676
1948	902 ²¹²	96 ²¹³	998

²⁰⁶ Datos obtenidos sumando altas (553) y restando bajas (266) del año 1944 de los Libros de OD.

²⁰⁷ OD N° 107/45, 27/12/1945, Libro N° 2, se obtiene sumando Fábrica: 271, Mina 9 de Octubre: 245 y Comisión Estudios Puesto Viejo: 20

²⁰⁸ Surge al sumar 524 jornalizados, datos obtenidos en OD N° 74/46, 27/09/1946, Libro N° 3, más 216 jornalizados que figuran en OD N° 88/46, 29/11/1946, Libro N° 3.

²⁰⁹ Datos obtenidos de OD N° 30/46, 07/01/1946, Libro N° 3.

²¹⁰ Datos obtenidos de la Disposición N° 170/47, en OD N° 183/47, 12/09/1947, Libro N° 4: 489 jornalizados y más 111 jornalizados que figuran en OD N° 187/47, 17/09/1947, Libro N° 4.

²¹¹ Datos obtenidos de la Disposición N° 170/47, en OD N° 183/47, 12/09/1947, Libro N° 4.

²¹² Surgen de la OD N° 87/48, 19/04/1948, Libro N° 5: 168 jornalizados y de la OD N° 176/48, 03/08/1948, Libro N° 5: 734 jornalizados.

²¹³ Surgen de la OD N° 176/48, 03/08/1948, Libro N° 5.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

1949	Sin datos	Sin datos	1125*
1950	Sin datos	Sin datos	1442*
1951	1038 ²¹⁴	Sin datos	1385*
1952	1594 ²¹⁵	110 ²¹⁶	1704
1953	Sin datos	Sin datos	Sin datos
1954	1466 ²¹⁷	98 ²¹⁸	1564

*Datos obtenidos en Nicodemo, Miguel Angel, "Aporte...", ob.cit., 1994, p. 65.

Si tenemos en cuenta los datos con que contamos, en 1946 trabajaban 740 personas como jornalizados y en 1954 la cantidad había ascendido a 1.466. Éstos estaban distribuidos así: en Centro Siderúrgico habían 631 obreros; en Centro Mina 9 de Octubre trabajaban 250; en Centro Forestal, otros 551 jornaleros; en Centro Pirané 23 y en Centro Puesto Viejo, cuya explotación recién comenzaba con 11 obreros. La población trabajadora se había duplicado en menos de 10 años²¹⁹.

Para el año 1955 carecemos de datos sobre el total del personal sólo contamos con información relacionada a la proporción de empleados por categorías. Como se observa en el siguiente cuadro un gran porcentaje, el 90%

²¹⁴ Surgen estos datos de la OD N° 115/51, 23/05/1951, Libro N° 8.

²¹⁵ Datos obtenidos de la OD N° 229/52, 08/10/1952, Libro N° 9.

²¹⁶ *Ibídem*.

²¹⁷ Datos de la OD N° 292/54, 31/12/1954, Libro N° 11.

²¹⁸ Datos obtenidos de la OD N° 117/54, 28/05/1954, Libro N° 11.

²¹⁹ Datos obtenidos en Datos de la OD N° 292/54, 31/12/1954, Libro N° 11.

de la planta de personal, eran operarios. Mientras sólo un 10% del total eran empleados administrativos, profesionales y sub-profesionales (es decir técnicos). Del mayoritario grupo de operarios más de la mitad eran trabajadores no especializados.

Cuadro 13: Proporciones de empleados de AHZ en 1955

Grupos	Porcentajes
Operarios no especializados	57,95
Operarios especializados	31,88
Sub-profesionales	5,06
Oficinistas	4
Profesionales	1,11

Fuente: datos obtenidos de Nicodemo, Miguel Ángel, "Aporte...", ob. cit., 1994, p. 65.

La información que recopilamos sobre las cantidades de empleados trabajadores en AHZ durante el período en estudio, nos aproximan hacia 1964 a una población de 3.000 agentes incluyendo a los sub-profesionales, oficinistas y profesionales que conformaban el 10%, aproximadamente, de todo el plantel²²⁰. También registramos que en todos estos años se habían entregado 9.245 chapas, por lo tanto efectivamente permanecía empleada alrededor de un tercio del total de la población contratada. Un índice muy alto no permaneció trabajando en AHZ por diversas razones de las que se expondrán más adelante.

5.2 Una jornada de trabajo en la mina, década de 1940

²²⁰ Esta es una cifra aproximada, originada en estas fuentes, planillas de aumentos salariales con datos de operarios en 1964, OF 55/64, 15/05/1964, Libro N° 21 y OF 76/64, 23/06/1964, Libro N° 21 por un lado y el registro del personal que efectuaba compras en la PO en 1965.

Para conocer los procesos de trabajo en los momentos iniciales de la explotación minera contamos con el valioso testimonio de Bacilio Eliseo Ontiveros quien ingresó a Mina 9 de Octubre en septiembre de 1945²²¹. Ontiveros era originario de la región de los valles salteños donde su familia, originaria del lugar, había vivido de la explotación ganadera de una hacienda familiar, que contaba con vacas, caballos y cabras. Desde muy pequeño fue adiestrado en las tareas rurales, cuidado y vigilancia en el pastaje de animales, ordeño, marcado, etcétera. Su familia se sustentaba mediante la capacidad productiva de su economía doméstica.

Bacilio Ontiveros, realizó trabajos en la agricultura, tanto en cultivos de maíz, forrajeras, pimentón y, más lejos de los valles calchaquíes, ya en el Chaco, trabajó en plantaciones de algodón, aunque también arreaba ganado, paleaba en las acequias o regaba avenales, en todas las tareas percibió su salario por tantos²²². A pesar de haberse enfermado de paludismo, fue considerado apto para el servicio militar, después del cual, intentó independizarse de la tutela familiar. No sólo buscaba un mejor porvenir, otras causas lo impulsaron a alejarse del entorno familiar, sobre todo las dificultades personales con su padre, al que cuestionaba por su afición al alcohol y el desorden en el manejo de las cuentas familiares.

Llegó a AHZ a los 24 años de edad, desde entonces, según su testimonio, su vida cambió radicalmente y trabajó en la empresa más de treinta años hasta su jubilación. En la última etapa de su existencia se dedicó a escribir sus memorias, los recuerdos de toda su vida.

²²¹ Nos dejó una descripción de esos primerísimos momentos de la explotación minera de hierro y sus difíciles circunstancias, en una pequeña publicación que su hija María Ester Ontiveros nos facilitó para su consulta. Ontiveros, Bacilio Eliseo, *La historia de mi vida*, Jujuy, 1999.

²²² El pago por tantos quiere decir que percibía una remuneración por cantidades, tareas o a destajo. *Ibidem*, pp. 27 y 28.

Gracias a Ontiveros sabemos que el trabajo minero se caracterizaba por sus riesgos y dificultades, agravados por la falta de protección con ropa y equipamiento específicos. En la Mina 9 de Octubre los primeros trabajadores usaron vestimentas de uso cotidiano, alpargatas y boinas, no contaban con cascos protectores ni botas. El acarreo de vagonetas se realizaba a pulso o a tracción animal, como lo describen el testimonio de Bacilio Ontiveros y la foto a continuación.

“El hecho es que un 20 de septiembre de 1945 me citaron a trabajar en la sección playa a las ocho de la mañana. Allí escuché murmuraciones de la gente acerca del trabajo y el trato que les daban los superiores por ese entonces. Los operarios hacían mucha alarma y repetidas veces decían que pedirían la baja debido a las exigencias y condiciones de trabajo”.

“La planchada de clasificación no tenía techo, estaba al aire libre. Las vías para conducir los volquetes con carga subían por encima de abundante mineral, a unos siete metros de altura. Allí, más adelante se hicieron los vestuarios. El mineral llegaba a la altura de un cebil blanco que se encuentra junto al caminito que sale de los vestuarios rumbo a las viviendas. Los volquetes eran tirados por bueyes, otras veces por mulas o se los empujaba a pulso. Las vías tenían muchas curvitas y se deslizaban por un terraplén muy angosto, pegado a la falda y al vacío. Abajo se veían unos arroyos que con el tiempo se fueron rellenando. Allí se construyeron en esos lugares el techado para una herrería, el taller, el compresor, la oficina de los capataces, el sub-depósito para la provisión de materiales, los cargadores de baterías eléctricas e incluso las lámparas. Todos estos edificios se hicieron sobre el relleno. También se plantaron eucaliptos que están gigantescos y corpulentos²²³”.

²²³ Ibídem, pp. 36 y 37.

Foto 4

El acarreo de mineral en Mina 9 de Octubre



Fuente: Centro Fotográfico Macedonio Graz

La improvisación en la organización de las tareas, en esta época inicial, provocaba situaciones como las siguientes:

“Los turnos no estaban bien organizados en la sección playa. A veces, nos citaban a trabajar a las veintidós horas hasta las seis de la mañana. Otras veces, a las veinticuatro hasta las ocho de la mañana. Otras, en el turno normal de las doce del día hasta las veinte. En algunas ocasiones, en el horario normal desde las ocho, salíamos a almorzar a las doce, y volvíamos a trabajar a las catorce hasta las dieciocho”.

“El trabajo en la sección playa era muy exigente. Teníamos que mover las manos rápido para clasificar el mineral y andar con pasos apresurados con

las carretillas, ya fuera para volcar el mineral en las tolvas, o para botar la caja en el desmote²²⁴.

Los recuerdos de Ontiveros nos demuestran en qué condiciones se trabajó en la Mina 9 de Octubre ya que entonces no existían materiales, maquinarias, ni tampoco instalaciones adecuadas. Así describió algunos de los principales inconvenientes de la vida cotidiana: la falta de provisión de agua potable y corriente en el campamento y las copiosas e interminables lluvias²²⁵, que se agravaban con el clima frío de las épocas invernales.

“En los años 1945 y 1946 muchos trabajadores pedían la baja por las exigencias del trabajo y por la falta de agua para bañarse y para lavar la ropa. Los domingos nos íbamos con los atados de ropa sucia a un arroyito que le decían “el más 45”. Allí en los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre podíamos hacerlo, y después, cuando llovía en verano recién había abundante agua. En los meses secos bombeaban agua desde la usina donde había una caldera a leña que era alimentada por agua de unos pocitos que se encontraban al lado de la estación de carga del cable carril. La gente de las viviendas también acarreaban agua de ese lugar, en baldes a sus casas”.

“Después, hicieron canaletas en la falda del cerro, que bordeaba el arroyito llamado el Arroyo de los Tomates, donde había una apreciable cantidad de agua que conformaba a los habitantes del campamento. Más adelante, construyeron la toma y conducían el agua por cañerías y por una pequeña canaleta de hormigón. Cuando el agua llegó al campamento entonces, nos sentimos un poco mejor”.

“En los tiempos del verano, en la sección playa, cuando llovía era feísimo. No teníamos los equipos provistos de botas de goma, ni ropa de loneta, ni cascos. Trabajábamos con nuestra propia ropa, siempre mojada y con alpargatas que se nos desarmaban. Teníamos que empujar las carretillas

²²⁴ *Ibíd*em, p.38.

²²⁵ *Ibíd*em, pp. 40 a 43.

llenas de cajas hasta el desmonte bajo el agua. Las rueditas de las carretillas se hundían en el barro y el trabajo se hacía pesado y difícil con las mojaditas”.

“En marzo y abril, algunas veces lloviznaba por más de quince días y la ropa siempre mojada, la del trabajo y la otra que teníamos para cambiarnos. Para salir de los pabellones al comedor, nos mojábamos, al regresar, o mismo, no nos quedaba ni un trapo seco, sólo la cama. Cuando nos tocaba el turno de la madrugada, era penoso, porque teníamos que ponernos la ropa mojada, se la sentía tan fría como si hubiese estado en la heladera”.

“A los pocos meses, pasé a trabajar efectivo en la trituradora; en los primeros tiempos la jornada era de ocho horas porque el trabajo aún no se había declarado insalubre, cuando lo hicieron bajaron a seis horas”.

“Cuando terminaba salía completamente sucio, y cuando no había agua para lavarse, tenía que andar con toda esa suciedad, por lo cual mi presencia en el comedor provocaba risas”.

“En los meses de junio y julio, a veces nevaba, y si había agua en las duchas, tenía que bañarme con agua helada. Entonces, un día hice una nota al Sr. Jefe de la Mina, Esteban Teodoro Wich, en la que le solicitaba la posibilidad de proveernos de agua caliente ya que nuestros trabajos nos dejaban llenos de polvo y completamente sucios. Hice firmar esta nota por los compañeros de la trituradora y por los despachantes del cable carril. Logré así que nos instalaran unos calefones a alcohol de quemar, pero este combustible nos los daban racionadito, únicamente para los que realizábamos trabajo insalubre”.

“Por ese entonces, el Director de Altos Hornos Zapla era el Mayor Enrique Carlos Lutteral. Transcurrían los años 1945 y 1946”.

Estos testimonios pintan una precaria condición inicial, que en la versión de Ontiveros, sólo era modificada cuando los trabajadores realizaban una petición personal a los superiores. Según este testimonio algunos se quejaban hasta conseguir mejoras, mientras otros decididamente abandonaban el trabajo.

Temas como la higiene y la seguridad industrial no eran de tratamiento científico-racional en esta empresa, por lo menos en esa época. La Mina 9 de Octubre representaba riesgos, al punto tal que, por lo menos un minero moría al año, en accidentes que eran considerados como “actos heroicos de servicio a la patria” según se desprende de la información oficial. La causa más frecuente de muerte era por aplastamiento de piedras o derrumbes de planchones. Las caídas generalmente provocaban lesiones importantes y la paralización temporaria del trabajador. La manipulación de dinamita, con los riesgos que implicaba, no fue la principal causante de fatalidades.

Cuadro 14: Accidentes fatales en Mina 9 de Octubre entre 1945 y 1964

Fecha	Personas involucradas	Descripción del accidente
1946, 18 de marzo	Luis Rojas y Lorenzo Balderrama	apretados por un enorme planchón de mineral en los parajes del rajo N° 60
1949, 19 de marzo	Evaristo T. Martínez ²²⁶	golpeado por un planchón de mineral que le destrozó la cabeza en los rajes del nivel menos 30
1949, 6 de diciembre	Paulino Quiróz	golpeado por un planchón de mineral
1950, 24 de enero	Manuel Leiva	apretado por la carga de mineral en el buzón N° 1 del nivel 0
1950, 17 de marzo	Sindulfo Domínguez,	apretado por un planchón que le quebró la columna vertebral en el paraje de los rajes del nivel 0
1950, 21 de diciembre	Teodoro F. Guzmán.	apretado por un planchón de mineral en los parajes de trabajo de los rajes del nivel N° menos 30
1951, 20 de enero	Isidro Quiroga	cayó desde el nivel 0 por una chimenea, hasta el nivel N° menos 30

²²⁶ La referencia a la muerte de este operario fue considerada, en la OD N° 64 del 20 de marzo de 1949, como una ofrenda al expresar que había “caído en el cumplimiento del deber”, en Libro N° 6.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

1951, 26 de abril	Bonifacio Amurrio	golpeado por un planchón
1951, 16 de febrero	Eugenio González	golpeado por un planchón de mineral en los parajes de los rajos del nivel N° menos 30
1951, 28 de abril	Luis Mendoza	apretado por la carga de mineral en el buzón N° 4 del nivel N° menos 70
1952,	Capitán Tristán Félix Juárez Matorras	cayó del ascensor en el nivel N° 100 cuando la jaula se elevaba a una altura de más o menos siete metros
1954, 21 de julio	Francisco López y Santiago Ruiz	en una explosión de un balón de aire en el taller de herrería
1955, 7 de abril	Pedro Cuellar	cayó desde una altura de cien metros, desde el nivel 0 por el cuadro de pique por donde transitan los ascensores y llegó al nivel cien
1955, 3 de agosto	Pío Barrios Hoyos	estrechado por la máquina eléctrica de transportar el convoy de carros de mineral, junto a un marco de buzón
1956, 3 de septiembre	Agustín Mamaní	apretado por la carga de relleno recientemente destrancada en los rajos del nivel N° menos 70
1957, 24 de mayo	Juan Vallejos	apretado por un enorme planchón de mineral en los parajes de trabajo de los rajos del nivel N° menos 30
1958, 20 de abril	Timoteo Zambrano	apretado por un planchón de caja en los rajos del nivel B 7, buzón N° 54
1959, 19 de marzo	Cirilo Cusi	golpeado por un tojo en el sector del guinche del nivel 0
1964, 2 de junio	Vicente Castillo	golpeado por la carga de mineral y cayó por una chimenea desde el nivel N° menos 70 hasta el nivel N° 100 en el buzón N° 1

--	--	--

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en Ontiveros, Bacilio, ob. cit., pp. 62-67.

En los diez primeros años de existencia de la mina, hasta 1954, se produjeron 14 accidentes mortales. El accidente que mayor conmoción causó en el seno de la empresa fue la caída fatal del Capitán Tristán Juárez Matorras en 1952. Este joven militar, recién incorporado a la empresa, estaba recorriendo la mina y descendía a los niveles inferiores en la jaula o ascensor, que no contaba con paredes laterales. Al resbalarse, cayó al vacío. La pérdida de la vida de un militar de jerarquía fue un acontecimiento emblemático en la historia de AHZ, se realizaron ceremonias en su honor y su nombre fue motivo de una valoración especial que reforzaría la imagen colectiva que asimilaba el trabajo en AHZ a un acto de patriotismo.

Entre 1946 y 1964 murieron 21 trabajadores solamente en Mina 9 de Octubre, hasta 1959 las muertes trágicas fueron constantes, en 1951 los accidentes cobraron la vida de 4 personas, en los años de 1960, 1961, 1962 y 1963 los accidentes parecían controlados para reiniciarse la saga en 1964²²⁷.

Los nombres de los mineros fallecidos quedaron plasmados en pequeñas placas de bronce ubicadas en un monolito de piedra, humilde y pequeño homenaje emplazado al ingreso del poblado o campamento minero²²⁸.

5.3 Jerarquías, funciones y tareas ejecutadas en el interior de la mina, década de 1950²²⁹

²²⁷ Existía una compensación dineraria como indemnización por accidente de trabajo que provocara la muerte o la inhabilitación temporaria o definitiva del trabajo.

²²⁸ Al abandonar el centro minero después de la privatización fue trasladado con la migración de una alta proporción de trabajadores a su nueva residencia en el barrio Alto Comedero de San Salvador de Jujuy.

Después de estos primeros años las tareas ya organizadas en el Centro Mina 9 de Octubre se distribuían en una jornada laboral que duraba 8 horas, en tres turnos diarios, la explotación minera no se detenía, salvo por causas extraordinarias.

El primer turno comenzaba a las 4 horas de la mañana hasta las 12 del mediodía. El segundo turno de 12 a 20 horas pm. El tercero de 20 horas a 4 de la mañana. El sábado se interrumpía a partir de las 12 para reanudar el domingo a las 20 horas. La jornada tenía una pausa intermedia para tomar mate y comer la vianda que cada obrero llevaba de su casa.

Unos 80 mineros, cada tres turnos diarios, se reunían a la entrada de la bocamina para empezar su jornada laboral. El ingreso por la galería húmeda, fría en invierno, cálida en verano se realizaba a pie hasta llegar al pique ubicado a 200 metros desde la entrada. Allí se encontraba el guinche que movilizaba la jaula o ascensor enorme y sin puertas por donde se descendía hasta los diferentes niveles, para 1964 la mina había alcanzado los 275 metros de profundidad. El hueco o pique por donde bajaba la jaula era oscuro, cada 35 metros de distancia se encontraban galerías a ambos costados por donde se realizaba la explotación. Los niveles de humedad crecían en la profundidad hasta un nivel del 99%.

En las galerías o túneles, de extensión variada, hasta 4 kilómetros, los mineros perforaban las piedras para obtener el mineral. Primero el perforista y su ayudante horadaban la pared para ahuecarla.

En los huecos se ubicaba las dinamitas, después de la explosión se paleaba el material, que eran colocado en tolvas o vagonetas y luego trasladados al exterior de la mina.

²²⁹ Información obtenida del testimonio de un ex trabajador de AHZ Dionicio Prieto, en base a la memoria de sus experiencias de tareas en la mina, en la entrevista efectuada en septiembre de 2004.

En la playa de clasificación se los agrupaba por tamaño. Los minerales eran cargados en el cable carril y por este medio eran transportados a la fábrica en Palpalá.

Las responsabilidades y habilidades en las tareas mineras distinguían jerárquicamente a los peones de los oficiales. Estos dependían del **capataz de turno**, quien coordinaba un grupo de 40 personas, más o menos, enmaderadores, en rasgos y chimeneas; perforistas, en galerías donde el capataz por turno tenía que recorrer todos estos frentes, aproximadamente 2 kilómetros, en distintas chimeneas de altura de 70 metros hacia arriba y abajo, desde la galería principal.

Los peones transportaban mineral en volquetes de una tonelada desde una distancia de 100 metros, se volcaba a la chimenea entre dos personas y se levantaba a carga o pulso los topes. Avanzaban por las galerías usando picos, palas, combos y barretas.

Otros se desempeñaban como ayudantes de **perforista, tojeador y maderista**, en tareas de ventilado de los topes y chimeneas donde había mucho humo y gas de material explosivo. El **ayudante** transportaba las herramientas para **el perforista**, la máquina de perforar u otras.

De tres a cuatro peones transportaban vías y cañerías de 6 metros de largo.

El enmaderador o maderista armaba buzones o cajones, con maderas duras de 20 centímetros por 20 centímetros y de 3 metros de largo de algarrobo o de lapacho, por donde se descargaba el material a las vagonetas, para transportar y depositar el mineral. También se apuntalaban los rasgos convencionales y los puentes de unos 60 metros de profundidad en las galerías con madera de eucaliptus y con perfiles de hierro de 12 milímetros.

Se subían las maderas a la chimenea y se colocaban para que **el perforista** pueda pararse y perforar. Los varejones que se transportaban eran de

7 a 8 metros de largo, esta madera se cortaba en superficie y se llevaba a interior Mina entre dos personas.

El perforista o barrenero, conducía a los rasgos, chimeneas, subniveles, galerías y topes con una máquina de perforar de 50 kilogramos, pistón y rollo de manguera de una 1 pulgada de ancho y 100 metros de largo, más otra manguera de ½ pulgada de 100 metros de largo, para efectuar las perforaciones. Con barrenos de 800 milímetros de 1.600 y 2.400 se horadaba la pared de piedra y se realizaban las voladuras o explosiones con dinamitas y fulminantes eléctricos o comunes para romper las rocas, todas estas tareas que se llevaban a cabo en los tres turnos.

Después que se realizaban todas las voladuras, **los tojeadores** tojeaban²³⁰, es decir volteaban todas las rocas más blandas que quedaban en el techo, después de una voladura, asegurando el frente, luego nuevamente entraba **el perforista** para hacer la nueva perforación. Todo este trabajo pesado y riesgoso (ya que utilizaban dinamita y fulminantes comunes cuando era necesario) se hacía con espadillas de 1,50 y 2,50 metros de largo, el combo de 8 kilogramos para romper las rocas más grandes que luego se tiraban al buzón.

El **buzonero**, era el que cargaba las tolvas con el mineral, para sacarlas a la planta de clasificación. El **planchero** era el que despejaba los buzones cuando se obstruían, dinamitando nuevamente.

²³⁰ **Tojejar**: "(XVIII-XIX) Acción de hacer caer los tojos pedazos de roca, de las galerías, sea con una barreta o con otro instrumento." Langué, Frédérique et Salazar Soler, Carmen, *Diccionario de términos mineros para la América española (siglos XVI.XIX)*, Paris, Editions Recherche sur les Civilisations, 1993, p. 586.

El **maquinista** conducía las máquinas transportadoras de material desde el interior a la luz de la superficie. El **güincher** conducía el guinche que movilizaba el ascensor o jaula para descender a los 275 metros de profundidad.

5.4 Los procesos de trabajo en la fábrica, 1944-1958

El ingeniero Miguel Ángel Nicodemo, recién egresado de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral, ingresó a AHZ en 1947, su primera responsabilidad fue la de ayudante del Encargado del Alto Horno. Ascendió hasta Jefe del Servicio de Fabricación y finalmente fue Asesor de este Servicio. Se desempeñó en Palpalá hasta 1958. Luego se marchó a la empresa SOMISA, en San Nicolás de los Arroyos, donde realizó una importante carrera profesional hasta acceder al cargo de Gerente Titular del Departamento Hornos. A partir de 1978 se desempeñó como Consultor de la Gerencia Principal de la empresa, desde 1984 hasta 1988 integró el Directorio de SOMISA. Su experiencia en la siderurgia fue complementada con asistencia a congresos internacionales y como actor importante de la historia de esta rama industrial argentina también fue un escritor prolífico sobre las circunstancias que rodearon la génesis y el desarrollo de la siderurgia nacional.

Gracias a sus obras podemos conocer no sólo los procesos de trabajo y sus particularidades técnicas, sino también los avatares cotidianos y los aspectos humanos y sociales que giraron en torno al trabajo industrial siderúrgico²³¹.

²³¹ Las obras escritas por Miguel Ángel Nicodemo son: "Aporte para el mejor conocimiento de un período de la historia de la técnica siderúrgica en la Argentina", en *Anales de la Sociedad Científica Argentina*, volumen 224 - N°1, enero-junio 1994; *Contribución de los egresados de la Escuela Industrial Superior y la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral en el desarrollo y progreso de la siderurgia argentina*, Santa Fe, Fundación Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral, 1997 y *Mis primeros cincuenta años en la siderurgia del país. Su nacimiento y desarrollo. Etapa Altos Hornos Zapla, Palpalá, Jujuy, San Salvador de*

Según el ingeniero Nicodemo, en las décadas de 1940 y 1950 las condiciones de seguridad de la fábrica tenía demasiadas limitaciones, el ambiente de trabajo era intoxicante y no se contaba con la vestimenta ni las herramientas apropiadas para neutralizar la contaminación. Para esta persona, sin el espíritu de cooperación de la comunidad de Palpalá no se podrían haber sorteado los inconvenientes generados por los escasos medios preventivos de accidentes.

Los problemas vinculados a la seguridad del personal en su actividad diaria afectaban a todos los Centros: Yacimientos Mineros, Centro Forestal y Centro Siderúrgico, especialmente en el manejo del carbón vegetal y tratamiento del mineral de hierro.

“En la planta teníamos señaladas, como áreas insalubres, varios sectores donde habían grandes problemas de polución. La descarga del carbón de los vagones y toda su manipulación tanto como su clasificación y carga en las vagonetas que lo llevaban al tope del horno, eran consideradas tareas nocivas, motivo por el cual se trabajaba en turnos de 6 horas²³².”

Un tema sumamente grave, que exigía resolución o por lo menos alivio era el problema de la polución, que amenazaba la salud de los trabajadores.

La manipulación del carbón vegetal generaba frecuentemente áreas de atmósfera irrespirable dada la alta cantidad de finos de carbón en suspensión, en las descargas de los vagones con carbón y en el zarandeo en la carbonera y en el tope del horno, donde con cada carga se generaban humos y llamas que se proyectaban al exterior. Para minimizar los efectos nocivos se proporcionaron las máscaras anti-polvo y en muchas áreas se montaron ventiladores en unos casos y aspiradoras en otros, que ayudaron a hacer paliar las condiciones insalubres en

Jujuy, Honorable Senado de la Nación - Universidad Nacional de Jujuy, 2003. Además escribió, con la colaboración de sus primeros compañeros, Manuel Cortina y Francisco Lázzaro, *Recuerdos de Altos Hornos Zapla*, Buenos Aires, Man, 1989.

²³² Nicodemo, Miguel Ángel, *Contribución de los egresados...*, ob. cit., pp. 62 a 64.

algunas áreas de trabajo. Así la carbonera de la planta fue considerada área de trabajo riesgosa e insalubre²³³.

Este depósito almacenaba hasta 20.000 toneladas de carbón vegetal y podía alimentar a los hornos por un período mínimo de 2 meses. Depositado en pilas, su temperatura se controlaba insertando termómetros suspendidos en el interior de caños introducidos en la masa de carbón. En consecuencia, era lógico que en algunas áreas el carbón desarrollara calor, se incendiara y empezara un proceso de gasificación que generaba un gas con alto contenido de óxido de carbono. El agua actuaba, en general, desfavorablemente y el incendio se propagaba a las pilas. La gente que trabajaba en su extinción y en las fatigosas tareas derivadas de estos accidentes, sufría frecuentemente problemas de gaseo e intoxicación. Tal es así que en cada una de estas emergencias, se había establecido un puesto de auxilio permanente para gaseados, en los primeros momentos, en la proximidad de la carbonera. Fue el primer sector considerado insalubre en la fábrica, donde a partir de 1946 los trabajadores tuvieron una jornada reducida a 6 horas diarias o 36 semanales²³⁴.

“Otro problema que había que resolver era el de la atmósfera insalubre que creaba el manejo y tratamiento del mineral de hierro, en especial cuando se presentaba muy seco. La preocupación por dosificar el tamaño del mineral que alimentaba los hornos era permanente. La mayor parte del día estaba en funcionamiento la planta de trituración y clasificación de mineral de hierro. Esta era un área de alta producción de finos que contaminaban los alrededores con densas nubes de polvo de mineral. Estas rojizas nubes de polvo extremadamente fino encerraban partículas de óxidos de mineral y partículas de fina sílice que los operarios estaban expuestos a aspirar, con las consabidas consecuencias para sus organismos. La atmósfera era irrespirable, y lo peor del caso era que el personal debía estar presente para

²³³ Véase foto 1 capítulo 2.

²³⁴ Véase capítulo 3.

seguir el trabajo y poder regular la abertura de la trituradora. Lo concreto era que estábamos ante un grave problema de contaminación ambiental, que era necesario evaluar y resolver²³⁵.”

También afectaba el bienestar de los trabajadores, y de todos los que se acercaban a las proximidades del horno, la elevada temperatura del ambiente cercano al mismo, dado que a través de su blindaje proyectaba a su alrededor gran cantidad de calor incrementado durante las coladas y la extracción de escoria. La proximidad de los calentadores de aire que quemaban gas de alto horno y las cañerías de agua caliente que llegaban al horno contribuían a complicar el cuadro. Otra cuestión preocupante era la situación de algunos operarios expuestos más frecuentemente a las áreas de más temperatura dado que al presentar signos de una incipiente deshidratación, obligaba a cambiarlos periódicamente de tareas²³⁶.

Este inconveniente existía en cierto grado en la sala de colada del alto horno, en especial durante las coladas, y al correr el arrabio por los canales a una temperatura cercana a los 1.400°C proyectaba a la atmósfera gran cantidad de grafito, un polvo impalpable con partículas microscópicas que se adherían a la piel y que fácilmente podía ser aspirado por el personal. También existían partículas muy finas de mineral, sílice, etcétera, originadas por la manipulación de los materiales y de las escorias que daban al ambiente cierta insalubridad. Este problema se complicaba, dado que se efectuaban varias coladas de arrabio por día y varias veces al día se extraía la escoria a través de los escorieros, que salía a temperaturas superiores a los 1.350°C. Además, al producirse un descenso brusco de la carga en el interior del horno, se proyectaba al exterior a través de la chimenea una negra columna de humo negro conteniendo partículas finas de

²³⁵ Nicodemo, Miguel Ángel, *Contribución de los egresados...*, ob. cit., pp. 62 a 64.

²³⁶ *Ibíd.*

todos los integrantes de la carga. Cuando la marcha del horno era irregular, este fenómeno se repetía muy frecuentemente²³⁷.

También reconoció que era muy riesgosa la colada de arrabio ya que:

"El alto horno producía de 5 a 6 coladas por día y dado que no había cucharas para recibir el arrabio, éste durante la colada era distribuido en una playa de coladas formadas por coquillas de fundición, lo cual durante el día o la noche era un espectáculo lleno de luminosidad y atracción. Se trataba de una operación original y sumamente riesgosa para el personal²³⁸."

Desde la perspectiva de un ex-operario, Luis Sánchez, oriundo de Cochinoca, en la puna jujeña, entró a trabajar como peón en la construcción del primer Alto Horno en 1944, el trabajo en los años iniciales era una dura experiencia de aprendizaje. En 1991, en vísperas de la privatización de AHZ, a los ochenta años fue entrevistado, narró su experiencia en un periódico mensual palpaleño, acongojado por la inminente venta de la empresa²³⁹:

"En el alto horno se sacaban los primeros hierros argentinos - dice Sánchez; estábamos dirigidos por un maestro sueco, quien había venido a poner en marcha el Alto Horno y a enseñar a la gente. La forma de trabajar, este tenía algunas dificultades por el idioma, el que los obreros no entendían, este hombre era sumamente exigente."

"Para ese entonces, el Director era el Mayor Carlos Luterai, con quién no teníamos contacto; la producción era sumamente rendidora y todo el trabajo se realizaba a mano, este era completamente artesanal, con gatos, aparejos a mano y a cadena, la dirección de la colada se hacía sin ningún tipo de

²³⁷ *Ibidem.*

²³⁸ Nicodemo, Miguel Ángel, *Mis primeros cincuenta años...*, ob. cit., p. 44.

²³⁹ Rescatamos el testimonio de este trabajador publicado en 1991 en un periódico mensual de Palpalá: "Don Luis Sánchez, un testimonio vivo de Zapla", en *La Voz de Palpalá*, periódico mensual, Ciudad de Palpalá, Año II, Edición Nro. 11, julio de 1991, p. 2.

tecnología, los lingotes de acero eran moldeados en arena, había que sacarlos al semirrojo, para poder cortarlos con martillos de 8 y 10 kilogramos de peso. Con quien teníamos más roce, -comenta Sánchez- era con el Capitán Armando Pío Martijena, quién también era un hombre exigente con el trabajo, pero muy considerado con el personal, con el cual tenía un trato amigo.”

Continúa diciendo *“Recibí de ese hombre muchas y muy buenas enseñanzas.”*

En esa entrevista Luis Sánchez continuó recordando a los Directores de AHZ, sobre el Mayor Luciano Romanutti, sucesor de Martijena, recordó:

“...en cuya dirección hay que destacar el avance en tecnología que se produjo en el Establecimiento. Romanutti era un hombre muy tolerante y comprensivo, también amigo del personal, era un hombre a quien no le interesaba levantar en su propio vehículo al operario que salía a altas horas de la noche y llevarlo hasta su casa.”

La narración trata de dar cuenta de los vínculos cordiales entre el jefe y sus subalternos y remarcó los gestos valorados como expresiones de simetría y llaneza en el trato de algunos superiores. Pero también estaban las referencias al valor del sacrificio:

“Ahora hay que sufrir, Ustedes están pasando esto, pero sus hijos van a gozar, van a recoger los frutos de sus entregas diarias”

Estas palabras, a un padre de 10 hijos, lo alentaron a trabajar aún enfermo. Con la confianza en que AHZ era un emprendimiento que proveería de muchas riquezas en el futuro. En esta entrevista relató:

“Luego conocí al Coronel San Pedro, quien era muy reservado y no hablaba con el personal, la producción era un récord para ese entonces, y hubieron avances tecnológicos, se realizaron Ampliaciones en la planta. Fui seleccionado para ir a Alemania, para aprender y practicar la elaboración de acero, en razón de que se debía poner en marcha la Planta de Acería.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Estuve en ese país seis meses, fueron varios profesionales y obreros: Froilán Calizaya y yo –acota Sánchez. Allí fuimos muy bien atendidos y prodigados de altos conocimientos relativos al trabajo que debíamos desarrollar aquí, a nuestro regreso. Cuando se puso en marcha la Acería, me desempeñé como maestro en ese sector, cuya característica era que se debía realizar un trabajo sumamente riesgoso e insalubre, recibiendo una caloría de 1700° el personal que estaba a un metro de distancia.”

Foto 5: Paleando la escoria en la base del Alto Horno



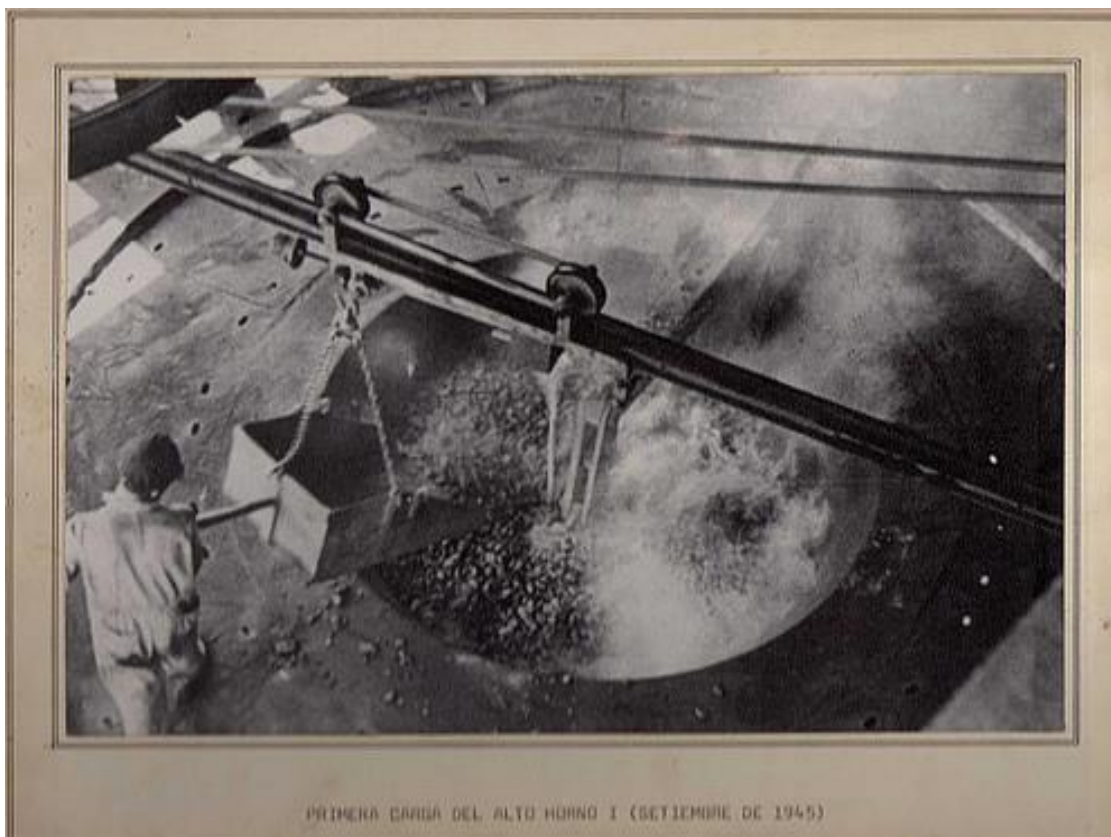
Fuente: Centro Fotográfico Macedonio Graz

La carga de los hornos se efectuaba a mano, previo pesaje del material en báscula suspendida en pluma giratoria equipada con cucharas de carga que cubrían los dos hornos. El tragante era del tipo abierto equipado con cono simple Parry. La experiencia había demostrado que para obtener una buena economía cierta parte de la carga consistente en los materiales más finos, debería cargarse en la periferia de la pared del horno y los materiales más gruesos en el centro del horno. *“Debemos reconocer que con nuestros tragantes los resultados no eran completamente satisfactorios y sólo se logran estas condiciones con una cuidadosa carga manual directamente al horno, lo cual no siempre era posible²⁴⁰”*.

²⁴⁰ Nicodemo, Miguel Ángel, *Anales...*, ob. cit., pp. 59 a 61.

Foto 6

Carga de minerales y fundentes en el tope del Alto Horno I



Fuente: Archivo familiar

Foto 7

Peones trabajando al pie del Alto Horno Zapla



Fuente: Centro Fotográfico Macedonio Graz

Las imágenes demuestran que en los primeros años los trabajadores usaban ropas comunes, alpargatas, boinas o sombreros, sin cascos, mamelucos ni botas.

De manera que como relata el ingeniero Nicodemo, con el correr del tiempo y ante estos problemas, los directivos de la empresa solicitaron a la DGFM la adquisición de elementos protectores. Así, en la década de 1950, la gente expuesta al calor fue provista de capas de lana o pantalones y sacos aluminizados que rechazaban las altas temperaturas y hacían más confortable el trabajo. Al personal afectado a las áreas más sucias y ambientes con muchas partículas en suspensión se lo proveyó de máscaras dotadas de material filtrante

anti-polvos, que retenían la mayor cantidad de finos y hacían el ambiente mucho más respirable, su aplicación se hizo obligatoria para todos los que trabajaban en tareas insalubres²⁴¹.

Las protecciones para la seguridad en la vestimenta se alcanzaron en los años del decenio de 1950, a partir de entonces, los trabajadores industriales trabajaron provistos de cascos, ropa especial, botas y, en el caso de los mineros contaron con lámparas alimentadas a carburo.

Aun así, la Seguridad Industrial como conocimiento racional formando parte de la estructura organizacional de la empresa, sería incorporada tardíamente en la década de 1970. La protección y la prevención de accidentes fue, por un tiempo, una responsabilidad individual y colectiva, antes que institucional, en ese sentido la empresa estimulaba el sentido de solidaridad corporativa entre compañeros de trabajo y la transmisión de la experiencia laboral fue la principal vía de acción para resolver los problemas en esta importante cuestión del mundo del trabajo.

²⁴¹ Nicodemo, Miguel Angel, *Contribución...*, ob. cit., pp. 62-63.

Capítulo 6

6.1 Regulación de la mano de obra en la esfera de la reproducción social durante los decenios de 1940 y 1950

Como ya explicamos anteriormente, el sistema capitalista a nivel mundial implementó el modelo fordista para ampliar y mejorar sus mecanismos de acumulación, que no sólo comprendía cambios en la productividad y rentabilidad sino también la transformación de los trabajadores en plenos consumidores impulsándolos cada vez más al mercado de alimentos y bienes indispensables para la reproducción familiar. Estos fenómenos se difundieron mayormente en las grandes urbes industrializadas durante la segunda mitad del siglo XX, incentivando en las familias de los trabajadores industriales el acceso a nuevos bienes y productos modificando pautas culturales y de vida cotidiana.

En el contexto de la provincia de Jujuy, fue necesaria la intervención estatal para intensificar el pago monetario de salarios. Además, desde el triunfo electoral del peronismo, la protección del trabajador y su familia se complementó con una política de control de precios y de abastecimiento en calidad y cantidad de bienes de primera necesidad bajo la responsabilidad de la Dirección Provincial de Consumo y Abastecimiento recientemente creada en Jujuy²⁴².

²⁴² Véase Kindgard, Adriana, "Estado protector y sociedad movilizad, 1945-1955. Materializaciones urbanas de la hegemonía peronista en Jujuy", en Teruel, Ana (dir.), ob. cit., 2010.

En esta etapa, AHZ intentó, en primer lugar, organizar una Gamela²⁴³, integrada por obreros y presidida por uno de ellos con la función de proveer alimentos, a precios accesibles, en los dos lugares primigenios de explotación y producción: la fábrica o planta industrial y el campamento minero. El fracaso de este experimento llevó a la firma de un contrato, a mediados de 1945 con Burgos y Cía. de San Salvador de Jujuy para que hiciera funcionar comedores y proveedurías en Palpalá y Mina 9 de Octubre²⁴⁴.

La dirección de AHZ reglamentó las condiciones que la concesionaria debía cumplir: control estricto de higiene, precios y calidad de alimentos y productos como así también la prohibición de venta extralimitada de bebidas alcohólicas. La empresa, en consonancia con las disposiciones provinciales²⁴⁵, publicaba trimestralmente una lista de precios máximos que debía ser conocida por todos los obreros y empleados. Las contravenciones podían ser denunciadas por los consumidores en un libro de quejas especialmente habilitado en la oficina de tarja²⁴⁶.

Por ejemplo, con motivo de las festividades de fin de año los locales de proveedurías de Palpalá y Mina permanecieron abiertos hasta las 22,30 horas los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero. En esos días se autorizaba a la

²⁴³ Gamela: proveeduría administrada por la empresa.

²⁴⁴ A partir de octubre de 1945 se publicó la primera lista de precios máximos en las dos proveedurías y en la oficina de tarja. OD N° 85/45, 30/10/1945, Libro N° 2.

²⁴⁵ El control de precios se extendió en todo el país para combatir la inflación y en Jujuy esta medida fue cumplida a rajatabla, véase Kindgard, Adriana "Estado...", ob. cit., 2010.

²⁴⁶ Tarja: registro del ingreso diario de los trabajadores.

firma Burgos y Cía. a vender un máximo de 6\$ de bebida alcohólica por cliente, cuyos precios eran los que se muestran en el próximo cuadro ²⁴⁷:

Cuadro 15: Precios de bebidas alcohólicas autorizadas para su expendio en las proveedurías de AHZ, en \$m/n:

Cerveza sin envase	0,90
Sidra con envase	2,50
Chicha de uva con envase	1,80
Vino de Mendoza sin envase	1
Vino Monterrico sin envase	0,85
Vino Semillón sin envase	1,10

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de OD N° 106/45, 24/12/1945, Libro N° 2.

Si la concesionaria transgredía algunas de los compromisos asumidos en el contrato recaía sobre ella una serie de multas que oscilaban entre los 50\$ y 500\$, siendo la falta más grave la venta de alcohol en proporciones no autorizadas.

Este sistema fue conflictivo desde sus comienzos, y se registraron varias multas en tres o cuatro ocasiones al año. Las principales causas de éstas eran:

“... por vender artículos no autorizados, por alteración de los precios máximos establecidos por esta Dirección y Lista Oficial, por falta de especificación de calidad y cantidad de mercancía vendida, por reincidente en tener manteles sucios en los comedores, por falta de aseo y

²⁴⁷ En el caso de la regulación del precio de las bebidas alcohólicas consideramos que esta medida no sólo procuraba regular el gasto de los trabajadores, también tendía a fijar pautas estrictas sobre el consumo ordenado de estas bebidas. Ampliaremos sobre el tema en capítulos sucesivos.

conservación del local de la Proveduría de Palpalá, por vender mayor cantidad de bebidas alcohólicas de las autorizadas²⁴⁸...

La empresa consideraba que era su obligación el velar por el poder adquisitivo de sus trabajadores y, en esta tónica, reprendió el crédito excesivo y no toleró los embargos que recaían por deudas impagas. En este contexto, en 1946, fueron suprimidos los anticipos de los salarios con el objetivo de mantener la totalidad del sueldo en manos de los trabajadores a fin de permitir ahorros: *“En virtud de que los salarios que abona el Establecimiento son lo suficientemente remunerativos para permitir pequeños ahorros, a partir de la fecha quedan suprimidos los anticipos a cuenta de jornales²⁴⁹”*. Los descuentos en los haberes de trabajadores debían limitarse al del 40% del salario percibido, en cambio los trabajadores de AHZ tenían la tolerancia de hasta el 60% de los descuentos mensuales, que incluían el consumo de proveedurías y alquiler de viviendas ²⁵⁰.

La administración de los salarios para el consumo debía seguir la racionalidad impuesta desde la empresa en el afán de preservar el valor del salario real. Cuánto gastar y en qué gastar eran cuestiones centrales en el “proyecto civilizador” de AHZ en estos años formativos.

6.2 Las primeras pautas urbanizadoras

La provisión de viviendas por la empresa no estuvo condicionada por el marcado aislamiento geográfico, como en los casos de YPF en Comodoro Rivadavia o YCF en Río Turbio, en la Patagonia Austral. Se garantizaba, especialmente, las viviendas a los primeros militares y profesionales que procedían de Buenos Aires, Entre Ríos y Santa Fe. Nítidamente quedaba

²⁴⁸ OD N° 162/47, 18/08/1947, Libro N° 4.

²⁴⁹ OD N° 08/46, 15/01/1946, Libro N° 3.

²⁵⁰ OD N° 79/47, 07/05/1947, Libro N° 4.

delimitado el barrio cerrado del personal jerárquico y el barrio de los obreros, todas las viviendas alquiladas a módicos precios que se descontaban de los sueldos. También la fábrica se encargaba de instalar los servicios urbanos mínimos ya que todavía Palpalá no contaba con electricidad ni agua corriente. Progresivamente el resto de la población palpaléña iría beneficiándose con el acceso al agua para consumo doméstico que obtenía, en horas bien determinadas, de la cañería que se encontraba instalada en la entrada de la fábrica²⁵¹.

En el campamento Mina 9 de Octubre

En la mina, emplazada en la Sierra del Zapla, originariamente las viviendas eran de madera y las condiciones de vida de los trabajadores se veían complicadas por las particularidades del lugar: frío de montaña en el invierno y húmedo y lluvioso en el verano. Esta situación se agravaba con la falta de agua corriente, un factor difícil de solucionar.

Las autoridades de AHZ prohibían el uso del fuego en el interior de las habitaciones y casillas de maderas de la mina, en cualquiera de sus formas de uso, ya sea en hornallas, estufas, braseros, chapas con brasas, calentadores a nafta o kerosene y cualquier otro elemento que entrañase el peligro de la propagación del fuego, situación que se mantuvo hasta la posterior instalación de electricidad. El cumplimiento de esta y otras medidas, era responsabilidad del encargado de la Mina, quien podía aplicar severas sanciones disciplinarias que llegaban hasta la cesantía.

El mismo encargado también debía tomar recaudos para mantener la higiene; en esa tarea los días lunes se procedía al retiro de todos los efectos

²⁵¹ Ester Lizárraga de Ortiz describe los avatares de los primeros pobladores de Palpalá hasta la instalación de la fábrica y los cambios de la vida cotidiana que esto generó. Véase Lizárraga de Ortiz, Ester, *Palpalá, historia viva de un pueblo*, Jujuy, ob. cit., 2007, pp. 41 a 45.

personales de los obreros ubicados en el interior de las casillas, que eran expuestos al sol, y luego se lavaba los pisos de las habitaciones, como así también se hacía su desinfección con acarolina. Durante todo ese día las habitaciones permanecían abiertas para su completa ventilación y a última hora se introducían nuevamente los efectos retirados. En caso de lluvia, se efectuaba este procedimiento el primer día con sol de la semana.

En Palpalá

En Palpalá la DGFM construyó instalaciones para funciones administrativas, un pequeño casino²⁵² para personal soltero, viviendas para personal jerárquico y algunas viviendas para las familias del personal subalterno, todas dentro de la fábrica.

Desde sus inicios, AHZ fomentó la construcción de viviendas para obreros a cargo de los futuros habitantes, mientras que la empresa facilitaba el acceso a luz y agua en forma gratuita. Luego, el Estado provincial (ya en la década de 1950) encaró políticas habitacionales más activas²⁵³.

Las viviendas eran alquiladas al personal casado legalmente y con hijos. Para 1947 las categorías de éstas y sus respectivos alquileres, incluyendo las tasas de luz y agua, eran las siguientes:

²⁵² Casino: vivienda de personal de instalaciones militares.

²⁵³ Marcelo Jerez analiza las transformaciones urbanísticas y la política de viviendas en las ciudades más importantes de la provincia y nos proporciona un panorama de las deficiencias en los servicios habitacionales para la época. Véase Jerez, Marcelo, "Expansión urbana y el problema de la vivienda en Jujuy en la primera mitad del siglo XX", en Teruel, Ana (dir), ob.cit.

Cuadro 16: Escala de alquileres de viviendas según categorías para personal de AHZ hacia 1947

Centro	Tipo de vivienda	Alquiler mensual En \$m/n
Mina 9 de Octubre	Casas para obreros	15
Palpalá	Casas para obreros y empleados	20
	Casas tipo B para los subprofesionales	40
	Casas tipo D para los profesionales	65
	Casas tipo G para el Director y para el Subdirector	90

Fuente: elaboración propia con datos extraídos en OD N° 24/46, 06/03/1946, Libro N° 3 y OD N° 08/47, 16/01/1947, Libro N° 4.

Estos alquileres representaban del 8 al 10% del sueldo de un empleado, calculados dentro de los porcentajes que el Estado toleraba para cobrar a sus trabajadores, entre el 40 % a los empleados estatales y el 60 % tolerado para los trabajadores de la DGFM²⁵⁴.

Según observa Marcelo Jerez, para 1947 en San Salvador de Jujuy (que concentraba el 70% de la población del departamento Capital) el 62% de los precios de alquileres de viviendas oscilaban entre 76 y 100 \$m/n por mes. Estos

²⁵⁴ OD N° 79/47, 07/05/1947, Libro N° 4.

valores resultaban inaccesibles para los sectores trabajadores cuyos sueldos mensuales rondaban alrededor de los 60 \$m/n, así un alto porcentaje de la población debía recurrir al alquiler de habitaciones con las consecuencias lógicas de hacinamiento²⁵⁵.

Al comparar estos datos resulta evidente que la relación precios de alquileres y salarios de los trabajadores de AHZ tenía considerables ventajas. Aunque con la salvedad de que la convivencia en los barrios fabriles debía sujetarse a pautas dictadas por la Dirección.

El sector edilicio donde estaba ubicado el barrio obrero estuvo bajo la observación minuciosa de la dirección de la empresa, con el objeto de mantener condiciones urbanísticas, estéticas e higiénicas según los parámetros planteados para barrios militares. A tal efecto se difundían en la fábrica avisos que regulaban el modo de cuidar los jardines, el cuidado de la higiene y la estética y las precauciones para evitar el juego de niños en las calles:

“Para el estricto cumplimiento por parte del personal que ocupa las casas habitaciones de la Planta Industrial, se comunica lo siguiente:

Tacho para basuras: se hace saber al personal que deberá tener un tacho donde depositar la basura, el que será colocado todos los días en la vereda, cuando pase el carro recolector de basura.

Juegos infantiles: se recuerda a los padres, tutores o encargados, que está absolutamente prohibido permitir a los chicos jugar al fútbol en las calles.

Para tal fin se han construido dos canchas en donde podrán practicar libremente el deporte.

Cercos rústicos: el suscrito ha observado que no se cuida con el celo que es de desear, los cercos rústicos colocados en el barrio obrero.

²⁵⁵ Jerez, Marcelo, “Expansión...”, ob. cit., 2010, pág. 192.

En consecuencia hace saber que por los deterioros que se observen en lo sucesivo, se formulará cargo al ocupante de la casa, por las reparaciones que hubiere que realizar en los referidos cercos.

Puertas mosquiteros: se ha observado que en muchas casas no se cuidan el estado higiénico y físico de las carpinterías de madera que han sido colocadas con fines sanitarios. Por tal motivo, se hace saber que se formulará cargo por las reparaciones y limpiezas que hubiere que hacer en lo sucesivo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que se haga pasible el operario ocupante de la casa.

Cuidado de las plantas: por haberse observado que las plantas existentes en las casas del barrio habitado, cuya repartición se efectuó oportunamente, no se tratan con el cuidado y celo que corresponden propendiendo al embellecimiento exterior de las viviendas, se lleva a conocimiento del personal que las habita, que en lo sucesivo se formulará cargo por los destrozos que se produzcan²⁵⁶”.

Así el modo de habitar, espacio reservado a la vida privada de las familias de los trabajadores, también fue ámbito de injerencia de la empresa que, al tutelar la estética, los usos y las costumbres de sus moradores, en cierta forma, controlaba la moral y el “bienestar espiritual” de sus trabajadores.

6.3 La asistencia educativa

Está ampliamente comprobado el papel de la escuela como normalizadora y regularizadora de hábitos y costumbres individuales, que facilitaban la adecuación social al ritmo de nuevas tareas en la sociedad industrial. La empresa era plenamente consciente de la transformación en el espacio y en los comportamientos sociales que provocaría el fomento de una acción educativa más intensa en la localidad.

²⁵⁶ OD N° 199/47, 04/10/1947, Libro N° 4.

“Palpalá era en sus orígenes como muchas otras regiones de la provincia una población rural dispersa, ocupada la familia campesina en la siembra, cultivo y cosechas, fundamentalmente del maíz y la papa, como la cría de ganado para la carne y de yeguarizos en buena cantidad, así como mulares tan útiles para tirar carros transportando las cosechas o para su venta en las ferias del Perú, Bolivia y Chile. Esta era razón más que de sobra, durante el siglo XIX, para que los chicos y los adultos se mantuvieran totalmente analfabetos, ya que lo importante era disponer de los hijos a muy temprana edad para las múltiples tareas de la haciendas. Los varones ayudando a sus padres y patrones. Las niñas llevadas a las casas de las familias “bien”, para servir allí, nada más que por la comida y alguna ropa que dejaban las “niñas”. Es lógico en consecuencia que a nadie se le ocurriera, la posibilidad de instalar en la zona una escuela que vendría a quitarle a los chicos por largas horas y cuando más falta hacían en el campo. En esas épocas no había maestros era tarea municipal el proponer a la persona y bastaba que conocieran las letras, más que nada el catecismo para que se lo designara. El abecedario y con el deletreo, era más que suficiente²⁵⁷”.

Así, en publicaciones institucionales de AHZ se resaltaba el cambio provocado en la primera población de Palpalá a partir no sólo de la instalación de la fábrica, sino también de la creación de escuelas promocionadas por la empresa. En el predio de la fábrica funcionó la primera escuela, Nº 34 “Provincia de Córdoba”, destinada a los obreros y sus hijos.

En Mina 9 de Octubre se abrió la primera escuela primaria, se designó como director/maestro al operario de primera ayudante barretero, Juan Carlos Barros con un sueldo de 180 \$m/n mensuales. Los horarios de funcionamiento eran en horario diurno para niños de 13,45 a 17,45 horas y en horario nocturno para adultos de 19 a 21 horas.

²⁵⁷ *Revista de Adhesión al XXVIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1971, Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1971.*

La fábrica hacía cumplir la ley de obligatoriedad de la educación primaria, para lo cual recomendaba a los trabajadores que enviaran a sus hijos con calzado y correctamente abrigados a clases, especialmente en Mina 9 de Octubre. El control de las condiciones de vestimenta de los alumnos corría por cuenta de la dirección de cada escuela, cuyo cumplimiento estaba garantizado por la asignación de 10 \$m/n mensuales por hijo para proveer de abrigo a los niños. Su incumplimiento redundaba en una sanción disciplinaria en el legajo personal²⁵⁸ y así se aplicaba otra forma de disciplinamiento a la población trabajadora.

6.4 Asistencia sanitaria

Las medidas profilácticas e higienizadoras eran, tal vez, las que requerían mayores cambios en las prácticas o formas de concebir el cuidado de la salud de las familias obreras que se radicaron en las proximidades de los lugares de trabajo. Estas prácticas, instrumentadas a través de instituciones del Estado, comenzaron a aplicarse más intensamente en la década de 1940 en Jujuy con el objetivo de revertir un panorama deficiente en la atención sanitaria y en las condiciones de salud de los jujeños²⁵⁹.

Las primeras medidas sanitarias en AHZ comprendieron campañas antipalúdicas y antitifoideas. Para los niños que concurrían a las escuelas de los centros productivos se implementaron planes de vacunas antivariólicas, antidiptéricas y antitíficas.

²⁵⁸ OD N° 30/46, 29/03/1946, Libro N° 3.

²⁵⁹ Para conocer el estado sanitario de la población jujeña y las políticas de atención a la salud en este período se pueden consultar los trabajos de Mirta Fleitas, en los que nos brinda un panorama de las deficientes condiciones de salud en Jujuy, especialmente en la primera mitad del siglo XX. Véase Fleitas Mirta, "La atención pública de la salud durante el siglo XX", en Teruel, Ana y Lagos, Marcelo (dir.), ob. cit., pp. 491-516.

En 1950 comenzó a funcionar la Caja de Previsión Social de la DGFM “General Manuel Savio” con los servicios de asistencia médica diaria, consultorios odontológicos y farmacias en los tres Centros productivos para los trabajadores afiliados y sus familiares²⁶⁰. Para algunos de estos no era común la práctica de concurrir a un centro de atención a la salud, novedad que provocaba resistencias a nuevas pautas de comportamiento. Fue notable en los primeros años la reiterada recomendación del Director de la fábrica alentando la consulta médica de embarazadas y la atención de partos en la maternidad del hospital San Roque, en la ciudad de San Salvador de Jujuy, ya que, especialmente en la Mina 9 de Octubre, algunos nacimientos eran atendidos en el hogar con la intervención del enfermero destacado allí. La fábrica destinaba un vehículo a disposición para el traslado de parturientas a la ciudad capital, a fin de evitar los usos cotidianos de los partos caseros²⁶¹.

En 1952, el Director de AHZ hacía nuevamente la recomendación a las mujeres embarazadas y a los padres de familia para que actuaran con responsabilidad insistiendo en la necesidad de concurrir al médico social de la Caja de Previsión Social para recibir las indicaciones adecuadas durante la gestación y la oportuna internación para evitar alumbramientos en medios inadecuados y faltos de higiene concretando así medidas de protección para la madre y condiciones de seguridad para el recién nacido²⁶². Esta medida fue complementada dos años después con la designación de una partera diplomada

²⁶⁰ Además se anunciaba la compra de una camioneta para el servicio de ambulancia y la firma de contratos con dos nuevos médicos, odontólogos, farmacéuticos, enfermeros y parteras. OD N° 217/50, 27/09/1950, Libro N° 7.

²⁶¹ Así se publicó en una OD N° 81/45 del 16 de octubre de 1945 y se reiteró el 12 de marzo de 1947 en la OD N° 34/1947 ante la escasa adhesión a estas disposiciones. En Libros N° 2 y 4 respectivamente.

²⁶² OD N° 294/52, 31/12/1952, Libro N° 9.

para atención de las “enfermas grávidas”, en los tres Centros, durante el horario de atención médica²⁶³.

El cambio de actitud entre la población trabajadora para facilitar las tareas preventivas era recomendado en las Órdenes Diarias como este mensaje publicado en 1954:

“Medicina Preventiva: La Dirección del Establecimiento, en colaboración con la Comisión Provincial de Sanidad, ha dispuesto la realización de las tareas vinculadas con la medicina preventiva, que será atendida por los señores médicos al servicio de los mismos.

Esta tarea, para que se cumpla en forma eficaz y completa, necesita la más estrecha colaboración del personal y de sus familiares, en el sentido de facilitar la información que en cada caso requiera el médico y permitir el acceso del mismo a los domicilios, a fin de que pueda imponerse de las necesidades de cada uno, aconsejar las medidas profilácticas adecuadas, y proponer luego, soluciones para resolver los problemas que tenga cada habitante en este aspecto.

La importancia de este trabajo requiere una vinculación continua entre el operario, sus familiares y el médico, que debe ser siempre considerado como el agente que al servicio de la Dirección atiende este importante aspecto del estado sanitario de la población. No deben existir temores ni reticencias, para informar al médico en detalle cualquier dolencia o malestar, como así recabar su consejo ante cualquier síntoma que se manifieste en la salud, y que se considere extraño o anormal. Esta comunicación facilitará la acción del facultativo que tendrá allanado el camino y podrá así actuar con suficiente conocimiento de causa, disponiendo las medidas adecuadas que deben recibir el más franco apoyo para consolidar cualquier síntoma de enfermedad o brote de una epidemia, que luego pueda adquirir caracteres graves y consecuencias imprevisibles²⁶⁴.”

²⁶³ OD N° 24/54, 01/02/1954, Libro N° 11.

²⁶⁴ OD N°184/54, 20/08/1954, Libro N° 11.

Así, la atención de la salud constituía una nueva modalidad de intervención del Estado, a través de la empresa, en la vida privada de las familias. Un aspecto de la cuestión social, antes librado a la acción particular, se fue convirtiendo en una cuestión de política pública. Según Mirta Fleitas, estos cambios se venían produciendo en Jujuy desde la época de los gobiernos conservadores en la década anterior. Pero a partir de los años de 1940, con el cambio de gobierno, se profundizó un modelo de sistema público de salud con criterios modernos y racionales que significaron una fuerte acción estatal en la modificación de acendradas pautas culturales en la población jujeña²⁶⁵.

6.5 La Proveduría Oficial y el control de los precios en la década de 1950

La concesión de los servicios de venta de alimentos, bebidas y así como el funcionamiento de un comedor en cada centro productivo para abastecimiento de pensiones a los trabajadores y a los soldados del Destacamento Militar, a la firma Burgos y Hnos. de San Salvador de Jujuy no conformó las expectativas de la Dirección del establecimiento. Las transgresiones a los compromisos asumidos en el contrato fueron motivos de multas periódicas, cuatro o cinco veces por año. La mayor falta fue permitir el consumo de bebidas alcohólicas en proporciones inaceptables y por ello se aplicó una multa de 1.000 \$m/n, agravado por reincidir en venta de éstas en cantidades mayores a las establecidas contractualmente y por permitir que personal del establecimiento permanezca en estado de ebriedad en local de la proveduría²⁶⁶. Así, en 1950 se procedió a quitarle la concesión, para dejar en manos de la Proveduría Oficial el servicio de comercialización de productos de consumo familiar.

²⁶⁵ Fleitas, Mirta, *Salud Pública en Jujuy durante los gobiernos de la Restauración Conservadora (1930-1940)*, "Al rescate de vidas útiles", Jujuy, EdiUnju, 2011.

²⁶⁶ Varias fueron las infracciones entre 1948 y 1949. En OD N° 58/49, 14/3/1949, Libro N° 6.

Los controles al mantenimiento de la estabilidad de los precios se reforzaban con la revisión a comienzo de cada mes de boletas de ventas de mercaderías al personal para constatar el cumplimiento de la lista de precios máximos en vigencia, tarea que recaía en los Jefes de Centro y la Oficina de Despacho de la Dirección²⁶⁷.

También se efectuaba controles sobre las deudas contraídas por el personal con otras firmas comerciales de Jujuy con el fin de evitar el endeudamiento excesivo que tendía a arruinar las economías familiares y el prestigio de la institución.

La Proveeduría Oficial fue habilitada en los tres centros el 21 de octubre de 1950, en Palpalá el responsable era Francisco Gaya, pero funcionaba una Comisión Honoraria encargada de analizar la concesión de créditos y tomaba decisiones contables, todos sus integrantes eran empleados de AHZ²⁶⁸.

Inmediatamente se publicó la primera lista de precios que debía circular ampliamente en la fábrica, además de ser difundida como Orden Diaria en el Libro de la Fábrica, para conocimiento de todos los trabajadores. A cada trabajador se le entregó un carnet de proveeduría para poder anotar sus compras mensuales que luego se descontaban por planillas de sueldos.

Hasta diciembre de 1950 se habían publicado 19 listas de precios en casi dos meses.

²⁶⁷ OD N° 137/49, 22/6/1949, Libro N° 6.

²⁶⁸ OD N° 235/50, 21/10/1950, Libro N° 7. Con el correr del tiempo algunos servicios creados y controlados por la empresa fueron pasando a concesiones de particulares, así la Proveeduría Oficial funcionó hasta que fue entregada primero a la Cooperativa de FFCC hacia 1969 y luego, en la década de 1970, a la propiedad privada de un empresario, transformándose en el Supermercado "Súper Todo".

En un contexto de inflación, la Proveeduría Oficial manejada, controlada y administrada por la empresa, era un mecanismo de fuerte intervención en el consumo de la familia obrera, que tenía permitido un gasto estipulado, ya sea para compras al contado o crédito de hasta el 60% del total del salario. Quedaban atrás las dificultades en el control de precios, pero además este mecanismo permitía a la empresa orientar fuertemente el gusto y las preferencias en el consumo de los empleados.

El primer balance presentado o publicado como Orden Diaria, el 24 de enero de 1951, sobre el mes de noviembre de 1950, planteaba que los gastos y reservas habían representado el 22% de las ventas como valor promedio. La empresa alentaba a consumir más, ya que en la medida que aumentaran las ventas, dentro de los límites impuestos, se rebajaban más los precios de los artículos y los clientes se beneficiaban con más descuentos. Daba el siguiente ejemplo: en diciembre una compra de 250 \$ m/n, tenía un descuento del 11%, es decir 22.50 \$ m/n.

El 29 de agosto de 1951 se lanzó un plan de créditos de proveeduría a tres meses sin intereses, que no afectaban el crédito mensual asignado a cada agente del 60% de sus haberes, sino que se otorgaba siempre que las cuotas de amortización no excediesen del 20% de las remuneraciones totales, incluidas las bonificaciones²⁶⁹.

Transcurridos casi quince años, desde su creación en 1950 hasta 1964, un 92% de la población empleada operaba con el crédito, el resto lo hacía al contado, abasteciéndose prácticamente el 100% del personal en la proveeduría.

²⁶⁹ OD N° 191/51, 29/08/1951, Libro N° 8.

El monto mensual de ventas oscilaba alrededor de los 16.000.000 \$ m/n mensuales²⁷⁰.

La Proveeduría Oficial se consolidó como la principal proveedora de bienes de consumo para las familias de trabajadores, no obstante algunas dificultades en el servicio de comercialización y el desequilibrio en el rendimiento de algunos sectores, sumados a la inflación constante, la crisis económica y el déficit de producción nacional de algunos artículos. A pesar de esto, se podía mencionar algunos avances como la habilitación de autoservicio en Sucursal 4, la compra de carne enfriada para mantener precios inferiores a los de la zona manteniendo calidad, la ampliación del local de Sucursal 1, la incorporación de nuevos renglones de abastecimiento familiar como leche cruda embotellada, artículos de panadería e insumos como aceite para automóviles, etcétera.

Para entonces las prácticas de controles de precios habían sido dejadas totalmente de lado, el control del consumo se relajó ante el crecimiento de la población trabajadora, la competencia con comerciantes extra-zapleros y también la posibilidad de comprar en San Salvador de Jujuy, en la medida en que el proceso urbanizador se extendió.

6.5.1 El crédito

El 24 de octubre de 1951 se aprobó otro plan de créditos para artículos del hogar, excluidos los comestibles, en función de la antigüedad y el estado civil del trabajador cliente²⁷¹.

²⁷⁰ Los datos de la Proveeduría Oficial de 1965 reflejaron que existían 2.803 cuentas abiertas, en relación a los 3.050 agentes del Establecimiento.

²⁷¹ OD N° 236/51, 24/10/1951, Libro N° 8.

Entre las regulaciones para el uso del servicio de ventas de la proveeduría también era constante la recomendación de no facilitar el crédito a terceras personas. El uso de la PO era exclusivamente para el personal empleado.

Con la implementación del uso de las libretas de compras y del sistema de registradoras en 1953 se esperaba restringir el servicio de comercialización de los bienes de la proveeduría a los trabajadores y sus familiares directos quienes debían figurar con firma y nombre completo como “Persona Autorizada”, por ello era esperable que no se prestaran las Libretas a terceros, ajenos a la empresa para beneficiarse indebidamente con el acceso a los créditos disponibles²⁷².

“1- En ningún caso se venderán mercaderías sin la presentación de libretas de compras.

2- Los clientes deberán conservar las notas de ventas, lo que les permitirá el control instantáneo del saldo deudor acumulado que se consignará al efectuar cada compra.

3- No se harán ventas en una sucursal, a personal que por razones de zona debe comprar en la más próxima, sin la previa y conjunta autorización del Encargado y cajero-operador de esta última.

4- Queda prohibida la venta a personas no reconocidas o no autorizadas.”

El 30 de abril de 1952 se amplió nuevamente el límite del crédito, teniendo en cuenta las bonificaciones del Decreto N° 6000/52 para atender las necesidades del mayor costo de la vida, de la siguiente manera²⁷³:

a) Personal con jornal inferior a 2 \$ m/n (la hora) se le otorgaba un crédito suplementario de 60 \$ m/n.

²⁷² En OD N°198/53, 05/09/1953, Libro N°10, se recomendaba al Personal que en caso de extravío de la Libreta se denunciara en forma inmediata al Servicio Administrativo.

²⁷³ OD N° 99/52, 30/04/1952, Libro N° 9.

b) Personal con jornal superior a \$3 (la hora), se le otorgaba un crédito suplementario de \$120.

Los Encargados de cada Sucursal debían actualizar las libretas de compra adicionando a los límites vigentes los nuevos importes para totalizar los nuevos montos.

También eran comunes las siguientes recomendaciones sobre moderación en el uso del crédito²⁷⁴:

“Límites de crédito de la Proveduría Oficial: con los créditos adicionales dados a conocer por OD 99/52 se estima que el Personal puede adquirir en la Proveduría Oficial las mercaderías necesarias para su subsistencia, sin incurrir en gastos superfluos o compras inmoderadas. Con espíritu prudente, cada uno debe administrar sus recursos procurando una racional economía.

Por lo expuesto la Proveduría Oficial sólo entregará mercaderías hasta el límite del crédito mensual acordado a cada cliente, el que no puede ser excedido por ningún concepto.”

Pese a las medidas adoptadas para evitar que el personal se excediera en los créditos mensuales acordados, el Director provisorio de la empresa, Capitán Mario Aguilar Benítez comprobaba que el número de agentes que había accedido a dichos créditos, alcanzaba cifras muy considerables.

Y para tratar por todos los medios de que al personal no le faltaren los artículos indispensables para la subsistencia, autorizaba a dichos excedidos, créditos suplementarios hasta fin de mes²⁷⁵.

²⁷⁴ OD N° 103/52, 06/05/1952, Libro N° 9.

²⁷⁵ OD N° 113/52, 17/05/52, Libro N° 9.

“Debe comprender el Personal que es este un procedimiento de excepción que si bien salva la situación de los excedidos, crea serios problemas económicos a la Proveeduría, pues debe distraer en créditos, un dinero que necesita para atender compromisos ineludibles.

Por ello, nuevamente llama a la reflexión, para que tomen en consideración que es absolutamente indispensable que encuadren sus gastos dentro de los créditos establecidos. La adopción de otra actitud, no sólo perjudica a los que la toman, sino también a la Proveeduría y por ende, al resto de los camaradas. Si la Proveeduría dilata los pagos, debe abonar mayores precios por los artículos adquiridos y en consecuencia, recargar los precios de venta.

La única solución para todos radica en que cada uno, conocedor de sus recursos, incurra en gastos concordantes con ellos.

El suscrito espera que el personal preste a esta recomendación, todo el apoyo posible”.

6.5.2 El precio de la carne

Un bien de consumo básico en la dieta familiar, la carne, fue objeto de estudios y análisis en la Comisión de la Proveeduría Oficial, a fin de reducir al máximo las variaciones en su precio. Siendo una carne de calidad superior a la de segunda categoría que se vendía en la ciudad de San Salvador de Jujuy, la comisión resolvió en reunión del 2 de octubre de 1951 que los precios de la carne (de superior calidad que la de segunda) se vendiese al precio de la de tercera categoría que regía oficialmente en San Salvador de Jujuy²⁷⁶. El objetivo de estas decisiones era mantener inalterada la función social de la institución y hacer realidad el lema: *“un esfuerzo de todos para beneficio de cada uno”*.

²⁷⁶ OD N° 221/51, 02/10/1951, Libro N° 8.

La regulación del expendio por un lado y el consumo por otro, de carne fue una tarea de la Dirección fabril con recomendaciones específicas en las órdenes diarias, en 1951 un Aviso sobre venta de este producto decía lo siguiente:

“A los efectos de salvar los inconvenientes producidos en la venta de carne al público, se han tomado las siguientes disposiciones:

1- La carne destinada a Centro Forestal y Mina, será despachada en forma que se encuentre en dichos centros antes de las 8 horas. De inmediato en cada centro debe ser expedida al público.

2- En el Centro Siderúrgico la venta se realizará de acuerdo al siguiente horario: Mañana 7 a 11 horas, Tarde 16,30 a 18 horas.

Se recuerda al personal de empleados y obreros que está terminantemente prohibido concurrir a la camicería en horas de servicio.

El personal residente en Jujuy que desee efectuar pedidos, los entregará antes de entrar al trabajo a la Guardia de Prevención, quien los hará llegar a la camicería para su preparación y posterior retiro, por parte de los interesados, al término de sus obligaciones del servicio.

Los días martes, miércoles, viernes y sábado, la Proveeduría Oficial destinará una persona para la entrega de los pedidos entre las 13,15 y las 13,30 horas.

Los señores Jefe de Servicio y de Centro controlarán el cumplimiento de la presente orden y prestarán la colaboración que sea necesaria²⁷⁷.”

En 1952, las variaciones, con respecto a 1951, fueron las siguientes, tal como se reflejan en el siguiente cuadro:

²⁷⁷ OD N° 281/51, 18/12/1951, Libro N° 8.

Cuadro 17: Precios de la carne en la Proveduría Oficial de AHZ a partir del 11 de diciembre de 1951 y variaciones en 1952 – en \$ m/n

Corte	Precio anterior	Precio 1951	Precio 1952
Puchero	1,60	1,80	1,90
Blando	3,20	3,40	3,70
Asado	3,00	3,20	3,50
Lomo	3,20	3,40	3,80
Filet	3,50	3,70	4,00
Peceto	3,20	3,40	3,70
Picana	3,20	3,40	3,70

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de OD N° 274/51, 10/12/1951, Libro N° 8 y OD N° 104/52, 17/05/1952, Libro N° 9.

En cambio, en 1953 se intensificó la lucha contra la inflación, volvieron las Listas de Precios Máximos Oficiales y el esfuerzo desde la empresa por mantener la carne a valores inferiores que los establecidos en estas, como lo establecieron en abril de ese año al fijar precio más bajos que los de la provincia para carne de mejor calidad que la de tercera que se expendía en Jujuy, según los precios que figuran en el siguiente cuadro:

Cuadro 18: Comparación de precios oficiales para carne de tercera en Jujuy y carne de segunda en Proveduría Oficial de AHZ-1953

Artículo	Unidad	Precio oficial En \$ m/n En San Salvador de Jujuy (carne de tercera)	Precio En \$ m/n Proveduría Oficial (carne de primera)
Puchero	Kg	\$ 2,60	\$ 2,10
Blando, pulpa, picana	Kg	\$ 4,90	\$ 3,90
Lomo	Kg	\$ 5,40	\$ 4,00
Filet	Kg	\$ 5,70	\$ 4,20
Asado	Kg	\$ 3,90	\$ 3,70
Riñones	C/u	\$ 1,00	\$ 0,60
Hígado	Kg	\$ 0,80	\$ 0,50
Corazón	C/u	\$ 2,00	\$ 0,70
Sesos	C/u	\$ 2,00	\$ 1,00
Lengua por pieza	C/u	\$ 2,00	-
Lengua por kg	Kg	\$ 1,50	\$ 0,40
Chinchulines y Tripa gorda	Kg	-	\$ 4,00
Cabeza completa sin sesos y sin lengua	C/u	\$ 1,30	1, 50
Grasa de pella y sebo	Kg	\$ 2,00	\$ 0,80

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de OD N° 85/53, 17/04/1953, Libro N° 10.

A partir del 13 de agosto de 1953, se empezaron a entregar vales para carnes y verduras²⁷⁸. El pedido de talonarios debía hacerlo cada cliente previendo su consumo normal de cada mes. Evaluado en pesos moneda nacional los talonarios se podían adquirir en la siguiente forma:

- 1- Talonarios con 20 vales de 0,50 \$ por valor de 10\$ m/n.
- 2- Talonarios con 25 vales de 1,00 \$ por valor de 25 \$ m/n.
- 3- Talonarios con 20 vales de 2,00 \$ por valor de 40\$ m/n.

En todas las carnicerías debían estar permanentemente a la vista del público estas tablas de conversión de vales a pesos moneda nacional.

Cuadro 19: Tabla de equivalencias de cortes de carnes por kg en la Proveduría Oficial de AHZ al 13 de agosto de 1953

\$m/n	Puchero	asado	blandito	lomo	filet	hígado	tripas y chinchulinas	panza	Grasa en pella
0,50	0,250	0,150	0,150	0,150	0,100	1,000	1,250	0,550	0,600
1,00	0,500	0,250	0,250	0,250	0,250	2,000	2,500	1,100	1,250
1,50	0,700	0,400	0,400	0,350	0,350	3,000	3,750	1,650	1,850
2,00	0,950	0,550	0,500	0,50	0,45	4,000	5,000	2,200	2,500

²⁷⁸ OD N° 175/53, 07/08/1953, Libro N° 10.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

				0	0				
2,50	1,150	0,650	0,650	0,60 0	0,60 0	5,000	6,250	2,750	3,150
3,00	1,450	0,800	0,750	0,75 0	0,70 0	6,000	7,500	3,300	3,750
3,50	1,650	0,950	0,900	0,85 0	0,85 0	7,000	8,750	3,900	4,350
4,00	1,900	1,050	1,000	1,00 0	0,95 0	8,000	10,000	4,450	5,000

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 175/53, 07/08/1953, Libro N° 10.

Cuadro 20: Precios de carne en Proveduría Oficial de AHZ al 13 de agosto de 1953

Artículo	Unidad	Precio en \$m/n
Cabeza sin lengua y sin sesos	c/u	1,00
Lengua	c/u	1,50
Sesos	c/u	1,00
Riñones	c/u	0,50
Corazón	c/u	1,00
Patatas	c/par	0,50
Cabeza completa	c/u	4,00

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 175/53, 07/08/1953, Libro N° 10.

A partir de noviembre de 1953 regía una nueva Tabla de conversión de vales para venta de carne medio mestizo.

Cuadro 21: Tabla de equivalencias de cortes de carnes por kilogramo en la Proveduría Oficial de AHZ en noviembre 1953

\$m/n	Puchero \$2,60/kg	Asado \$/4,00	Blando \$5,00	Lomo \$5,40	Filete \$5,70	Hígado	tripas y chinch.	Panza	Grasa en pella
0,50	0,200	0,150	0,100	0,100	0,100	1,000	1,250	0,550	0,600
1,00	0,400	0,250	0,200	0,200	0,200	2,000	2,500	1,100	1,250
1,50	0,550	0,400	0,300	0,250	0,250	3,000	3,750	1,650	1,850
2,00	0,750	0,500	0,400	0,350	0,350	4,000	5,000	2,200	2,500
2,50	0,950	0,650	0,500	0,450	0,450	5,000	6,250	2,750	3,150
3,00	1,150	0,750	0,600	0,550	0,500	6,000	7,500	3,300	3,750
3,50	1,350	0,900	0,700	0,650	0,600	7,000	8,750	3,900	4,350
4,00	1,550	1,000	0,800	0,750	0,700	8,000	10,000	4,450	5,000
4,50	1,750	1,150	0,900	0,850	0,800				
5,00	1,900	1,250	1,000	0,900	0,850				
5,50	2,150	1,400	1,100	1,000	0,950				

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 259/53, 19/11/1953, Libro N°10.

Cuadro 22: Precios de carne en Proveduría Oficial de AHZ en noviembre de 1953

Artículo	Unidad	Precio \$ m/n
Cabeza sin lengua y sin sesos	c/u	1,50
Lengua	c/u	2,00
Sesos	c/u	1,50
Riñones	c/u	0,50
Corazón	c/u	1,00
Patas	c/par	0,50
Cabeza completa	c/u	4,50

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 259/53, 19/11/1953, Libro N°10.

En 1955 se publicaron precios de carne de cerdo cuyos valores eran notablemente superiores a la carne de vaca según se puede observar en las siguientes tablas.

Cuadro 23: Tabla con Precios de carne y otros productos de cerdo en la Proveduría Oficial de AHZ - 1955

Artículos/kg	Precio\$m/n
Carne cerdo	6,00
Chorizos cerdo	10,00
Queso cerdo	10,00
Arrollado cerdo	10,00
Morcilla cerdo	8,00
Grasa cerdo	5,00
Cabeza, patas, cuero cerdo	3,50
Panceta cocida	8,00

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 103/55, 06/05/1955, Libro N° 12.

Cuadro 24: Tabla con precios de carne de vaca en la Proveduría Oficial de AHZ – 1955

Artículos/kg	Precio\$m/n
Puchero	2,80
Asado	4,10
Blando	5,10
Lomo	5,60
Costeleta	5,10
Filete	5,90
Corazón	1,00
Hígado	0,50
Tripa larga	0,50
Panza	1,00

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Grasa pella	1,00
Cabeza sin lengua y sin sesos c/u	1,50
Lengua	3,50
Sesos	2,00
Riñón	1,00
Patas	0,25
Chinchulines y tripa gorda (tira) c/u	1,00

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 125/55, 02/06/1955, Libro N° 12.

Cuadro 25: Alza de precios de carne vacuna en la Proveeduría Oficial de AHZ, 1951-1955

Artículos/kg	1951	1955	Inflación
	Precio \$m/n	Precio \$m/n	En 5 años
Puchero	1,60	2,80	75%
Asado	3,00	4,10	37%
Blando	3,20	5,10	59,4%
Lomo	3,20	5,60	75%
Costeleta	-	5,10	-
Filete	3,50	5,90	69%
Corazón	0,70	1,00	43%
Hígado	0,50	0,50	0%
Lengua	1,50	3,50	133%
Sesos	1,00	2,00	100%
Riñón	0,60	1,00	67%
Patas	0,20	0,25	25%

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Chinchulines y tripa gorda (tira) c/u	0,40	1,00	150%
--	------	------	------

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 125, 02/06/1955, Libro N° 12.

Se puede observar que las variaciones de precios en 5 años fueron elevadas, pero no uniformes porque dependían del producto cárnico. Teniendo en cuenta los dos cortes más consumibles, el puchero y el asado, que estuvieron afectados por aumentos entre el 75 y el 37%, se puede comprender que esta situación inflacionaria era bastante gravosa para una economía familiar. La empresa entendía que combatir la inflación requería de no sólo de políticas salariales en alza, sino también de aplicaciones estratégicas de herramientas correctoras y orientadoras de prácticas de consumo doméstico.

Desde septiembre de 1956, a pedido de los consumidores, se reguló la oferta de carne de mejor calidad que la criolla, destacándose las ventajas comparativas en los precios oficiales de Jujuy y los de la Proveduría Oficial de AHZ²⁷⁹.

“En consideración a pedidos del personal en el sentido de aumentar la proporción de carne mestiza que se dispone para la venta y teniendo en cuenta que en la actualidad existe un solo precio para los distintos tipos de carne, lo que da lugar a que no siempre el cliente recibe la carne de su preferencia, esta Dirección ha considerado necesario ajustar los precios de ambos tipos de carne de acuerdo al detalle que se menciona más abajo.

En lo sucesivo y mientras la demanda lo justifique existirán dos tipos de carne: MESTIZA Y CRIOLLA para cada uno de los cuales se ha fijado su precio.

²⁷⁹ El remarcado es nuestro, en OD N° 201/56, 07/09/1956, Libro N° 13.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

*El nuevo ajuste que regirá a partir del día 10 del corriente, comparado con el precio actual único, significa **una rebaja para la carne de novillo criollo y un aumento para la de novillo mestizo**, en ambos casos, según se observará, se encuentran por debajo de los precios oficiales vigentes para ambos tipos de carne en la provincia de Jujuy”.*

Cuadro 26: Tabla de precios de hacienda criolla y hacienda mestiza en San Salvador de Jujuy y en Proveduría Oficial- AHZ- 1956

Corte	Hacienda Criolla		Hacienda Mestiza	
	Precio oficial \$ m/n En San Salvador de Jujuy	Nuevo precio \$ m/n En Proveduría Oficial	Precio oficial \$ m/n En San Salvador de Jujuy	Nuevo precio \$ m/n En Proveduría Oficial
Puchero / kg	2,90	2,60	3,60	3,30
Asado / kg	4,30	3,90	5,00	4,70
Blando / kg	5,50	4,90	6,20	5,80
Lomo / kg	6,00	5,20	6,70	6,50
Filete / kg	6,30	5,50	7,00	6,80
Costeletas / kg	5,50	4,90	6,20	5,80
Lengua / kg	2,50	2,20	2,50	2,20
Cabeza completa	-	8,50	-	9,50
Cabeza s/sesos y s/lengua c/u	1,50	1,50	1,50	1,50
Sesos c/u	2,50	2,20	2,50	2,20
Riñones c/u	2,00	1,70	2,00	1,70

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Patas c/u	0,50	0,40	0,50	0,40
Panza / kg	0,70	0,70	0,70	0,70
Corazón / kg	1,50	1,20	1,50	1,20
Hígado / kg	1,20	1,00	1,20	1,00
Tripas / kg	0,70	0,50	0,70	0,50
Chinchulines / kg	2,00	1,50	2,00	1,50
Tripa gorda / kg	2,00	1,50	2,00	1,50
Grasa / kg	2,00	1,50	2,00	1,50

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OD N° 201/56, 07/09/1956, Libro N° 13.

6.6 El transporte

El caudal de personas que trabajaban en AHZ, Palpalá y residían en San Salvador de Jujuy era importante. A pesar de sus primeras intenciones, la empresa no garantizó en su totalidad la provisión de viviendas para todos sus empleados, esta realidad tal vez fue la causa por la cual asumió la responsabilidad de brindar el servicio de traslado entre Palpalá y San Salvador de Jujuy. Además, se sumó un servicio de ómnibus para el traslado entre los tres centros y la ciudad capital, habilitado a partir de 5 de mayo de 1952²⁸⁰.

Para el uso correcto de los ómnibus también se implementaron mecanismos de disciplinamiento y ordenamiento social como nos demuestran estos avisos:

²⁸⁰ OD N° 97/52, 28/04/1952, Libro N° 9.

...”se hace saber a todo el Personal que los ómnibus que ha concedido la Superioridad para uso y comodidad del mismo, lo han sido por el hecho de que ella está satisfecha del espíritu de disciplina y de trabajo que lo anima.

Esta Dirección lo insta a perseverar acrecentando al máximo los rendimientos y desde ya puede asegurarle que tendrá muchos más beneficios que éstos, si el Establecimiento comprueba, al finalizar el ejercicio, que ha producido lo que debe producir²⁸¹.”

Explícitamente se pautaban conductas dentro de los ómnibus como las siguientes:

“Recomendación sobre conducta en los ómnibus: se recomienda muy especialmente al personal masculino, la corrección que en todo sentido debe observar durante sus viajes en los ómnibus, sobre todo en presencia de damas.

Una elemental norma de educación un poco olvidada en general, debe ser rigurosamente observada: ceder el asiento a las damas cuando no haya disponibles. Con ello, se prestigia el que hace uso de esa norma de educación y se prestigia el Establecimiento.

Esta Dirección solicita la amplia colaboración del Personal en tal sentido y está segura de que será prestada ampliamente²⁸².”

O también se manifestaban reprobaciones tales como viajar en estado de ebriedad:

“Aviso: esta Dirección ha tenido conocimiento de que en más de una oportunidad, Personal del Establecimiento en estado de ebriedad ha intentado viajar en vehículos del mismo.

²⁸¹ OD N° 101/52, 03/05/1952, Libro N° 9. El remarcado es nuestro.

²⁸² OD N° 106/52, 09/05/1952, Libro N° 9. El subrayado es nuestro.

Se previene nuevamente la falta de esta naturaleza, en caso de reincidencia será motivo de cesantía.

Los conductores de los vehículos son rigurosamente responsables de que el Personal que viaje en los mismos no se encuentre en estas condiciones²⁸³.

Permanentemente las autoridades insistían en que el uso de los ómnibus estaba restringido al Personal del Establecimiento y a sus familiares, salvo presentación de autorización escrita. Estas medidas habilitaban a la represión conductas incorrectas, como facilitar los abonos a terceros:

“Colaboración del Personal con el servicio de ómnibus: a fin de preservar el mantenimiento, la conservación y el uso correcto de los ómnibus, se hace presente al Personal que solamente están autorizados a viajar las personas que pertenecen al Establecimiento y sus familiares a cargo, o personas con autorización escrita de esta Dirección.

Es obligación del Personal de empleados y obreros hacer presente al conductor, de cualquier novedad que observen en este sentido, con tiempo para que intervenga, informando al señor Jefe del Servicio Técnico en caso de reiteración²⁸⁴.”

En 1954 el servicio de transportes estaba organizado plenamente, pero las dificultades en sostenerlo eran evidentes. Ante la insuficiencia de dotaciones de ómnibus, se asignaban camiones, con caja y toldo, para el transporte de los escolares desde Centro Forestal a San Salvador de Jujuy (aunque el regreso se efectuaba en ómnibus)²⁸⁵.

²⁸³ OD N° 112/52, 16/05/1952, Libro N° 9.

²⁸⁴ OD N° 159/52, 15/07/1952, Libro N° 9.

²⁸⁵ OD N° 71/54, 30/03/1954, Libro N° 11.

Estas medidas intentaban que en el uso racional de los medios de transporte se tuviese preferencia con los trabajadores permanentes de la empresa, una necesidad que superaba las posibilidades de prestación del servicio, así se iban aplicando medidas tentativas como determinar quiénes subían primero, cuál debía ser el orden y destinando algunos horarios exclusivamente para obreros y para escolares. Por ejemplo en 1954 se daba el siguiente Aviso en un intento de ordenar el acceso a los ómnibus según prioridades²⁸⁶:

“Aviso: se reitera que el orden para el ascenso a los ómnibus de servicio es el siguiente:

17,25 horas: Exclusivamente el personal de operarios y empleados que cumplen horario de fábrica con carácter permanente.

17,30 horas: 1º Personas que concurren por prescripción médica.

2º Empleados del Establecimiento.

3º Maestras.

4º Resto del personal de empleados y operarios que tienen el derecho a hacer uso de este medio de transporte. Se exceptúan los familiares del Personal.”

6.7 La administración del tiempo libre

Un aspecto clave en el ordenamiento y la integración social fue la administración del tiempo de ocio de todos los trabajadores y empleados de la empresa. Al ser una comunidad tan pequeña el ritmo de vida se fue adaptando al

²⁸⁶ OD N° 228/54, 12/10/1954, Libro N° 11.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

ritmo de la fábrica. El 25 de mayo de 1946 se constituyó la Asociación Cultural y Deportiva de Altos Hornos Zapla, un espacio cultural en el que el deporte, fundamentalmente el fútbol concitaría la adhesión de la mayor parte de los trabajadores.

La inscripción al Club era voluntaria y exclusiva para la “familia de Zapla”, como la empresa denominaba al conjunto de trabajadores y personal jerárquico que ejercían puestos en AHZ. A la vez era accesible ya que las cuotas se regulaban en proporción a los salarios.

Cuadro 27: Cuotas mensuales de la Asociación Cultural y Deportiva AHZ por escala salarial

(en \$m/n)

Escala salarial	Cuota mensual de la ACyDAHZ En \$m/n
Sueldos mensuales hasta 200 Peones y obreros jornalizados y empleados a sueldo	1
Sueldos entre 201 a 400 Sub-profesionales de la producción y administración	2
Sueldos entre 401 a 600 Profesionales de la Producción y Administración	3
Sueldos mayores de 600 Personal Jerárquico	5

Fuente: elaboración propia con datos extraídos de OD N° 48/46, 19/06/1946, Libro N° 3.

La comisión central del Club y las filiales de Palpalá y Mina 9 de Octubre, estaban conformadas por los propios trabajadores, seleccionados a través de campañas electorales anuales. Pero la dirección de la comisión central quedaba en manos del Director de la fábrica, y las demás funciones eran ejercidas por el reducido plantel de profesionales y sub-profesionales, según se desprende del análisis de su composición²⁸⁷.

Con el tiempo el equipo de fútbol de AHZ captó la ferviente adhesión de los palpaleños (zapleros y no zapleros) y se convirtió en una fuerte marca identitaria que trascendió la finalidad de su creación, de una práctica deportiva obrera en el espacio fabril se transformó en una institución organizada y competitiva en el ámbito provincial y nacional²⁸⁸.

Así como el fútbol, otras medidas adoptadas por la empresa en esta etapa fueron generando un espacio de sociabilidad ligado por valores materiales y simbólicos siempre referidos a un momento fundacional, la primera colada de arrabio: *“100% criollo, con minerales argentinos, carbón argentino y obreros argentinos”*, el 11 de octubre de 1945. Esta se convirtió en una fecha emblemática que se registró en el imaginario colectivo de los trabajadores como origen y fundamento del sentido de pertenencia e identidad con AHZ.

En el período analizado en este trabajo, reconocemos una etapa fundacional en la empresa, en ésta se dieron los primeros pasos en su organización; con la finalidad de diagramar el espacio productivo, aplicar nuevas medidas socio-laborales nacionales e interactuar con el contexto histórico social, se fue perfilando un estilo de gestión particular.

²⁸⁷ OD N° 137/47, 19/07/1947, Libro N°4.

²⁸⁸ Ampliaremos este tema para dar cuenta de la expansión del Club Altos Hornos Zapla y sus logros futbolísticos, especialmente en la década de 1960.

Vemos cómo, estas primeras medidas de organización del espacio productivo y social, se profundizaron y reforzaron en la década siguiente, a tal punto de intentar moldear al colectivo social desarrollado en torno a Altos Hornos Zapla como una comunidad laboral vinculada con profundos lazos de integración social, que se tejían con estrictas pautas intervencionistas y regulatorias desde la gestión estatal-militar.

Tercera parte

La maduración de la empresa y de la comunidad de fábrica (1956-1964)

Desde 1957 la institución se fue orientando- en la medida que sus ampliaciones la convirtieron en un espacio productivo totalmente integrado- como un modelo de fábrica – comunidad - ciudad en la que el mundo del trabajo y la vida cotidiana escasamente reconocían sus fronteras. Este período coincidió con una importante transformación en la esfera de la gestión de los procesos de trabajo, fortaleciendo todas las características de una empresa racionalmente organizada según la lógica del sistema fordista²⁸⁹. Así AHZ creció hasta lograr su plena integración y la comunidad –Palpalá- profundizó su perfil como pequeña urbe industrial cuyas actividades sociales, económicas y culturales tenían como eje los avatares y las vicisitudes del desempeño de esta unidad minero-siderúrgica.

En el Censo de 1960 Palpalá contaba con 10.843 habitantes²⁹⁰ ubicándose como la tercera localidad de mayor tamaño de la provincia de Jujuy. Su crecimiento

²⁸⁹ La expansión del fordismo en el mundo, en especial en América Latina plantea interrogantes en las investigaciones sobre el desarrollo industrial y el proceso de proletarización en un contexto de industrialización tardía y periférica como la de Argentina y otros países latinoamericanos. No ponemos en duda la influencia de este modelo específicamente norteamericano en el proceso de modernización de empresas latinoamericanas, a veces por motivaciones exclusivamente empresariales, o en otras circunstancias, por la creciente injerencia del Estado en la regulación de las relaciones socio-laborales. Angela Vergara advierte que, aunque los procesos americanos y latinoamericanos pueden ser comparables, no se debe perder de vista, sin caer en regionalismos extremos, las particularidades y especificidades del contexto histórico-regional. Véase Vergara, Ángela, “Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional”, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013, pp. 113-128

²⁹⁰ Censo Nacional de Población de 1960, en *Censo Nacional de Población y Vivienda, 1980, Serie B, Características Generales*, Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 1981, pág. XVI.

demográfico se debió, en gran parte, al aporte migratorio proveniente de otras provincias argentinas y de Bolivia, en respuesta a la demanda de mano de obra para tareas minero-siderúrgicas, técnicas y profesionales vinculadas a la extracción de hierro y la producción de arrabio, y también la atracción de trabajadores en otros rubros como los del comercio, la construcción y los servicios correspondientes a una creciente dinámica urbana.

En esta etapa encontramos una comunidad laboral conformada en plenitud, con un mercado de trabajo consolidado que se retroalimentaba, se nutría en gran parte de los hijos de trabajadores zapleros, sin necesidad de recurrir a aspirantes foráneos. El mercado de trabajo demandaba obreros que además contaban con instituciones de capacitación como la flamante Escuela Nacional de Educación Técnica “General Savio”, creada en 1958. Para tareas profesionales, seguían llegando jujeños y no jujeños que accedían a formación superior en otras universidades nacionales del país, en especial egresados de la Facultad de Ingeniería en Minas de la Universidad Nacional de San Juan. En 1964 la población trabajadora de AHZ alcanzó a las 3.000 personas, había crecido desde 1944 casi cuatro veces y Palpalá dejó de ser un pequeño poblado rural²⁹¹.

En 1962 se consagró la época dorada del *company town*²⁹², se dotó y extendió a la población trabajadora las mejoras habitacionales y edilicias prometidas en las décadas anteriores. El estilo de comunidad laboral que la DGFM había proyectado para AHZ, en Palpalá y los restantes tres centros de

²⁹¹ En el capítulo 5 vimos la evolución cuantitativa de la población trabajadora entre 1944 y 1964.

²⁹² La empresa AHZ tenía en sus cuatro centros de extracción y producción la principal característica del *company town*, como propietaria combinaba el control tanto de los lugares de trabajo y como los de habitación de su población trabajadora. Marcelo Borges y Susana Torres plantearon que esta es la condición esencial de este estilo de comunidad laboral independientemente de su tamaño. Véase Borges, Marcelo and Torres, Susana, *Company towns*, ob. cit., p. 9.

producción, el de una “comunidad modelo” plasmado en una ciudad jardín²⁹³ como planificación urbana propia de la época, por fin alcanzó su plena realización. Se consolidaron instituciones sociales cuya misión era dar respuestas a necesidades de la población. Ésta había dejado de ser fluctuante e inestable, para asentarse y establecerse de manera permanente en el lugar y, en el devenir histórico de estas dos primeras décadas de trabajo en la fábrica, en las minas y en la plantación de eucaliptos, se afianzaron las propias marcas de su identidad cultural. En 1964, como vimos, se concretaron los proyectos de ampliación de la fábrica que además de productora de arrabio, empezó a fabricar aceros y laminados²⁹⁴.

La dirección del Establecimiento recayó, de 1956 a 1962, en el Teniente Coronel Luciano Eufrazio Romanutti. Esta fue la segunda gestión más extensa comparada con la de Martijena y con el promedio de cuatro años en la dirección de la institución para los restantes directores de fábrica²⁹⁵. Se tomaron medidas que, en ciertas cuestiones, no se apartaron del estilo de dirección de su antecesor, pero también contaron con un sello personal y, a la vez, respondieron a directivas para modernizar algunos aspectos burocráticos y administrativos de la empresa.

Ésta fue perdiendo el cariz de empresa pequeña donde los vínculos socio-laborales tenían condimentos de las relaciones entre miembros de una “gran

²⁹³ La relación espacio-sociedad-industria fue objeto de atención desde los inicios de la industrialización en Europa como intentos, unos utópicos y otros realistas, de combinar las bondades de la vida rural con las ventajas de una urbe moderna. Una “ciudad jardín” es, en ciertos aspectos, un lugar donde la vida industrializada conserva aún, en lo posible, cierta “armonía” con la naturaleza. Véase *Ciudad y utopía*. Owen, Fourier, Garnier, Le Corbusier, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1991.

²⁹⁴ Véase capítulo 2.

²⁹⁵ Véase el capítulo 3 en el que reflejamos la duración de las gestiones de los diferentes Directores del período.

familia”. Muchos de los cambios que se vivieron en este período condujeron a relaciones interpersonales menos directas y cada vez más orientadas por objetivos de racionalidad, eficiencia, burocratización y productividad.

Al comenzar la década de 1960, en Palpalá y los demás centros de producción, la empresa fue responsable de una profunda mejora material en los espacios de habitar relacionados a las viviendas, tanto individuales como colectivas, que proporcionó a un gran porcentaje de trabajadores en los cuatro centros productivos. También se concretó la inauguración de las instalaciones edilicias destinadas a servicios y espacios culturales y de ocio destinados exclusivamente a los trabajadores zapleros y sus familiares, acentuando la diferenciación entre los que vivían en Palpalá y trabajaban en AHZ y los no zapleros.

Sin embargo esta modernización y progreso en el uso de espacios públicos y privados fue marcado por una estricta delimitación socio-ocupacional entre los trabajadores, ya que se restringieron los accesos a los espacios de ocio de la Asociación Cultural y Deportiva AHZ según la categoría o grupo asignado en el trabajo a cada empleado. Estas medidas de categorización social quebraron la imagen de “comunidad laboral” casi homogénea que se difundió en la etapa fundacional de la empresa.

En el seno de la empresa se vivió un proceso de mayor burocratización que se reflejó en un organigrama más complejo y la organización de las áreas de Relaciones Industriales y Relaciones Sociales. También se aplicó un Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM, en el que se especificaban las condiciones de ingreso de los trabajadores, se detallaban nuevos componentes del salario, y se perfeccionaba un sistema de estímulo a la productividad en la empresa.

Fue una época compleja en el plano nacional, de inestabilidad institucional en la esfera política, crisis económica y recelos ideológicos en un contexto en el

que la Fuerzas Armadas asumieron un papel cada vez más intervencionista y represivo en la política y en la sociedad argentina. Al mismo tiempo la DGFM, como parte de aquellas también tuvo que redefinir sus roles y objetivos en la economía, la sociedad y la política nacional²⁹⁶.

Durante el gobierno de Arturo Frondizi el clima político estuvo cada vez más complicado, culminó con su derrocamiento y el enfrentamiento violento de azules y colorados en las Fuerzas Armadas. Las divisiones en el seno del Ejército se reflejaron también en la DGFM, dirigida por el General Martijena, quien por ser partidario de la facción de los colorados en el Ejército derrotada en el conflicto, pagó su definición política con su pase a retiro como General de Brigada del Ejército y su alejamiento definitivo de la DGFM en 1962²⁹⁷. En AHZ el Teniente Coronel Romanutti fue reemplazado por el Teniente Coronel Jorge Vicente San Pedro, quien a diferencia de los anteriores sub-directores era casi un recién llegado a la empresa, aunque ostentaba un rango de mayor jerarquía que sus antecesores²⁹⁸. Fue director entre 1962 y 1966 y, como tal, protagonizó la solemne inauguración de las Plantas de Acería y Laminación con la presencia del Presidente Arturo Humberto Illia en 1964.

Con los festejos de veinte años de trayectoria de AHZ y su completa integración como planta siderúrgica concluía una etapa con un estilo de gestión paternalista en la administración, a partir de 1964 se iniciaba otra que distaba

²⁹⁶ Según Claudio Belini, la DGFM, durante sus veinte años iniciales, no logró contar con el apoyo de las autoridades públicas ni logró consolidar un importante poder en la estructura del Estado. Recién esto se modificó a partir de 1960 con la puesta en marcha de SOMISA, en un contexto de robustecimiento del papel político de las Fuerzas Armadas abierto en 1955. Belini, Claudio, "La Dirección...", ob. cit., p. 82.

²⁹⁷ Continuó trabajando en el desarrollo de la siderurgia como consultor de empresas en países como Nicaragua, Honduras, Bolivia y organismos internacionales como la CEPAL y el BID. Información proporcionada por el Ingeniero Guillermo Armando Martijena, hijo del General Retirado Armando Pedro P. Martijena, junio de 2005.

²⁹⁸ Al asumir fue ascendido al grado de coronel, véase capítulo 4.

mucho de las pautas de la etapa fundacional y del carácter emblemático atribuido a la única empresa nacional productora de arrabio que había existido en el país hasta entonces. A pesar de no tener el porte o envergadura de la flamante planta SOMISA, cuyos insumos eran piezas de chatarra y desechos metalúrgicos, AHZ aún conservaba el atributo de ser la única empresa estatal productora de hierro nacional, y esto le daba un enorme prestigio en el plano nacional.

Una particularidad de AHZ desde su fundación fue la asignación desde las Fuerzas Armadas y la DGFM de un alto valor simbólico por su carácter de planta piloto experimental y fundacional de una siderurgia nacional auténticamente argentina.

También su ubicación era considerada estratégica porque se contemplaba la importante “influencia zonal” inmediata, en un arco de 500 kilómetros, que irradiaba desde su emplazamiento en el noroeste del país lejos de la concentrada y próspera región pampeana. Esta beneficiosa “influencia zonal” era el resultado de su acción industrial que implicaba el fomento minero, la promoción de la explotación del carbón, el desarrollo de industrias subsidiarias y también una intensa tarea “civilizadora” en la región²⁹⁹.

Estas características eran difundidas profusamente por la DGFM en todo el país, especialmente a través del medio audiovisual más masivo de la época, el cine, donde se proyectaban los noticieros argentinos con noticias relacionadas a AHZ. El interés por la empresa, en el plano nacional, se reflejó en la práctica con la llegada al complejo industrial de numerosas visitas nacionales, personalidades de la esfera militar, política y económica de Argentina. Estas visitas recorrían los

²⁹⁹ Los diversos folletos técnicos publicados por la DGFM en la época destacaban permanentemente el “desarrollo o influencia zonal” y la “acción civilizadora” para referirse a los beneficios económicos y sociales de la radicación de AHZ implicaba para Jujuy y el noroeste argentino.

diferentes Centros productivos y se ponían al tanto de los alcances del emprendimiento de la DGFM en Jujuy³⁰⁰.

³⁰⁰ Como vimos en el capítulo 1, desde el encendido del Alto Horno 1, en 1945, llegaron las autoridades militares de la DGFM que acompañaron al entonces General Savio en esa ceremonia. En otras oportunidades llegaron a la planta funcionarios tales como el Vice Presidente Isaac Rojas en 1957; el Ministro de Guerra Sosa Molina concurrió dos veces a Palpalá, la segunda oportunidad, en 1951, fue acompañado por el Ministro de Marina Almirante García, para dejar inaugurado el Alto Horno 2; en 1948 llegó el Diputado Nacional Arturo Frondizi. Además llegaban funcionarios e ingenieros del staff de SOMISA, quienes visitaron la planta jujeña para asesorarse en la etapa de montaje. En Nicodemo, Miguel Ángel; Cortina, Manuel y Lázzaro, Francisco, *Recuerdos...*, ob. cit., pp. 59-62. En el período que analizamos la visita más trascendental fue la del Presidente Illia en 1964.

Capítulo 7

7.1 Cambios en la administración de la empresa

La proyección social de la empresa generó la necesidad de crear nuevas dependencias administrativas como la reestructuración de 1961³⁰¹ que dio lugar a la creación de dos nuevas áreas, la Sección Relaciones Industriales dependiente de la Secretaría General, que tenía a su cargo: las relaciones del Establecimiento con otras dependencias o personas públicas o privadas; la recepción, atención y orientación de visitas (funcionarios, agrupaciones estudiantiles, turísticas, etcétera); la disponibilidad, distribución y control de los servicios que cumplían los vehículos livianos y además el transporte de pasajeros en ómnibus proporcionados por la empresa. Además la Sección Relaciones Culturales y Sociales, también dependiente de la Secretaría General, cuyas tareas eran: la planificación, coordinación, ejecución y supervisión de las actividades de la Asociación Cultural y Deportiva AHZ; las conexiones necesarias y/o convenientes entre AHZ y las Instituciones que hacían a la cultura, a fin de fomentar esta actividad en el Establecimiento; la promoción en los distintos niveles de las actividades culturales y sociales; el planeamiento, coordinación, ejecución y supervisión de todos los aspectos relacionados con actos culturales y sociales en los que intervenía el Establecimiento; también transitoriamente debió hacerse cargo de los problemas relacionados con la disciplina del personal.

En este período no observamos el control estricto del consumo familiar que se había practicado en la década de 1950, tal vez la nueva estrategia empresarial era regular menos estos aspectos de la vida cotidiana del trabajador y la familia confiando más en mejoras de la capacidad adquisitiva por medio de

³⁰¹ OF N°16/61, 18/08/1961, Libro N° 18.

complementos dinerarios al salario. En otras palabras, la racionalidad en la gestión se imponía, en reemplazo de prácticas paternalistas, en los vínculos socio-laborales. Los trabajadores y sus familias accedían a coberturas de protección y asistencia cada vez más completas, la estructura del salario se fue complejizando, tanto en los haberes, como en los descuentos correspondientes a tasas por el pago de gastos por diferentes servicios que la empresa brindaba al trabajador y su familia. Así, estos parecían tener más autonomía en cuestiones de la vida privada, ahora la empresa ya no podía ejercer un control tan directo sobre la población trabajadora como el que había practicado durante la etapa fundacional y por consiguiente parecía menos presente en la vida familiar y cotidiana.

Otra importante decisión de modernización fue tomada en las esferas de la DGFM y consistió en poner en vigencia un “Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM” con nuevas evaluaciones y jornales a partir del primer día de enero de 1957³⁰². Este modernizó aún más las relaciones socio-laborales, ya que, en la órbita del empleo, se detallaron las condiciones de ingreso a la empresa, la escala de categorías profesionales, los componentes del salario, que adquirió una estructura más compleja y los mecanismos de estímulo a la productividad³⁰³.

³⁰² OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

³⁰³ *“En el Apartado I de la Disposición N° 251/56, por Disposición N° 285 del 28/12/1951 se anunció la implantación de un nuevo régimen para los agentes civiles de la DGFM fundado en métodos y sistemas técnico-rationales para evaluar funciones y para calificar y promover al personal. Las tareas de estudio se habían iniciado en los primeros meses de 1952, oportunidad en la que se habían conformado comisiones en fábrica y establecimientos para facilitar la consulta y la experiencia práctica. A fines de 1953 el nuevo régimen se concretó en proyecto, fue sometido a consideración del Directorio de la DGFM, que, en reunión del 22 de diciembre de 1953, lo aprobó “ad-referendum” mediante Acta N° 657/53. Luego pasó a la consideración del entonces Ministro de Defensa Nacional que le dio curso al Ministerio de Hacienda de donde, luego de laboriosas gestiones, fue devuelto para que se proyectara un estatuto y se realizara un estudio financiero. Ya en el año 1954, frente a ciertas peticiones de origen sindical, se pensó en la conveniencia de postergar la implantación de dicho régimen impedida fundamentalmente por haber perdido la DGFM la autarquía conferida por la ley de creación”.* El subrayado es nuestro.

Este fue un antiguo proyecto que había quedado pendiente cuando la DGFM perdió su autarquía hacia fines del gobierno peronista. Con la restitución de esta condición autárquica la DGFM pudo retomar el proyecto y actualizarlo durante el año 1956³⁰⁴.

Concluidas las consultas, estudios y trabajos impuestos por la referida actualización, el nuevo régimen se concretó en proyecto sometido a consideración del Directorio de la DGFM ³⁰⁵que resolvió:

- a) *Aprobar el nuevo régimen para.....en la parte correspondiente a “ponderación de funciones y sistema de retribución”, en sustitución del que fuera aprobado en reunión del 22/12/1953 – Acta N° 657 – en un todo de acuerdo con el texto y planillas que lo configuran y que se dan como anexo a la presente disposición.*
- b) *Implantar dicho régimen con carácter experimental, a partir del 01 de enero de 1957.*
- c) *Aprobar las retribuciones básicas por función, como asimismo los coeficientes de zona, suplementos anuales por calificación y antigüedad, que se dan como anexos a la presente disposición.*

Estas decisiones del Honorable Directorio, fueron completadas, de la siguiente manera:

- a) *Aprobar, con anterioridad al 01/07/1956, los aumentos de sueldos y jornales que resulten de aplicar las tablas de conversión dadas como anexo a esta disposición, respetando las mejoras mínimas establecidas para personal a sueldo en las carreras y clases indicadas expresamente.*
- b) *Aprobar las directivas propuestas para la liquidación de los aumentos referidos, en todos sus puntos y sin excepción alguna, según el texto que corre como anexo a la presente disposición.”*

³⁰⁴ Esta restitución se realizó mediante Decreto N° 17721 del 19/09/1956, inserto en el B.R.M.E. N° 2833.

³⁰⁵ Fue tratado en reunión del 13 de diciembre de 1956, mediante Acta N° 795/56.

Los temas aprobados en el nuevo régimen eran: las nuevas condiciones de ingreso, ya que se decidió que el ingreso del personal sería por riguroso concurso de antecedentes y por examen de competencia desde 1957³⁰⁶. También se modificó el régimen de funciones (a jornal/hora y a sueldos mensuales), como se detalla a continuación:

7.2 Régimen de funciones a partir de 1957

Los agentes civiles debían desempeñar tareas compatibles con sus aptitudes y conocimientos probados por examen, por antecedentes y por actuación de cierto tiempo.

Se definía como **función** a una tarea o conjunto de tareas, o a misiones concretas, que debían ser cumplidas, dentro de condiciones y exigencias preestablecidas, por un agente con aptitudes, conocimientos y experiencia adecuadas y en grado suficiente. Estas fueron clasificadas dentro de dos importantes grupos a saber: funciones retribuidas a sueldo mensual y funciones retribuidas a jornal-hora.

La ponderación de las funciones constituía un medio para establecer regímenes de retribución inspirados en principios de “verdadera justicia distributiva”. Era la base para determinar el valor que tenía una tarea o conjunto de tareas.

Para determinar **el valor de las funciones retribuidas a sueldo** se procedía de la siguiente manera:

Primero, se debía definir y establecer la organización de la dependencia de acuerdo con su naturaleza industrial y con las misiones de cada organismo en su actividad particular y de conjunto. Teniendo en cuenta necesidades presentes o

³⁰⁶ Se exceptuaban a los profesionales aspirantes quienes solamente eran sometidos a concurso por antecedentes.

de un futuro inmediato, se procuraba dar a la organización la mayor simplicidad posible y reunir dependencias cuando el escaso número de agentes empleado no justificara un fraccionamiento orgánico.

Luego se establecía un plantel básico de personal definido por la organización, por las exigencias impuestas por los programas de trabajo, por las instalaciones, máquinas, etcétera, el que debía ser ajustado anualmente.

En primer término se definían las funciones jefatura y luego las demás funciones que no implicaban jefatura, manteniendo siempre una relación de calidad y cantidad equilibrada y racional.

Por último, se analizaban las funciones determinando sus exigencias de acuerdo con ciertos aspectos necesarios y suficientes para caracterizarlas por similitud o equivalencias, diferenciando grados en cada uno de esos aspectos y asignando, a cada grado, puntos cuya suma era un “**número índice de la función**”. Para el personal retribuido a sueldo mensual, definidas y clasificadas las distintas funciones, se fijaba el índice de cada una de ellas. Estos índices eran impuestos por la DGFM según **las exigencias de la función** estaban determinadas por tres conceptos básicos: a) la instrucción, b) la experiencia y c) la tensión intelectual.

- a) Instrucción:** representada por los conocimientos indispensables para el buen desempeño de la función, abarcando –según sea el caso- desde las nociones más elementales, incluso las relativas al dominio de ciertas habilidades, hasta la posesión de elementos científicos superiores. Los grados de los conceptos citados, se determinaba por un medio objetivo que, en el caso de la instrucción, podía concretarse así: saber leer y escribir, enseñanza primaria completa, ciclo básico de enseñanza media, enseñanza media completa y enseñanza de tipo universitaria o superior completa.

- b) Experiencia:** representada por el tiempo continuo o discontinuo, cumplido en el ejercicio de una misma función o de función semejante, que se juzgase necesaria para que un hombre medio, instruido en grado suficiente, alcance habilidad adecuada para operar con acierto y eficacia en las tareas específicas que configuran la función. Para la experiencia se consideraban periodos de tiempo adecuados los que eran variables por cuanto existían funciones que sólo requerían un lapso breve de práctica y otras uno mayor.
- c) Tensión intelectual:** representada por el esfuerzo mental y de concentración que el agente debía desarrollar para solucionar problemas o resolver situaciones creadas por el ejercicio de la función, y se diferenciaba por el mayor o menor grado de aplicación y persistencia intelectual en el trabajo. Para la tensión intelectual se atendían otros factores de franca incidencia como: la naturaleza del trabajo (rutinaria, semi-rutinaria, no rutinaria, directiva, creadora), las condiciones de responsabilidad en que trabajaba el agente (sólo o dirigido) y las consecuencias posibles de los errores.

Para determinar el **valor de las funciones retribuidas a jornal-hora** se procedía de la siguiente manera:

Las funciones eran ponderadas utilizando una tabla que transformaba en puntos el grado asignado a cada concepto. La suma de puntos medía en una escala convencional la jerarquía, la importancia o el valor de la función.

También se contemplaban **las exigencias de la función**, las que quedaban determinadas por estos tres conceptos básicos: a) instrucción, b) destreza y c) criterio. Eran complementados por otros de importancia auxiliar a tomarse en cuenta a los efectos de calificar, como ser: a) las responsabilidades, b) las condiciones del ambiente de trabajo y c) los esfuerzos físicos y mentales exigidos por el ejercicio de la función.

Las características de cada uno de estos conceptos quedaban definidas así:

- a) **Instrucción:** representada por los conocimientos teóricos adquiridos por cursos metódicos organizados para disciplinar la inteligencia y educar la mente en un sentido bien definido y concreto.
- b) **Destreza:** representada por la habilidad sensomotriz exigida para ejecutar las tareas propias de la función y que se adquiría desempeñándose frente al elemento de trabajo. Medida por tiempo de práctica continua que permitía alcanzar un dominio operativo suficiente para desenvolverse con seguridad y sin vacilaciones. Este concepto se definía dentro de cinco grados ordenados con un criterio semejante al aplicado en la instrucción.
- c) **Criterio:** representado por la capacidad de discernimiento que durante el ejercicio de la función debía aplicar el agente para resolver las situaciones eventuales que se le presentaban. Este concepto se definía por grados impuestos por las circunstancias y formas de las exigencias a saber: independencia de actuación, iniciativa impuesta por la función, carácter rutinario de la tarea o probabilidad de que se presenten alternativas originadas por eventos y la rapidez con que debían ser resueltos.

7.3 Categorías profesionales y sistema de retribuciones

Se definían según la gama de puntaje obtenido. En primer lugar, la **función jefatura**, se definía como aquella responsable ante otra superior de la marcha del trabajo o de las tareas desempeñadas por otras funciones subalternas. En todos los casos la función jefatura debía tener “**un índice**” superior al de las funciones que le estaban subordinadas.

Para ocupar una función jefatura con carácter titular el agente debía acreditar la siguiente antigüedad mínima³⁰⁷:

- a) para función jefatura de 160 puntos, 5 años;
- b) para función jefatura de 150 puntos, 4 años;
- c) para función jefatura de 140 puntos, 3 años;
- d) para función jefatura de 135 puntos, 2 años;
- e) para función jefatura de 130 puntos y 125 puntos, 1 año;

La retribución estaba constituida por distintos componentes que se clasificaban, por sus características fundamentales, en dos grandes grupos a saber:

- a) **Renta Fija de trabajo:** estaba compuesta por retribuciones que, bajo ciertas condiciones, adquirirían carácter permanente.
- b) **Renta Móvil de trabajo:** a diferencia de la anterior se componía de retribuciones que estaban sujetas a variaciones tanto en sus magnitudes como en el derecho de percibir las. Dependían de la actuación del agente y de determinadas modalidades de las tareas, por lo tanto, adquirirían carácter eventual.

La fórmula de retribución total que conjugaba los componentes aludidos era:

³⁰⁷ A los fines del cómputo de la antigüedad mínima se podía tener en cuenta, como caso de excepción, la experiencia acreditada y probada en funciones equivalentes o iguales fuera de DGFM.

$$RT = z.RF + RA + RC + RR + RP + RS + RH$$

Los componentes que integraban la denominada “**Renta Fija**” eran: Renta Función, Renta Antigüedad y Renta Calificación.

Renta Función: era la remuneración correspondiente a cada función y constituía la base para determinar la mayoría de los componentes que integraban la retribución total (RT).

Se la consideraba invariable con respecto al tiempo y sólo podía ser modificada cuando a ello obliguen circunstancias especiales impuestas por el costo de vida, mercado de trabajo local, etcétera.

Para ello y a los efectos de ajustar la Renta Función se establecían coeficientes zonales (z).

Renta Antigüedad: era un suplemento que aumentaba anualmente en una cantidad igual a un porcentaje de la Renta Función establecida para Buenos Aires procediéndose, por razones prácticas, a su redondeo y tabulación.

Renta Calificación: era un suplemento que podía aumentar mientras el agente desempeñaba la misma función.

Los componentes que integraban la denominada “**Renta Móvil**” eran Renta Riesgo, Renta Prima, Renta Social, Renta Horaria y se definían así:

Renta Riesgo: era un suplemento que el agente percibía mientras se desempeñaba en funciones donde la DGFM reconocía que existía un determinado riesgo o peligrosidad latente. Las tareas calificadas como insalubres no eran, por este solo motivo, consideradas riesgosas.

Además de este componente existían otros tres componentes de la “**Renta Móvil**”.

Renta Prima: estaba determinada por los premios o primas que se implantaban para estimular la producción.

Renta Social: estaba determinada por las cargas de familia.

Renta Horaria: era un suplemento que el agente a sueldo percibía cuando su jornada habitual excedía la normal.

Retribuciones en función de la jornada de trabajo: la retribución Renta Función estaba referida a la duración de la jornada normal de trabajo.

Personal a jornal-hora: con respecto al personal retribuido a jornal-hora este cumplía la jornada 8 horas o la de 48 en el ciclo de 6 días consecutivos de labor.

Personal a sueldo: para el personal a sueldo la jornada normal de trabajo era de 6 horas diarias con una tolerancia que permitía hasta las 38 horas semanales; además, podía admitirse la jornada de 7 horas diarias con una tolerancia hasta las 43 horas semanales y la jornada legal de 8 horas diarias limitada en 48 semanales.

Jornada habitual: se definía como “jornada habitual” la que el agente a sueldo debía cumplir con carácter estable y continua de acuerdo con el diagrama de servicio impuesto por la Superioridad³⁰⁸.

Reducción de la jornada habitual: si por disposición superior se establecía para agentes a sueldo una jornada habitual inferior a lo normal la retribución Renta Prima, con respecto a la establecida para 6 horas, se reducía con una quita de

³⁰⁸ Cuando por expresa disposición de la Dirección General, directores, jefes de departamento, independientes, secretario general, directores de fábricas o establecimiento similar, la jornada habitual del personal a sueldo excedía de la normal, los agentes percibían el suplemento que determinaba la tabla que se daba como Anexo.

15% por cada hora de diferencia entre la jornada de 6 horas y la habitual adoptada.

La reducción de la retribución no se practicaba cuando la disminución de la jornada se debía a indicación médica o causas no imputables a la gente.

Reconocimiento de horas complementarias: las horas complementarias o sea las que excedían de los límites semanales fijados para la jornada habitual de la gente. Los agentes que cumplían funciones correspondientes a profesionales y a jefaturas superiores a la de sección de primera no tenían derecho a retribución por horas complementarias.

Cuadro 28: Planilla con ejemplo de funciones

Índice	Funciones correspondientes al índice
50	Cadete
60	Ascensorista
60-65-70	Vigilador- sereno- ordenanza- portero- telefonista
80	Dibujante copista- oficinista ayudante- chofer
90	Técnico ayudante- oficinista auxiliar- taqui-dactilógrafo- mayordomo
100	Técnico auxiliar- dibujante técnico- enfermero- intendente
105	Oficinista principal
110	Técnico principal
115	Técnico proyectista

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Las funciones indicadas no constituían una nómina exhaustiva de las funciones comunes, ni se referían a las funciones jefatura. Estas últimas (de servicio,

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

división, sección, taller, oficina, etcétera) poseían índices acordes con las características y organización de las dependencias respectivas.

Cuadro 29: Tabla de valores “R” (sueldo básico de la función) y suplementos RH para jornadas de 7 y 8 horas-en \$ m/n):

Puntaje de la función	“RF” para jornada normal 6 horas diarias y hasta 38 semanales	Suplemento “RH” para jornada de 7 horas y hasta 43 semanales	Suplemento “RH” para jornada de 8 horas y hasta 48 semanales
60	1250	100	150
65	1300	100	150
70	1350	100	200
80	1400	100	250
90	1600	150	300
100	1750	150	350
105	1850	150	350
110	2000	200	400
115	2200	200	450
120	2400	250	500
125	2600	250	500
130	2900	300	600
135	3200	300	650
140	3600	350	700
150	4200	400	850
160	5000	500	1000
170	6000	-	-
180	7000	-	-

Fuente: elaboración propia en base a “Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM”, en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Los valores "RF" de la segunda columna del cuadro 44, constituían el sueldo básico de la función para toda la DGFM pero al calcular la renta del agente dichos valores debían ser multiplicados por el coeficiente de zona (z).

Cuadro 30: Aumento anual en concepto de antigüedad para RF mensual

Sueldo (RF) mensual	Aumento al finalizar c/ año
En \$ m/n	En \$ m/n
Hasta 1500	15
1501 a 2000	20
2001 a 2500	25
2501 a 3000	30
3001 a 3500	35
3501 a 4000	40
4001 a 5000	45
5001 a 6000	50

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Cuadro 31: Aumento anual en concepto de antigüedad para RF por hora

Jornal (RF) por hora	Aumento al finalizar cada año
En \$ m/n	En \$ m/n
Hasta \$10,00/hora	\$ 0,10/hora
Más de \$10,00/hora	\$ 0,15/hora

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

En los cuadros 45 y 46 se observan los aumentos por antigüedad que percibían los agentes (mensualizados y a jornal hora) al año de encontrarse en vigencia el nuevo régimen es decir, en enero de 1958.

Los aumentos por calificación se practicaban de la siguiente manera, para personal a sueldo:

Cuadro 32: Aumento anual en concepto de calificación de acuerdo con el “RF” (en \$ m/n)

Personal a sueldo

Sueldo mensual (RF) En \$ m/n	Calificación						
	A	B	C	D	E	F	G
1250	10	25	35	45	50	55	60
1300	15	25	40	45	50	60	65
1400	15	30	40	50	55	70	80
1600	15	30	50	55	65	75	85
1750	15	35	50	60	70	80	90
1850	20	35	55	65	75	85	95
2000	20	40	60	70	80	90	100
2200	20	45	65	75	90	100	110
2400	25	50	70	85	95	110	120
2600	25	50	80	90	105	115	130
2900	30	60	85	100	115	130	145
3200	30	65	95	110	130	145	160
3600	35	70	110	125	145	160	180
4200	40	80	125	145	165	185	205
5000	45	90	135	155	180	200	225
6000	50	100	150	175	200	225	250
7000	50	105	155	180	210	235	260

Fuente: elaboración propia en base a “Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM”, en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Esta calificación también guardaba relación con la antigüedad, como puede verse en el siguiente cuadro:

Cuadro 33: Equivalencias entre el puntaje obtenido por calificación y los grados (A, B, C, D, E, F, G) de calificación según la antigüedad

Antigüedad del agente	Calificación						
	A	B	C	D	E	F	G
1 a 9 años	55 a 70	71 a 80	81 a 90	91 a 95	96 a 100	-	-
10 a 19 años	55 a 70	71 a 75	76 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100	-
20 o más años	55 a 65	66 a 70	71 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFm", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

En cuanto al Personal a Jornal, la calificación también tenía incidencias en los salarios, aunque no de la misma manera para los varones y las mujeres.

Cuadro 34: Aumentos anuales en concepto de calificación de acuerdo con el "RF" (en \$ m/n)

Personal a Jornal

Jornal RF hora En \$ m/n	Categoría	Calificación						
		A	B	C	D	E	F	G
6,30	Operaria asistente	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,25	0,30
6,50	Operaria auxiliar	0,05	0,10	0,20	0,20	0,25	0,30	0,35
7	<u>Operario asistente</u>	0,05	0,15	0,20	0,20	0,25	0,30	0,35
7,20	Operaria ayudante	0,05	0,15	0,20	0,20	0,25	0,30	0,35

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

	<u>Operario auxiliar</u>							
8	Operaria principal	0,10	0,15	0,25	0,25	0,30	0,35	0,40
	<u>Operario ayudante</u>							
9	<u>Operario principal</u>	0,10	0,15	0,25	0,30	0,35	0,40	0,45
10,50	<u>Operario mayor</u>	0,10	0,20	0,30	0,35	0,40	0,45	0,50
12	<u>Operario superior</u>	0,10	0,25	0,35	0,40	0,45	0,50	0,60

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Las categorías subrayadas pertenecían a personal masculino; el resto a femenino. Tal como aparece en el cuadro anterior, una mujer accedía por su condición de tal a un sueldo de una categoría o rango una escala inferior a la del varón.

Los valores Renta Función de la primera columna constituían el jornal básico funcional para toda la DGFM, pero al calcular la renta del agente dichos valores debían ser multiplicados por el coeficiente de zona (z) como se observa en el cuadro.

Cuadro 35: Coeficiente de zona (en \$ m/n)

Factor Z

Establecimiento ³⁰⁹	Índice de la función					Operarios asistente y auxiliar
	125 0 más	120 a 110	105 a 100	90 a 70	65 a 60	
FMMP	1,10	1,05	1,00	1,00	1,00	1,00
FMTS	1,10	1,05	1,00	1,00	1,00	1,00
FM"RT"	1,05	1,00	1,00	1,00	0,90	0,90

³⁰⁹ Para comprender las siglas denominando a cada una de las empresas de la DGFM en el país remitirse al cuadro 1 en el capítulo 1.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

FMPE"VM"	1,05	1,00	1,00	1,00	0,90	0,90
FMC"SF"	1,05	1,00	1,00	1,00	0,90	0,90
FMPE"JQ"	1,20	1,10	1,00	1,00	0,90	0,90
EAS (mina)	1,40	1,30	1,10	1,00	0,80	0,80
AHZ (centro siderúrgico)	1,30	1,15	1,05	1,00	0,80	0,80
AHZ (mina)	1,35	1,20	1,10	1,00	0,80	0,80

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

La Casa Central y los establecimientos que no figuraban en este cuadro tenían coeficiente de zona igual a 1 para todas las funciones, en cambio existía una diferencia en los índices de AHZ para el Centro Siderúrgico y la Mina 9 de Octubre, esta última tenía el segundo índice zona más alto entre todas las empresas de la DGFM, después del Establecimiento Azufrera en Salta.

Para determinar el grado de riesgo latente en las diferentes tareas realizadas en las reparticiones de la DGFM se discriminaron los siguientes índices:

Cuadro 36: Planilla de Suplementos por trabajos que impliquen riesgo latente

Renta Riesgo

Trabajos comprendidos	Grado de peligrosidad	Suplemento horario
Los trabajos de fabricación, manipuleo y transporte interno de explosivos de extraordinaria sensibilidad en cantidades tales que en caso de accidente, podían ocasionar la muerte del agente; así mismo quedaba comprendido todo otro trabajo que comportaba igual riesgo cuando no fuera posible neutralizar este mediante defensas especiales (quitar espoletas de los proyectiles en caso de falla, experimentación de nuevos explosivos, municiones, etc.)	A	2,50
Los trabajos de minería a cielo cubierto siempre que existían posibilidades de desmoronamientos o explosiones que podían ocasionar la muerte del agente, o su incapacidad total y permanente para el trabajo o un reducción de su habilidad física	B	2,00

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

superior al 70%; así mismo los trabajos con explosivos de extraordinaria sensibilidad que, aun cuando se ejecutaban con elementos y dispositivos de defensa y en determinadas cantidades, podían ocasionar –en caso de accidente- la muerte del agente o su incapacidad total y permanente para el trabajo, o una reducción de su habilidad física superior al 70%.		
Los trabajos de fabricación y manipuleo de explosivos de extraordinaria sensibilidad en cantidades tales que, en caso de accidente, sólo podían ocasionar incapacidades parciales menores al 70% de la habilidad física del agente; así mismo todo otro trabajo con explosivos que, aun cuando se ejecutaba aplicando las medidas de seguridad previstas, involucraba un riesgo similar.	C	1,50
Los trabajos secundarios en minas a cielo cubierto.	D	1,00
Los trabajos de transporte de explosivos en vehículos (agente encargado de ejecutarlo).	E	0,60
Los trabajos en altura superior a 4 metros sobre el nivel del suelo en el lugar donde se ejecutaban, sobre medios circunstanciales y con verdadero riesgo de caída (escaleras a viento, balancines, etc.)	F	0,50
Los trabajos correspondientes al encargado de polvorines.	G	0,40

Fuente: elaboración propia en base a “Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM”, en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

En los siguientes cuadros se pueden visualizar las conversiones de sueldos y salarios para las diferentes categorías socio-profesionales de empleados de la DGFM: profesionales, sub-profesionales y oficinistas, maestranza y servicios, personal a jornal masculino y personal a jornal femenino.

Cuadro 37: Tabla de conversión para personal a sueldo-profesionales

Sueldos al 1/01/1956 En \$ m/n	Sueldo de conversión						
	Personal Superior		Personal Técnico profesional				
	Clase I	Clase II	Clase I	Clase II	Clase III	Clase I1	Clase II2
4000	6900						
3500	6400		6100				

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

3200	6100		5800				
3000	5800	5800	5500				
2700	5300	5300	4800				
2500		4800	4500				
2300		4400	4200	4200			
2100		4000	3800	3800			
1900			3600	3600			
1800			3450	3450			
1700			3400	3400			
1600			3200	3200			
1500			3000	3000	3000	2800	
1400			2800	2800	2800		
1300			2650	2650	2650		
1200			2500	2500	2500		
1100			2400	2400	2400		
1000				2300	2300		
950				2250	2250		2100

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Cuadro 38: Tabla de conversión para personal a sueldo- sub-profesionales y oficinistas

Sueldos al 1/01/1956 En \$ m/n	Sueldo de conversión					
	Técnico sub-profesional			Oficinista		
	Clase I	Clase II	Clase III	Clase I	Clase II	Clase III
2500	4400					

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

2300	4100			4100		
2100	3800			3800		
2000	3700			3700		
1900	3600			3600		
1800	3450			3450		
1700	3400	3400		3400		
1600	3200	3200		3200		
1500	3000	3000		3000		
1400	2800	2800		2800		
1300	2650	2650		2650		
1200	2500	2500		2500		
1100	2400	2400	2400	2400		
1000	2300	2300	2300	2300		
950	2250	2250	2250	2250		
900	2200	2200	2200	2200		
850	2150	2150	2100	2150		
800	2100	2100	2000	2100		
750	2050	2000	1900	2050		
700	2000	1900	1800	2000		
650		1850	1700			
600		1800	1600			
550		1750	1550			
500			1500			

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Cuadro 39: Tabla de conversión para personal de maestranza y servicios

Sueldos al 1/01/1956 En \$ m/n	Sueldos de conversión					
	Maestranza y servicios					
	Clase I	Clase II	Clase III	Clase IV	Clase V	Clase VI
1500	2800					
1400	2650	2650				
1300	2500	2500	2500	2450		
1200	2400	2400	2400	2350		
1100	2300	2300	2300	2250	2250	
1000	2200	2200	2200	2150	2150	
950	2150	2150	2150	2050	2050	2050
900	2100	2100	2050	1950	1950	1950
850	2050	2050	1950	1900	1850	1850
800	2000	1950	1850	1800	1750	1750
750	1900	1850	1750	1700	1650	1650
700	1850	1800	1700	1600	1550	1550
650	1750	1700	1600	1550	1500	1500
600	1650	1600	1500	1500	1450	1450
550			1450	1450	1400	1400
500			1400	1400	1350	1350

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Cuadro 40: Tabla de conversión para personal a jornal

Personal Masculino

Jornal-hora vigente al 1/01/1956 En \$ m/n	Jornales de conversión				
	Clase I Operario	Clase II Operario	Clase III Operario	Clase IV Operario	Clase V Operario
	Mayor	Principal	Ayudante	Auxiliar	Asistente
7,60	14,40				
7,30	14,15				
7,00	13,90				
6,80	13,70				
6,60	13,50				
6,640	13,40				
6,20	13,25	12,40			
6,00	13,10	12,20			
5,80	13,00	12,00			
5,60	12,90	11,90			
5,50	12,85	11,85			
5,40	12,75	11,75			
5,30	12,70	11,70			
5,20	12,70	11,70			
5,10	12,60	11,60			
5,00	12,50	11,50	11,00		
4,90	12,40	11,35	10,85		
4,80	12,25	11,25	10,75		
4,70	12,10	11,10	10,60		
4,60	12,00	11,00	10,50		
4,50	11,85	10,85	10,35		
4,40	11,75	10,75	10,25		

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

4,30	11,65	10,60	10,15	9,35	
4,20	11,50	10,50	10,00	9,25	
4,10	11,35	10,35	9,85	9,15	
4,00	11,25	10,25	9,75	9,05	8,90
3,90	11,15	10,10	9,60	8,95	8,75
3,80	11,00	10,00	9,50	8,85	8,65
3,70		9,85	9,35	8,70	8,55
3,60		9,75	9,25	8,60	8,40
3,50		9,60	9,10	8,45	8,30
3,40		9,50	9,00	8,35	8,15
3,30		9,40	8,90	8,20	8,05
3,20		9,25	8,75	8,10	7,90
3,10		9,10	8,60	8,00	7,80
3,00		9,00	8,50	7,85	7,70
2,90		8,90	8,35	7,75	7,60
2,80		8,80	8,25	7,65	7,50
2,70			8,10	7,55	7,40
2,60			8,00	7,45	7,30
2,50			7,90	7,35	7,20
2,40			7,80	7,25	7,10
2,30			7,70	7,15	
2,20				7,05	

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Cuadro 41: Tabla de conversión para personal a jornal

Personal Femenino

Jornal-hora vigente al 1/01/1956 En \$m/n	Jornal de conversión		
	Clase II Operaria Principal	Clase III Operaria Ayudante	Clase IV Operaria Auxiliar
4,50	9,75		
4,40	9,65		
4,30	9,55		
4,20	9,45		
4,10	9,30		
4,00	9,20	8,80	
3,90	9,10	8,65	
3,80	9,00	8,55	
3,70	8,85	8,40	
3,60	8,75	8,30	7,75
3,50	8,65	8,20	7,60
3,40	8,55	8,10	7,50
3,30	8,45	8,00	7,40
3,20	8,30	7,90	7,30
3,10	8,20	7,75	7,20
3,00	8,10	7,65	7,05
2,90	8,00	7,50	6,95
2,80	7,90	7,40	6,90
2,70		7,30	6,80
2,60		7,20	6,70
2,50		7,10	6,60
2,40		7,00	6,50

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

2,30		6,95	6,45
2,20			6,35

Fuente: elaboración propia en base a "Nuevo Régimen para Agentes Civiles de la DGFM", en OD N° 18/57, 22/01/1957, Libro N° 14.

Este régimen salarial tuvo vigencia hasta 1963, la crisis económica de 1962 provocó una fuerte caída del poder adquisitivo de los salarios y obligó a efectuar ajustes en los salarios.

7.4 Régimen salarial hacia 1963

Así, en la liquidación de haberes correspondientes al mes de noviembre de 1963, se comunicaba a todo el personal del establecimiento que los haberes del mes fueron liquidados con las Rentas de Emergencia, según la siguiente escala y a partir del 1 de noviembre del correspondiente año³¹⁰.

Cuadro 42: Renta Emergencia

Personal a sueldo mensual

Grupo o Función	Sueldo en \$ m/n
Grupo 1	2500
Grupo 2	2400
Grupo 3	2300
Grupo 4	2100
Grupo 5	1800

³¹⁰ Según lo estableció el Acta N° 1123/63, aprobada por el Honorable Directorio de la DGFM.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Grupo 6	1500
Grupo 7	1300

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°137/63, 27/11/1963, Libro OF N° 02.

Cuadro 43: Renta Emergencia

Personal a jornal-hora

Grupo o Función	Jornal/hora en \$ m/n
Capataz I	9,50 p/hora
Capataz II	9,00
Capataz III	8,00
Capataz IV	7,00
Capataz V	6,00
Capataz VI	5,00
Operario I	12,50
Operario II	11,75
Operario III	10,00
Operario IV	8,50
Operario V	7,00
Operario VI	6,75
Operaria I	8,00
Operaria II	7,50
Operaria III	6,50
Operaria IV	4,50

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°137/63, 27/11/1963, Libro OF N° 02.

Para Personal Jornal-Hora y Sueldo Mensual se aumentó de 50 a 70 \$m/n la retribución por cada año de servicio de la Renta Antigüedad. Mientras que para

la Renta Salario Familiar los aumentos de 100\$ m/n fueron computados de la siguiente manera:

Cuadro 44: Aumentos de Renta Salario Familiar

Asignación familiar por	Montos en \$ m/n
Cónyuge	400 a 500
Hijo, pariente a cargo, menor a cargo (menor de 18 años)	350 a 400
Hijo, pariente a cargo, menor a cargo menores de 15 años que asistan regularmente al curso escolar o en igual forma concurren a establecimientos donde imparten enseñanza	450 a 500
Hijo, pariente a cargo, menor a cargo de 15 a 18 años que concurren a Escuelas de Capacitación Técnica	450 a 500

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°137/63, 27/11/1963, Libro OF N° 02.

A partir de 1964 la Renta Emergencia de 1963 fue integrada en su totalidad a la Renta Funcional de 1963 con aumentos de esta forma³¹¹:

³¹¹ Aprobadas por Honorable Directorio en su reunión del 30 de abril de 1964.

Cuadro 45: Aumentos al Personal Mensualizado-en \$ m/n

AHZ-1964

Grupo Funcional	Renta Funcional Anterior	Renta Emergencia	Nueva Renta Funcional
1	5200	2500	7900
2	5500	2400	8200
3	5900	2300	8600
4	6600	2100	9300
5	7300	1800	10000
6	8700	1500	11400
7	10100	1300	12900

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°55/64, 14/05/1964, Libro N° 03.

Cuadro 46: Aumentos al Personal Mensualizado- en \$ m/n

Cadetes- AHZ-1964

Grupo funcional-Categoría	Renta funcional Anterior	Nueva Renta Funcional
17 años	4000	5500
16	3600	5100
15	3200	4700
14	2800	4300

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°55/64, 14/05/1964, Libro N° 03.

El personal jornalizado en las categorías capataces y operarios, percibieron aumentos de la siguiente forma:

Cuadro 47: Aumentos al Personal Jornalizado

Capataces- AHZ-1964

Grupo Funcional	Renta Funcional Anterior	Renta Emergencia	Nueva Renta Funcional
I	31,00	9,50	45,50
II	31,90	9,00	47,00
III	34,60	8,00	49,00
IV	41,20	7,00	54,50
V	45,00	6,00	57,00
VI	49,00	5,00	60,00

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°55/64, 14/05/1964, Libro N° 03.

Cuadro 48: Aumentos al Personal Jornalizado

Operarios- AHZ-1964

Grupo Funcional	Renta Funcional Anterior	Renta Emergencia	Nueva Renta Funcional
I	27,55	12,50	42,00
II	28,45	11,75	43,00
III	30,25	10,00	44,50
IV	36,40	8,50	50,00
V	39,50	7,00	52,50
VI	42,00	6,75	55,00

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°55/64, 14/05/1964, Libro N° 03.

En cuanto al personal menor de 18 años, según fueran clasificados como menores o aprendices, percibieron:

Cuadro 49: Aumentos al Personal Jornalizado

Menores- AHZ-1964

Grupo Funcional	Renta Funcional Anterior	Nueva Renta Funcional
Ayudante obrero 1 ^a .	20,00	27,50
Ayudante obrero 2 ^a .	18,00	25,50
Ayudante obrero 3 ^a .	16,00	23,50
Ayudante obrero 4 ^a .	14,00	21,50

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°55/64, 14/05/1964, Libro N° 03.

Cuadro 50: Aumentos al Personal Jornalizado

Aprendices- AHZ-1964

Grupo Funcional-Categoría	Renta Funcional Anterior	Nueva Renta Funcional
4to. Año	10,00	15,00
3er. Año	9,00	14,00
2do. Año	8,00	13,00
1er.año	7,00	12,00

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°55/64, 14/05/1964, Libro N° 03.

Las nuevas remuneraciones de 1964 se completaron con estas medidas de mejoras en el Salario Familiar:

Cuadro 51: Detalle de las mejoras aplicadas en Asignación Familiar-AHZ-1964

Asignación Familiar por	Montos en \$ m/n
Cónyuge	600
Hijo, pariente a cargo, menor a cargo (menor de 18 años)	500
Hijo, pariente a cargo, menor a cargo menores de 15 años que asistan regularmente al curso escolar o en igual forma concurren a establecimientos donde imparten enseñanza	600
Hijo, pariente a cargo, menor a cargo de 15 a 18 años que concurren a Escuelas de Capacitación Técnica	600

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N°55/64, 14/05/1964, Libro N° 03.

Entonces, para 1964, el aumento con respecto al año anterior fue de acuerdo a los siguientes porcentajes:

Cuadro 52: Detalle de las mejoras aplicadas en las retribuciones de personal mensual-AHZ-1964

Grupo Funcional	Importe de aumento	Porcentaje de aumento
1	2700	51,92%
2	2700	49,09%
3	2700	45,76%
4	2700	40,90%
5	2700	36,98%
6	2700	31,03%
7	2800	25,72%

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

8	2800	23,33%
9	3000	21,12%
10	2700	17,34%
11	3000	15,00%
12	3000	13,04%
13	3800	14,78%
14	3600	12,24%
15	3800	11,44%
16	4300	11,71%
17	4300	10,43%
18	4000	8,69%
19	4500	8,82%

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N° 76/64, 23/06/1964, en Libro N° 03.

Cuadro 53: Detalle de las mejoras aplicadas en las retribuciones de personal a jornal-hora de los Establecimientos-AHZ-1964

Categoría	Importe del aumento por hora- en \$ m/n	Porcentaje del aumento
Capataz I	14,50	46,77%
Capataz II	15,10	47,33%
Capataz III	14,40	41,61%
Capataz IV	13,30	32,28%
Capataz V	12,00	26,66%
Capataz VI	11,00	22,44%
Capataza I	17,95	65,15%

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Capataza II	18,55	65,20%
Capataza III	17,95	57,80%
Capataza IV	17,50	47,29%
Operario I	14,45	52,45%
Operario II	14,55	51,14%
Operario III	14,25	47,10%
Operario IV	13,60	37,36%
Operario V	13,00	32,91%
Operario VI	13,00	30,95%
Operaria I	17,95	74,63%
Operaria II	18,00	72,00%
Operaria III	17,85	66,97%
Operaria IV	17,50	53,85%

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en OF N° 76/64, 23/06/1964, en Libro N° 03.

Entendemos que para 1964 la política salarial de la DGFM, a lo largo de veinte años, fue vertebradora de relaciones de integración con los trabajadores de las empresas que había establecido en el país. En AHZ, existían varios motivos para confirmar que se había conformado un mercado de trabajo en condiciones de nutrir las demandas y exigencias de la siderurgia integrada, en este testimonio de un trabajador de la empresa encontramos que los mecanismos de reclutamiento de la mano de obra habían cambiado hacia fines de este período analizado.

“Ingresé a la fábrica militar en el año 1964. Entré como ayudante en el sector maquinado, sector de mantenimiento, en los talleres.

Los que ingresábamos en esa época éramos muchachos jóvenes, yo tenía 18 años. Había en ese entonces una camada de 30 a 40 chicos jóvenes,

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

todos de la edad mía, porque había un convenio que tenía la fábrica con los padres, era gente que se jubilaba o también por fallecimiento o accidentes, entonces las hijas o hijos entraban a la empresa.

Yo desde 1964 estuve en mantenimiento, todos los trabajos se hacían en este sector. Con el tiempo los maestros se fueron haciendo más viejos y se jubilaban u ocupaban otros puestos jerárquicos, como por ejemplo capataces de turno y ya nosotros nos quedábamos como operarios de máquinas, pero pasó un tiempo para que pasara esto.

En el lugar donde trabajaba éramos 40 personas, entre oficiales, medio oficiales y ayudantes. En el sector de mantenimiento, era un sector muy fuerte dentro de la fábrica porque se ocupaba de la parte automotor, parte eléctrica, calderería, ajuste, después se hizo tratamientos térmicos y después maquinado que era toda la parte de tomería, fresa, alesadora, ese era el fuerte en el caso mío y elegí esa máquina, en la cual trabajé junto con otros dos operarios, hasta que me retiré. Éramos 3 alesadores que había en toda la fábrica, un compañero se fue y quedamos 2 alesadores en toda la planta, éramos los mimados de Zapla.

Mi caso para entrar en la fábrica fue muy particular porque se jubiló mi padre, yo tenía experiencia en el trabajo porque iba a la Escuela Técnica, sabía qué era un calibre, una llave,... pero no resultó fácil, entré para aprender y tuve muy buenos maestros. Cada muchacho que entraba tenía su especialidad e iba perfeccionándose en el trabajo. El régimen de trabajo que tenía la fábrica era un régimen militar, al que faltaba se hacía descuento de sueldo o sanción disciplinaria. Yo lo veía bien por parte, porque éramos jóvenes, y el trabajo era un lugar donde nosotros íbamos a aprender y además teníamos un sueldo, el sistema para mí era bueno porque era la única manera que permitía que nos formáramos como personas y como operarios. La parte jefatura era manejada por gente profesionales como ingenieros químicos, mecánicos y en la parte más jerárquica eran militares, desde el director cada jefe de área era militar.

María Salomé Boto

En cuanto a nuestro sueldo yo creo que alcanzaba, en nuestra época teníamos un aumento de sueldo cada vez que había aumento para los militares...³¹².”

Este testimonio muestra la transformación cualitativa de la mano de obra ingresante, con la formación técnica necesaria y criada en un hogar obrero, tenía internalizados la cultura del trabajo fabril. Uno de sus ingredientes vitales era la asociación entre trabajo y progreso personal, ya que en la fábrica “se aprendía”, “se ascendía” y, sobre todo, el sueldo “alcanzaba” para vivir.

Para 1964 AHZ y la comunidad trabajadora tenían su propia dinámica, los vínculos de la interacción social se entramaban con elementos materiales y simbólicos a la vez, el tejido era denso y consistente, parecía indestructible y firme, se plasmaba en la reducida conflictividad laboral.

En esta etapa, dentro de la empresa, se fueron implementando cada vez más la medición, la calificación, la individualización, la jerarquización y la racionalidad en las relaciones socio-laborales y, por consiguiente, el estilo de gestión paternalista de la mano de obra fue virando lentamente a otras formas más modernas de conducción empresarial.

³¹² Entrevista realizada a Santiago Pérez en enero de 2007, en el marco del Proyecto que dirigimos C/0045 “Mundo del Trabajo y Vida Cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla (1941-1992)”. 01/01/2005 al 31/12/2009 Aprobado por la Secretaría de Ciencia y Técnica (SECTER) de la UNJu.

Capítulo 8

8.1 Espacio, política y sociedad

En este capítulo analizamos el modo en que la “ingeniería espacial”, es decir la organización y configuración del espacio, tanto en las nuevas instalaciones edilicias de la fábrica como en las áreas públicas de las sociabilidades más variadas, estuvo al servicio de una “ingeniería social”, que intentó modelar modernos estilos de convivencia tanto en el mundo del trabajo fabril-minero como en la vida cotidiana extra-laboral. También, en un proceso inverso, las relaciones sociales y el devenir histórico fueron causantes de un determinado y específico uso y administración del espacio³¹³. Entendemos que estos son procesos de mutua y constante configuración y reconfiguración, por lo tanto se terminan estableciendo espacios sociales y espacios físicos co-determinados, por una parte con los proyectos imaginados en las concepciones idealizadas por los proyectistas, y por otra, con las efectivas concreciones y realizaciones materiales que son posibles de acuerdo a los específicos recursos físicos y humanos disponibles³¹⁴.

³¹³ Tenemos en cuenta los conceptos de “dialéctica socio-espacial” y “praxis espacial” que el geógrafo Andrew Herod desarrolla en su artículo “Social Engineering through Spatial Engineering. Company Towns and the Geographical Imagination”, en Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), *Company Towns in the Americas...*, ob.cit.

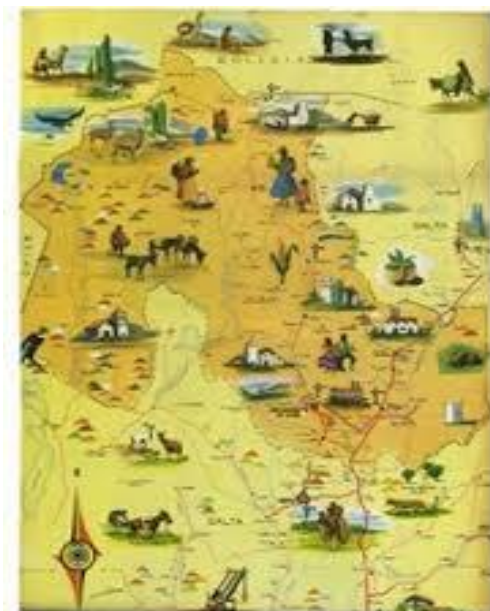
³¹⁴ La cultura y el espacio se retroalimentan permanentemente en los procesos históricos y dan resultados muy variados como lo muestra la investigación de diversos casos de comunidades laborales construidas al impulso de la instalación de unidades de explotación y producción en diferentes regiones del país y de América Latina. Para conocer variadas experiencias de conformación de *company towns* tanto en Latinoamérica como en América del Norte se puede consultar la recopilación de Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), ob. cit.

8.1.1 Palpalá de rural a urbana: las transformaciones espaciales y sociales en torno a AHZ

Hacia fines de la década de 1940 la provincia de Jujuy, a 1.688 kilómetros de distancia de la ciudad de Buenos Aires, era considerada un punto geográfico muy alejado y marginado de la moderna y europeizada capital argentina. Quienes llegaban a San Salvador de Jujuy en tren no dejaban de mencionar que acceder a su capital, gracias al Ferrocarril General Belgrano, era posible tras un largo, tedioso y cansador viaje de más de 24 horas. Jujuy se abría a los ojos de los foráneos en una verdadera explosión de colores con una variada diversidad paisajística y pluralidad cultural que asombraba, deleitaba, pero también provocaba contradictorios sentimientos de admiración y prejuicios a la par.

La diversidad geográfica de esta provincia del norte argentino, extendida entre las estribaciones de los andes sur-andinos y los confines meridionales de las yungas, hacían de ésta una región de profundos contrastes ambientales, diferenciados por la aridez y extrema rigurosidad climática de la puna; los matices de colores, con las variedades de rojos, amarillos, naranjas y tonos de marrón de sus cerros, y el verde de los pequeños valles que se alternaban en la quebrada; pasando al furor de la vegetación de los grandes valles en las fértiles zonas más bajas de la provincia.

Mapa de la época elaborado por el Automóvil Club Argentino



Automovil Club Argentino, 1965

Fuente: <http://www.territorioyproyecto.com.ar/materiales/cartografia-historica>

El paisaje y la gente de Jujuy eran una novedad para el recién llegado, el ambiente y la cultura eran diferentes a cualquier otra región del país. Así lo describió una residente de Palpalá, en una de las publicaciones que efectuaba AHZ en festejo de la Fiesta del Arrabio³¹⁵.

“-¿Palpalá?- El empleado de la boletería del ferrocarril sonrió irónicamente y añadió: ¿Dónde queda “eso”? Luego buscó en una lista de estaciones hacia el norte del país y dijo: Estación General Savio, Provincia de Jujuy.

Efectivamente, Palpalá era el pueblito lejano de las proféticas palabras del Gral. Manuel N. Savio.

³¹⁵ Figueroa Revol, Brunilda, “16 años después...”, narración ambientada en la década de 1950 y publicada en la *Revista de Adhesión al XXXIIIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1978*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, Jujuy, pp. 14 y 27.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Después de veinticuatro horas de largo y tedioso viaje adentrándose en las entrañas mismas de la Patria, el tren se detuvo por fin en una polvorienta y atestada estación a quince kilómetros de San Salvador de Jujuy.

Ante los ojos asombrados de los recién llegados apareció un mundo completamente distinto, pleno de color, bullente de vida, y pleno también de anacronismos. Coyas de muchas polleras y su infaltable changuito “atado a la espalda” en el típico “aguallo³¹⁶” vestidas de alegres colores ascendían y descendían del tren junto a hombres de marcado tipo nórdico, alegres italianos y alguno que otro melancólico húngaro, sin faltar el elemento nativo representado por un arrogante gaucho de ancho sombrero, amplias bombachas y crujientes botas.

En otra vía, sudorosos changarines, descargaban pesados cajones procedentes de lejanos países destinados a la ampliación de los Altos Hornos Zapla que, por aquel entonces sólo contaba con dos Altos Hornos para la producción de arrabio.

Era el contraste entre lo nuevo y lo viejo, el avance de la técnica moderna y las viejas tradiciones. Una multitud cosmopolita luchando por llegar a una misma meta: engrandecer la Patria nutriéndola con los conocimientos y maquinarias de otros pueblos, para que ésta, como una madre generosa, devolviera luego, riqueza y bienestar a todos sus hijos, propios y adoptivos.....”

Gracias a la narración de esta autora conocemos Palpalá hacia la década de 1950, cuando ya existían dos Altos Hornos, como un pueblo todavía muy pequeño, el centro de la vida cotidiana eran la fábrica y la estación de trenes. Por la calle principal se encontraba la Comisaría, tres o cuatro establecimientos de Ramos Generales, en hileras muchos kioscos de lona ofrecían objetos de lo más heterogéneos: comidas, frutos de la tierra, yerbas y yuyos, especias.

³¹⁶ Aguallo: manta artesanal usada por campesinas andinas para cargar sus hijos muy pequeños en la espalda.

En la Planta Industrial había una escolita, una Enfermería para primeros auxilios, la Farmacia y una sala de ocho o diez camas para accidentados leves, una guardia permanente que constaba de un médico, un enfermero y un vehículo para transportar los enfermos y las parturientas a los centros asistenciales de San Salvador de Jujuy, la capital jujeña. Existía también un cine que funcionaba de miércoles a domingo, una cancha de básquet rodeada de altos eucaliptos donde se celebraba, todavía irregularmente, el Baile del Arrabio. Dentro de los límites del Establecimiento se hallaban también un casino, un comedor, la Escuela N° 34 y también una pequeña Guarnición militar³¹⁷.

Originalmente la radicación de las primeras infraestructuras edilicias, las instalaciones secundarias, las dependencias administrativas y las primeras casas de los barrios de personal jerárquico y personal subalterno se realizó en torno al Alto Horno I, en los linderos de la fábrica en Palpalá. Este emplazamiento tuvo una forma longitudinal en sentido oeste-este paralelo al río Grande y la línea férrea del Ferrocarril General Manuel Belgrano (FCGMB)³¹⁸.

Al expandirse la fábrica y su entorno productivo, simultáneamente se fue ampliando la provisión de viviendas, la infraestructura de servicios y el espacio destinado a actividades socio-culturales y se fueron configurando los primeros barrios fuera de la fábrica destinado a los trabajadores (hoy denominados General Martijena, General Belgrano, Florida y Carolina).

Este proceso no siguió la lógica de una urbanización regular que fuera cubriendo los terrenos contiguos al primer emplazamiento, por el contrario, la ubicación de nuevos barrios y otras instalaciones dependió de algunos factores como el acceso a la tierra circundante disponible expropiada, previo proceso indemnizatorio, a los dueños de antiguas explotaciones agrícolas-ganaderas.

³¹⁷ *Ibíd*em, p. 14

³¹⁸ El diagrama 1 en el capítulo 2 nos muestra esto.

A lo largo de la década de 1950 la provisión de viviendas fue gradual, complementada con el servicio de transporte de ómnibus a cargo de la empresa, para los trabajadores y sus familiares exclusivamente³¹⁹. Así la empresa facilitó el traslado de personal no radicado en Palpalá y facilitó la comunicación y el transporte entre Palpalá, San Salvador de Jujuy, Centro Forestal y Centro Mina 9 de Octubre³²⁰.

El proceso de urbanización se fue dando en dirección oeste en relación a los Altos Hornos I y II, alejándose del casco histórico palpaleño y de la estación del ferrocarril. La DGFM contrató las firmas EDECO y ARIT para la construcción de barrios destinados a personal jerárquico, sub-profesionales, empleados y obreros en terrenos bastante alejados de la fábrica.

El crecimiento urbanístico quedó enmarcado entre las rutas N° 1 de antiguo acceso a Palpalá, desde San Salvador de Jujuy pasando por la localidad de Río Blanco y una ruta nacional nueva, la N° 66, que en el futuro se transformó en autopista uniendo San Salvador de Jujuy con Palpalá y Perico con dirección al Sur (destinos Salta y Buenos Aires). Las mejoras en las conexiones y la proximidad con la ciudad capital acentuaron la dependencia de Palpalá con San Salvador de Jujuy, con la que se vinculó con tanta fluidez que, con el tiempo, se asemejó a un suburbio industrial³²¹ de la principal ciudad de la provincia. Así este

³¹⁹ Véase capítulo 7.

³²⁰ Centro Mina Puesto Viejo estaba muy alejada y fuera del circuito de servicio de ómnibus de la empresa. Ver su ubicación en el diagrama 1 en el capítulo 2.

³²¹ Esta apreciación también fue reflejada en el trabajo antropológico de Ferreyro, J. P., González, D.R. y Agüero, S., "Y al principio era la fábrica, una aproximación a la problemática de la identidad sociocultural en Palpalá", en *Cuadernos*, Nro. 4, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Jujuy, 1992, pp. 148-149. Estos autores abordaron el problema de la identidad de los palpaleños, con reseñas de los procesos de urbanización y crecimiento poblacional de Palpalá, desde perspectivas antropológicas, relacionando la diferenciación socio-barrial con elementos identitarios configurados por la ubicación espacial y el origen socio-étnico.

emplazamiento industrial no tuvo el particular sello de una comarca aislada en un espacio inhóspito o inaccesible, aunque hicimos alusión a la escasez de transporte que, fundamentalmente tenía obstáculos geográficos, tales como el cruce del río Grande en la época de crecida por las lluvias estivales. El cruce del río entonces podía ser imposible mientras no se instaló el puente indispensable para cruzarlo.

Por el estilo de las relaciones socio-laborales entre la empresa y la población optamos por definirla con las categorías de *company towns* o sistema de fábrica con villa obrera.

En Mina 9 de Octubre, Mina Puesto Viejo y Centro Forestal la empresa fue responsable de estos poblados en su totalidad, por lo tanto el 100% de las viviendas le pertenecían. En estos el control, especialmente en Mina 9 de Octubre y Forestal era prácticamente absoluto. El Centro Mina Puesto Viejo a 60 kilómetros de distancia y al encontrarse dentro del Departamento de El Carmen, estaba fuera del circuito de transporte de pasajeros que implementó el Establecimiento para los otros centros.

De todos los espacios diseñados por la DGFM para la producción del hierro, el carbón y el arrabio, una de ellas se perfiló como un auténtico *company town*, la Mina 9 de Octubre. Una verdadera comunidad utópica, todos los habitantes estaban afectados al trabajo minero y a la prestación de servicios a la pequeña población. El ingreso al poblado estaba estrictamente controlado y los visitantes accedían a él con la autorización de la guardia instalada en el ingreso. Este campamento minero vivió una verdadera transformación en la década de 1960. Para demostrar la modernidad y el progreso en sus instalaciones recientemente inauguradas, en el medio de una belleza paisajística propia de las

yungas, la selva de montaña jujeña, se filmó un documental, exhibido en todos los cines del país. Era la muestra emblemática de que era posible dotar de ciertas condiciones de vida a una comunidad minera.

En Palpalá, en cambio, también la DGFM construyó las principales instalaciones, pero no cubrió las necesidades habitacionales del total de la comunidad trabajadora, que se fue ampliando con población zaplera y extra-zaplera. Esta, sin distinciones recurrió a diferentes opciones para obtener viviendas, tales como construcción con esfuerzo propio o planes hipotecarios, mientras una porción de trabajadores que residían en San Salvador de Jujuy se trasladaban diariamente haciendo uso del servicio de transporte de la empresa. Palpalá fue adoptando o adquiriendo el aspecto de una pequeña urbe industrial con una composición demográfica bastante diferenciada que reconocía el aporte mayoritario de población de varias regiones: la puna, la quebrada y los valles jujeños, las provincias del noroeste, las provincias del litoral y la pampa húmeda y en caso de los extranjeros, una gran proporción de trabajadores originarios de Bolivia³²².

AHZ tuvo una política constante tendiente a facilitar algunos medios para que los trabajadores también construyeran sus propias viviendas con diferentes intervenciones tales como: la provisión de agua y luz gratuita a personal que adquirió terrenos en los loteos “La Carolina” (que luego se subdividiría en Carolina Norte y Carolina Sur) y “El Centro” de Palpalá con destino a vivienda³²³, otorgamiento de préstamos a personas para la compra de terrenos³²⁴ o facilitar

³²² *Ibidem* p. 146.

³²³ OD N° 59/49, 15/03/1949, Libro N° 6. Luego en 1951 el consumo dejó de ser gratuito como lo estableció la OD N° 248/51, 08/11/1951, Libro N° 8.

³²⁴ Los préstamos en dinero efectivo eran otorgados por la PO, en montos de 2.000\$ moneda nacional, a devolverse en 8 cuotas de 250\$ moneda nacional. En un plazo de 6 meses debía comenzar la construcción de la vivienda, en OD N° 64/57, 20/03/1957, Libro N° 14.

camiones los sábados y domingos para el transporte de materiales (con cargo) para la construcción de viviendas propias³²⁵.

La empresa hacía las veces de una dependencia municipal que administraba y supervisaba la provisión de servicios de alumbrado, barrido y limpieza³²⁶ y controlaba el mantenimiento de las casas³²⁷. Algunos gastos corrían a costa de la empresa, como la pintura cada tres años, la restauración de rajaduras de paredes, filtraciones de techos, obstrucción de cañerías cloacales, siempre y cuando las casas fueran utilizadas apropiadamente por los inquilinos³²⁸, en caso contrario los gastos corrían por cuenta de sus ocupantes.

En este sentido la empresa también tuvo un fuerte rol interventor con pautas concretas y expresas sobre el correcto habitar en sus viviendas. Frecuentemente publicaba recomendaciones –a veces amonestaciones- para promover la conservación, el buen funcionamiento y la estética de las casas y pabellones habitados por el personal.

En 1954 el Instituto Provisional de la Vivienda de Jujuy comenzó el programa de construcción de viviendas en Palpalá con la anuencia de la empresa que colaboró en la difusión de este emprendimiento³²⁹. En 1958 se entregaron las primeras unidades habitacionales, junto al Nuevo Barrio³³⁰.

En los comienzos del decenio de 1960 en Palpalá se mejoraron considerablemente las condiciones de vida material que alcanzó a todos los

³²⁵ OD N° 19/59, 24/01/1959, Libro N° 16.

³²⁶ OD N° 95/53, 29/04/1953, Libro N° 10.

³²⁷ OD N° 96/53, 30/04/1953, Libro N° 10.

³²⁸ OD N° 91/60, 22/04/1960, Libro N° 17.

³²⁹ OD N° 208/54, 18/09/1954, Libro N° 11.

³³⁰ OD N° 64/58, 20/03/1958, Libro N° 15.

empleados y sus familias pero se evidenció una tendencia a la diferenciación notable de las jerarquías sociales determinadas por las funciones profesionales y laborales³³¹. Así los espacios de vida social y cultural se ampliaron pero también se segmentaron. Los accesos a los Casinos, al club, a las piletas, la cancha de golf y a los diferentes barrios, dependieron de las categorías socio-profesionales, Hasta estuvieron delimitados, por un largo tiempo, con un cerco de alambre entre el barrio destinado a viviendas de los militares y profesionales y el barrio Alto Palpalá, habitado por una población de inferiores recursos, no necesariamente trabajadora de AHZ.

Desde 1961 se estableció que para ser socios de los Casinos A y B debían acreditarse los siguientes requisitos en correspondencia con las categorías socio-profesionales, el puntaje asignado en la Evaluación de Funciones del personal y también la antigüedad del agente. Los socios del Casino A, en Palpalá, contaban con espacios de ocio y esparcimientos propios. En cambio, todos los espacios socio-culturales inaugurados en 1961: pileta de natación olímpica, el amplio cine, la confitería y las instalaciones deportivas eran accesibles a todos los trabajadores y sus familias, sin distinciones o categorías socio-ocupacionales.

Cuadro 54: Criterios socio-profesionales para acceder a los Casinos A, B y C de AHZ, a partir de 1961

Casino A	Casino B	Casino C
Todos los profesionales.		Todo el personal no comprendido en los

³³¹ Castel plantea que el asalariamiento de las clases trabajadoras conlleva la homogeneización como el acceso a determinados bienes y servicios iguales pero diferentes, por ejemplo las vacaciones de la familia obrera no tiene como destino los mismos lugares a los que concurren las clases altas. Véase Castel, Robert, *Las metamorfosis...*, ob. cit.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

		Casinos A y B.
Todo el personal que de acuerdo a la Evaluación de Funciones corresponda 10 puntos o más.	Todo el personal que de acuerdo a la Evaluación de Funciones corresponda 7 – 8 y 9 puntos.	
Todo el personal que de acuerdo a la Evaluación de Funciones corresponda 9 puntos y que tenga como mínimo 15 años de antigüedad en DGFM.	Todo el personal que de acuerdo a la Evaluación de Funciones corresponda 6 puntos y que tenga como mínimo 10 años de antigüedad en DGFM.	
Todo el personal que actualmente pertenece al Casino A.	Todo el personal que actualmente pertenece al Casino B.	

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en OF N° 34/61, 10/10/1961, Libro N° 18.

En 1964 la empresa proporcionaba habitación a 491 familias y a 792 trabajadores solteros. Es decir que un total de 1.260 personas empleadas en los 4 centros productivos accedieron a diferentes espacios habitacionales que eran propiedad de AHZ³³². Esto representaba menos del 50% aproximadamente del total de la planta del personal, el resto se valió por sus propios medios para obtener vivienda o lugar de habitación, en ciertos casos en Palpalá o en San Salvador de Jujuy.

Cuadro 55: Cantidad de viviendas proporcionadas a sus empleados según estado civil y categoría socio-profesional en 1964

³³² *Folleto Técnico Dirección General de Fabricaciones Militares, Establecimiento Altos Hornos Zapla, 1964, p. 36.*

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Vivienda o alojamiento	Categorías	Cantidad
Alojamiento	Profesionales y sub-profesionales solteros	52
Pabellones	Personal soltero	742
Sub-Total	Solteros	792
Viviendas	Profesionales casados	30
Viviendas	Sub-profesionales casados	58
Viviendas	Capataces y operarios casados	290
Pabellones departamentos	Obreros casados	90
Sub-Total	Familias	468
Total	Solteros y casados	1260

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en *Folleto Técnico Dirección General de Fabricaciones Militares*, Establecimiento Altos Hornos Zapla, 1964, p. 36.

Pero, ¿cuáles eran los barrios que se habían instalado al impulso de las políticas públicas provinciales y de la empresa, y de qué manera la distribución espacial de estos configuró la particular urbanización de esta pequeña urbe industrial?

Para 1964 entonces podemos marcar o establecer los espacios propiamente dichos de la unidad minero-siderúrgica, es decir la fábrica o Centro Siderúrgico y los tres centros productivos: Centro Forestal, Centro Mina 9 de Octubre y Centro Mina Puesto Viejo³³³. En los cuales la población de los tres últimos estaba vinculada a la empresa, mientras en Palpalá parte de su población

³³³ Véase diagrama 1 en el capítulo 2.

era empleada de AHZ y otra, que no tenía esa vinculación, por lo menos para esta época, no accedía a los servicios exclusivos de AHZ.

A pesar de las distancias, la diversidad espacial y las características ambientales de cada unidad, centro de producción y espacio poblacional, la DGFM dotó de las mismas infraestructuras sociales, culturales, deportivas y de esparcimiento.

En la mina, ubicada a 1.450 metros sobre el nivel del mar, distante a 16 kilómetros de Palpalá y a 28 kilómetros de San Salvador de Jujuy, trabajaban unos 410 obreros y aproximadamente vivían 1.200 personas en las viviendas instaladas por la empresa estatal militar. También las instalaciones de una escuela, la enfermería, una capilla, un comedor, la proveeduría, el club, el cine con capacidad para 150 personas, instalaciones deportivas con pileta de natación, canchas de fútbol y de básquet, hacían de este lugar un ámbito confortable para los trabajadores mineros y sus familias.

Este campamento pequeño fue creciendo con el correr del tiempo en la medida que se consolidaba el proyecto industrializador del General Savio para dotar al país de una industria siderúrgica autosuficiente.

Así el Centro Mina 9 de Octubre junto a los Centros Puesto Viejo, Forestal y Siderúrgico formaron parte del complejo minero-forestal-industrial Altos Hornos Zapla desde la década de 1940 hasta 1992 cuando la empresa se privatizó³³⁴.

³³⁴ Se le otorgó el nombre “**9 de octubre**” porque en esa fecha, en 1941, fue creada la DGFM. Hoy es una villa turística con una extraordinaria belleza paisajística, que posee riquezas patrimoniales importantes. Por un lado su reserva ecológica cuyas especies autóctonas animales y vegetales constituyen una de las sorpresas más espectaculares que puede ofrecer esta porción de Yungas, como uno de los ecosistemas más complejos y variados, digno de ser preservado. Entre la espesa vegetación selvática perviven las huellas de una etapa de producción minera trascendente para Jujuy y el país: los ejemplares de eucaliptos, plantados con el propósito de utilizarlos en los altos hornos junto al mineral de hierro para obtener arrabio, el túnel del socavón mina que llevaba a las entrañas del cerro para sacar el mineral, las instalaciones donde

La política de dotar a los centros de infraestructura para mejorar las condiciones de vida estuvo centrada en la construcción de nuevos edificios escolares, instalaciones deportivas, culturales y sociales, se efectivizó en 1962.

La tarea de fomento de la educación de AHZ también se propagó, no sólo consistía en fundar edificios nuevos ³³⁵, sino en atraer maestros de otras provincias, proveerles de vivienda, brindar facilidades en los transportes, proveer de campos de deportes, sostener y atender las necesidades culturales y académicas de las escuelas en el área del Establecimiento. Como se observa en el siguiente cuadro, las escuelas de la empresa eran:

Cuadro 56: Edificios escolares creados por la DGFM para los hijos de trabajadores de AHZ

Nombre del Establecimiento	Fundación	Cantidad	Ubicación
-----------------------------------	------------------	-----------------	------------------

trabajadores y sus familias transcurrían su vida cotidiana fuera de las jornadas laborales, proporcionan una atmósfera distinta a un lugar impactante por su belleza natural.

³³⁵ A partir de 1962, en Centro Mina 9 de Octubre, Centro Mina Puesto Viejo, Centro Forestal y Centro Siderúrgico contaron con edificios nuevos para sus principales escuelas.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

		Alumnos	
Escuela Provincial N° 204 "Carmen Ávila de Naverán"	27/04/1964	640	Palpalá
Escuela Nacional N° 34 "Provincia de Córdoba"	18/09/1910	615	Palpalá
Escuela Nacional N° 4 "Altos Hornos Zapla"	01/03/1911	305	El Brete-Palpalá
Escuela Provincial N° 119 "General Manuel N. Savio"	06/04/1960	1.121	Palpalá
Escuela Nacional N° 152 "Almafuerte"	28/02/1945	560	Mina 9 de Octubre
Escuela N° 173 "América del Sur"	18/03/1961	530	Mina Puesto Viejo
Escuela "De la Patria"	19/07/1959	941	Palpalá
Escuela Nacional de Educación Técnica N° 1 "General Savio"	01/04/1958	373	Palpalá

Fuente: elaboración propia en base a datos en *Revista de Adhesión al XXVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre-1970*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1970.

Para el deporte, no sólo se valoró la práctica del fútbol, se instalaron piletas de natación accesibles a la familia de los trabajadores. En Palpalá la pileta olímpica estaba abierta a todas las familias asociadas al club, pero con criterios de demarcación socio-profesional. También se habilitó otra pileta de acceso restringido en los espacios del Casino A.

A pesar de estas prácticas de segmentación social, en los espacios de sociabilidad cultural que se configuraron en las escuelas, el club, la cancha de fútbol, el ómnibus, la Fiesta del Arrabio, hasta un cierto límite, se podían diluir las fronteras sociales.

Foto 8

Pileta de natación en Mina 9 de Octubre



Fuente: Archivo familiar.

Foto 9

Competencia de natación en pileta olímpica de Palpalá



Fuente: <http://www.ellibertario.com/2012/10/11>

Foto 10

Cine-Teatro AHZ en Palpalá



Fuente: <http://es.wikipedia.org/wiki/Palpal%C3%A1>

Como se puede apreciar en la anterior imagen, el cine, tanto en Palpalá, en las minas y en Forestal, se habían levantado edificios estéticamente impactantes, con una arquitectura racionalmente diseñada de líneas sencillas, amplias y confortables, contaban con espacios suficientes para convocar todo tipo de espectáculos y de espectadores. Los cuatro cines se convirtieron en los espacios culturales por excelencia, habilitados para la proyección de películas y noticieros nacionales tres veces a la semana, para la actuación de compañías de teatro, artistas musicales y escenarios de las fiestas escolares centrales de los establecimientos educativos dependientes de la empresa. El ingreso a éstos estaba abierto a todo un amplio público aunque el precio del abono se diferenciaba para los socios, los familiares directos de los trabajadores, quienes pagaban un costo mensual que se descontaba de sus salarios. El resto de la población ingresaba a los cines pagando entradas de no-socios.

8. 2 Nuevas sociabilidades y perfiles identitarios

Todavía no se difundía la televisión en el ámbito de la provincia de Jujuy, por lo tanto, los cines durante todo el año y las piletas, en época estival, eran espacios de sociabilidad por excelencia. En ellos se compartía el ocio y el esparcimiento y se difundían las experiencias comunes de la convivencia social. Pero las marcas de identidad más fuertes e influyentes de la comunidad laboral se configuraron en torno al evento más esperado en el año: la Fiesta del Arrabio conmemorando la Primera Colada de Arrabio Argentino, el hito fundante de la historia de AHZ.

También el equipo de fútbol AHZ, creado para la práctica de este deporte tan popular, terminó transformándose en una poderosa expresión identitaria, no sólo de los trabajadores de AHZ, sino también de los palpaleños amantes del fútbol.

8.2.1 Baile del Arrabio

La Asociación Cultural y Deportiva AHZ tenía un Boletín Informativo que comenzó a publicarse anualmente en octubre de 1962. La lectura del primero de estos boletines nos muestra que sus contenidos fueron el producto de la participación de los asociados en su redacción. Sin dejar de lado ese espíritu apologético y reivindicativo de AHZ como empresa, con gran valor para el progreso nacional, que siempre estuvo presente en sus publicaciones, en este boletín también se expresaba, aunque en tono de humor, sobre aspectos motivados por cierta crítica del personal subalterno acerca de las “prerrogativas” de los superiores o personal de jerarquía (en su mayoría de origen rosarino); las dificultades para obtener bienes o productos en la Proveeduría Oficial; la variedad de horarios y recorridos de ómnibus, considerados excesivos; las trabas en el servicio telefónico; los recursos o estrategias de los trabajadores para no cumplir

con la disciplina en horarios y días de trabajo y también se dejaban entrever las frustradas expectativas de aumentos salariales entre otras críticas sutiles³³⁶.

También se publicaba la Galería de las Reinas del Arrabio con los nombres de las jóvenes que habían sido distinguidas con ese título desde el primer año que se festejó este aniversario. De su lectura. Observamos que la Fiesta del Arrabio no fue instituida inmediatamente al producirse la primera colada en 1945, es más, los primeros años se había establecido en el calendario de celebraciones el 9 de octubre, fecha de creación de la DGFM como día de celebración con asueto y festejos especiales. Recién en 1947 se eligió la primera Reina, luego en 1951 la segunda. En 1952, tal vez por la muerte de Evita y el accidente del Capitán Juárez Matorras, no hubieron fiestas en octubre de ese año. A partir de 1953 se reanudaron las Fiestas del Arrabio con un baile en la Sociedad Española de San Salvador de Jujuy y se eligió la tercera Reina del Arrabio. Desde entonces, excepto en los años de 1955 y 1960, se mantuvo la celebración hasta constituirse en un elemento importante de la iconografía zaplera.

³³⁶ *Revista de Adhesión al XVIIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1962*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1962. Los siguientes boletines celebrando los aniversarios de la Primera Colada de Arrabio tuvieron un formato orientado a la difusión institucional, con la responsabilidad y firma de un equipo de redacción y colaboradores.

Cuadro 57: Galería de Reinas del Arrabio- AHZ-1947-1964

Período de Reinado	Reinas Nacionales del Arrabio
1947 - 1951	Hilda Aguado
1951 - 1953	Betty Lafuente
1953 - 1954	Marta Pico
1954 - 1956	Digna García
1956 - 1957	Marta Cruel
1957 - 1958	Noemí Galán
1958 - 1959	Hilda Aguilera
1959 - 1961	Jennifer Rusch
1961 - 1962	María Virginia Bartoletti
1962 - 1963	Alicia R. Medina
1963 - 1964	Ana M. Izquierdo
1964 - 1965	Marta Campos

Fuente: elaboración propia en base a datos en *Revista de Adhesión al XXVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre-1970*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1970.

La institucionalización de la Fiesta del Arrabio se produjo en 1961, entonces se cambió la fecha del asueto del 1 de septiembre (fecha de creación de AHZ) por el 11 de octubre. Así fue publicada esta decisión en una orden del día:

“Teniendo en cuenta que el día 11 de octubre se realiza la tradicional Fiesta del Arrabio, como homenaje a la primer colada de arrabio argentino y que, año tras año, adquiere mayor incremento; esta Dirección, interpretando el deseo del personal y por considerarlo más beneficioso, ha realizado gestiones ante la Superioridad, a fin de obtener el cambio de la fecha de asueto; es decir, en lugar de concederlo el día 1º de septiembre, hacerlo el día 11 de octubre, sin que ello signifique modificar la fecha de creación del Establecimiento que anualmente se conmemora en la fecha citada en primer término.”

“Al respecto, la Superioridad ha resuelto favorablemente el cambio propuesto; en consecuencia se comunica al personal que, a partir del corriente año se concederá asueto el día 11 de octubre³³⁷”.

En 1962 se inauguraron las nuevas obras sociales: viviendas, edificios de escuelas, cines, instalaciones deportivas con piletas olímpica y semi-olímpica, espacios sociales donde la vida cultural y social se desarrollaba con intensidad. Las nuevas instituciones, de creación más tardía, fueron el equipo de fútbol, Fiesta del Arrabio, Grupo de Teatro, Revista Social. A partir de entonces el Baile Anual del Arrabio se realizó en la amplia y moderna confitería. Ese mismo año la Asociación Cultural y Deportiva AHZ emitía su Rifa Anual Extraordinaria, en la que sorteaba 21 automóviles, 3 motocicletas Honda, 6 motonetas Siambretas y sorteos mensuales de \$ 60.000 distribuidos en tres primeros premios³³⁸.

8.2.2 Fútbol

Un fenómeno común a la mayoría de los procesos de industrialización fue la difusión del fútbol entre los obreros, y AHZ tuvo su propio equipo de fútbol que nació prácticamente con la fábrica, el 25 de mayo de 1946.

Durante la época formativa, la Asociación Cultural y Deportiva AHZ en un clima de forzada aceptación por parte del Director Martijena, al frente de la Comisión Directiva. La práctica de este deporte fue suspendida en 1947, precisamente porque no contribuía a la disciplina de la fábrica, aunque fue restablecida con posterioridad.

³³⁷ OD N° 14/61, 18/01/1961, Libro N° 18.

³³⁸ *Revista de Adhesión al XVIIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1962*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1962.

Sin duda, el equipo “merengue” se constituyó con los años en una marca de identidad de los trabajadores. En las décadas siguientes se le atribuyó un valor importante, así lo resaltaron las publicaciones de la DGFM: *“Es meritorio destacar que la Dirección General de Fabricaciones Militares brindó siempre apoyo a los centros de la Asociación Cultural y Deportiva Altos Hornos Zapla porque consideraba que el deporte es esencialmente maestro de conducta, rector de almas, aliento de vida y una de las formas de contribuir al desarrollo nacional”³³⁹*.

Su creación fue en forma provisoria cuando se aprobaron los primeros reglamentos, que buscaban promover las prácticas deportivas y culturales entre los asociados y familiares, creando condiciones para el esparcimiento de la “familia de Zapla”, demostrando una intención de integración del trabajo y lo social.

En una entrevista realizada a un jugador y trabajador de AHZ se refería con orgullo a su participación en el plantel:

“El Club Altos Hornos Zapla fue una institución muy, pero muy buena, tanto dirigentes, jugadores e hinchas se portaban maravillosamente. Yo no soy jujeño pero la verdad que cuando llegué a Palpalá no pensaba encontrar una entidad con tantas comodidades como para que uno se sienta en su propio hogar. En Palpalá encontré trabajo y un lugar donde vivir dignamente. El fútbol y mi trabajo en Altos Hornos Zapla hicieron de mí y mis hijos que no extrañara mi terruño. Recuerdo cuando la cancha llena de gente, le ganamos a Talleres de Córdoba y al otro día se comentaba en la

³³⁹ Expresiones como éstas se difundieron a partir de la década de 1960 cuando el equipo se proyectó como una institución muy competitiva. Véase *Revista de Adhesión al XXVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre- 1970*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1970.

fábrica con orgullo el triunfo. Eso era Altos Hornos Zapla, todos nos ayudábamos desde el Director hasta el último obrero³⁴⁰”.

Este club deportivo trascendió el ámbito provincial. Cada uno de los cuatro centros productivos que componían el establecimiento contaban con sus propias instalaciones deportivas, el Centro Siderúrgico con estadio de fútbol, dotado de tribunas de cemento, amplios y modernos vestuarios y cabina para transmisiones radiales; un gran gimnasio, una pileta olímpica, pista de atletismo, parque de juegos infantiles, biblioteca, un imponente cine teatro con capacidad para 1.300 espectadores, salón de exposición, sala de juegos de salón donde se practicaban ajedrez, billar, tenis de mesa, juegos de damas, entre otros; una confitería y salón de baile que podía albergar a 1.000 personas y un gran parque con una fuente luminosa. Los centros Mina 9 de Octubre, Puesto Viejo y Forestal poseían también pileta de natación, cancha de fútbol, cine teatro con capacidad para 750 personas, salón cultural, cancha de básquetbol, salón de entretenimientos, biblioteca y confitería³⁴¹.

La Asociación Cultural y Deportiva AHZ, era considerada por la misma empresa una institución modelo. Los campeonatos locales de fútbol y básquetbol tenían conjuntos deportivos atrayentes y se constituyeron en muy esperados encuentros competitivos. Fue tradicional la participación en la Maratón del Arrabio que se disputaba todos los 11 de octubre, en conmemoración de la Fiesta Nacional del Arrabio.

³⁴⁰ Entrevista efectuada a Carlos Biassini, exjugador de AHZ, en octubre de 2007, en el marco del Proyecto que dirigió: C/0045 “Mundo del Trabajo y Vida Cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla (1941-1992)”. 01/01/2005 al 31/12/2009 Aprobado por la Secretaría de Ciencia y Técnica (SECTER) de la UNJu.

³⁴¹ *Revista de Adhesión al XXXIVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1979*, Altos Hornos Zapla, Palpalá, 1979.

En sus comienzos las prácticas del deporte fueron orientadas a la práctica local. Las competencias se centraban en el ámbito de los centros de producción de AHZ y frecuentemente se efectuaban competencias entre los representantes de las filiales 9 de Octubre y más tarde, se incorporó Puesto Viejo.

Posteriormente, surgió la idea de pertenecer a la Liga de Fútbol Jujeño y se organizó un equipo de fútbol, al que se inscribió, con el nombre de Defensores de Forestal, participando en la división segunda de ascenso.

Los trabajadores de AHZ siempre expresaron el anhelo de tener un club que los representara en el acontecer deportivo provincial y lo concretaron en 1962. En Asamblea General del Club Defensores de Forestal, con personería jurídica, se resolvió modificar el nombre, para retornar a la denominación Asociación Cultural y Deportiva Altos Hornos Zapla, nombre que la asociación tuvo en sus orígenes.

Para 1962 el equipo de fútbol “la trituradora”, nombre con el que lo denominaban sus fanáticos, era una promesa de glorias venideras, porque en vísperas del torneo oficial de la Liga Jujeña, AHZ era un equipo invicto en el ascenso liguista y aspiraba a ascender a primera división para 1963.

Con la finalidad de generar recursos económicos, la nueva comisión organizó todo tipo de eventos, destinados a fortalecer las actividades deportivas y brindar mayores beneficios a los socios. Numerosos deportistas de la ciudad demostraron interés en incorporarse a las actividades de la asociación.

La Asociación Cultural y Deportiva AHZ actuó ese año en el Torneo de Segunda de ascenso de la Liga Jujeña de Fútbol. Todo ese año exhibió la casaca marrón que caracterizaba a los Defensores de Forestal. Cada presentación del conjunto constituía una fiesta deportiva para los seguidores de AHZ, y este equipo conquistaba triunfos durante todo el campeonato llegando a obtener el título de

campeón, en calidad de invicto, sin haber conocido un solo empate en esa brillante trayectoria.

Como resultado de este triunfo obtuvo el derecho de militar en Primera División, llegando desde entonces el uso del uniforme blanco, medias, pantalón y casaca, los nuevos merengues del fútbol jujeño y se convierten desde allí en la atracción de los torneos liguistas.

En el primer octogonal de fútbol que se jugó en 1963 con la participación de todos los equipos de Primera división, Altos Hornos Zapla, obtuvo el campeonato, siendo la delantera más goleadora y la valla menos vencida³⁴².

Las celebraciones deportivas, los torneos de fútbol eran ocasiones de demostración de adhesión con la empresa, incluía a todos y favorecía el clima de integración que los directivos militares y civiles querían consolidar.

8.3 La trascendencia del año 1964: visita del Presidente Arturo Illia

En octubre de 1964, se inauguraron oficialmente las ampliaciones de la planta industrial; en los actos oficiales, en el marco del aniversario de la creación de la DGFM y la Fiesta del Arrabio, celebrando los primeros veinte años de AHZ, el Presidente Illia entregó medallas de la DGFM a todos los trabajadores que habían comenzado con la empresa y cumplían sus dos décadas de trabajo. Los trabajadores de la primera generación compartían entre sí el orgullo de su oficio, la percepción de haber participado en la gesta del inicio de la siderurgia teñida de esfuerzo y sacrificio, entendían como una mística: la misión común de trabajar “para el bien de la patria”.

³⁴² *Revista de Adhesión al XXV Aniversario de la Primera Colada del Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre- 1970, Palpalá, 1970.*

La primera visita de un presidente, el Dr. Arturo Illia, fue motivo de orgullo. En la Mina 9 de Octubre impactó, entre los obreros su bonhomía, sencillez y el trato afectuoso, recuerdan su descenso por el pique hasta la profundidad, equipado como un minero más, eludiendo las restricciones de la comitiva presidencial de seguridad que no recomendaba su descenso en la jaula (ascensor sin paredes que trasladaba a los mineros en cada turno hasta los 250 metros)³⁴³. Recuerdan que este planteó: *“si ellos bajan todos los días... porque no puedo bajar yo”*. Y la recomendación que les hizo a los trabajadores en su discurso: *“Trabajen por el bien de la patria...”*³⁴⁴ quedó en el recuerdo de un obrero que así lo manifestó.

Al analizar nuestras fuentes primordiales de información para reconstruir las políticas de gestión de la mano de obra en el centro siderúrgico jujeño, las OD encontramos como primera expresión de protesta orgánica una huelga en 1964. No obstante, en los testimonios de los trabajadores que ingresaron a la fábrica o a las minas 9 de Octubre y Puesto Viejo hacia los años de 1950, no se registran recuerdos de expresiones de paros o huelgas durante las décadas de 1950 y 1960.

Una huelga en el mundo del trabajo es la máxima expresión de un ambiente en el que las partes, capital y trabajo, se reconocen como desiguales en el plano de sus intereses. La ausencia de conflictos sindicales, en el período que analizamos de la historia de Altos Hornos Zapla, nos lleva a preguntarnos sobre las particulares condiciones de las relaciones salariales y laborales en el contexto del caso en estudio. ¿Cómo se sustentan las relaciones armónicas entre patrones y trabajadores? ¿Qué factores producen la quiebra de tal armonía?

³⁴³ En la foto 9 en el anexo 5 el presidente Arturo Illia y el Jefe del Centro Mina 9 de Octubre Esteban Teodorowicz están vestidos con el equipo reglamentario para introducirse en la mina y descender por el pique a una profundidad de 250 metros.

³⁴⁴ Parte textual del testimonio de José Cruz Vilte, entrevista efectuada en agosto de 2004.

En 1964 en una Orden de Fábrica se difundió el resultado de la huelga nacional, que la CGT impulsó, dentro del Plan de Lucha, contra el presidente Arturo Illia. Esta huelga de carácter nacional se encuadraba en la conflictividad política de la década de 1960 en Argentina.

La DGFM comunicó a todos sus empleados los resultados de un paro nacional realizado los días 27 de mayo, 1 y 2 de junio de 1964 el que fue considerado un fracaso según las cifras de ausentismo en todas las fábricas dependientes de la DGFM, excepto en la FM Valentín Alsina, como se refleja en el próximo cuadro.

Cuadro 58: Índice de ausentismo en las diferentes fábricas militares y establecimientos de la DGFM durante el Plan de Lucha Nacional impulsado por la CGT los días 27 de mayo, 1 y 2 de junio de 1964

	Jefes			Empleados			Capataces			Obreros		
	27/5	1 / 6	2/6	27/5	1/6	2/6	27/5	1/6	2/6	27/5	1/6	2/6
Casa Central	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
FM de Aceros Valentín Alsina	40%	-	-	98%	92%	92	100%	100%	100%	100%	100%	100%
FM Vainas y conductores Eléctricos ECA	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	97,2%	90%	90%
FM Material Comunicaciones y Equipos	41,7%	-	-	100%	59,1%	58,5%	100%	-	-	100%	91,7%	93,8%
FM Ácido Sulfúrico	0%	-	0%	100%	0%	0%	100%	-	-	100%	94%	94%

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

FM Material Pirotécnico	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
FM Tolueno Sintético	0%	-	0%	48%	47%	0%	100%	-	-	92%	98%	100%
FM Armas Portátiles "Domingo Matheu"	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	0%	0%
FM "Fray Luis Beltrán"	0%	-	0%	20%	0%	0%	0%	-	0%	20%	0%	0%
FM Cartuchos "San Francisco"	-	-	0%	30%	0%	0%	-	-	0%	30%	0%	0%
FM Pólvora y Explosivos "Villa María"	-	-	0%	48%	0%	0%	-	-	0%	93%	0%	0%
FM "Río Tercero"	-	-	0%	48%	0%	0%	-	-	0%	68%	0%	0%
Establecimiento Azufrero Salta	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	0%	0%
Altos Hornos Zapla	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	1,5%	8,5%	25%
Centro Forestal Pirané	0%	-	-	0%	0%	0%	0%	-	-	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del anexo a la Orden de Fábrica N° 67/64, 04/06/1964, Libro N° 21³⁴⁵.

Observamos en general el bajo índice de acatamiento a la huelga nacional en cada una de las empresas de la DGFM. En el caso de AHZ solamente en el

³⁴⁵ En las fuentes originarias consignan al pie de cada cuadro que en los casos en que no se indican porcentajes en los cargos de Jefes y Capataces, éstos se encuentran incluidos en los mencionados para empleados y obreros, respectivamente.

grupo de los obreros estuvieron ausentes los siguientes porcentajes sobre la población trabajadora 1,5%, el día 27 de mayo de 1964, 8,5% el día 1 de junio y 25% para el 2 de junio. En la Fábrica Militar de Aceros de Valentín Alsina en cambio hubo un masivo acatamiento a la huelga durante los 3 días, especialmente en el sector de los obreros.

Ya vimos cómo la empresa fue utilizando todos los mecanismos posibles, tanto de persuasión y disuasión, como los de intimación y coerción, para disolver intentos de expresiones de huelgas dentro de la fábrica a través de estas dos décadas de historia³⁴⁶. Para esta época se había internalizado en el conjunto de los empleados la imagen o la idea de que una huelga atentaba contra la fuerte valorización del trabajo siderúrgico, su importancia estratégica para el bien común y, fundamentalmente, la necesidad de mantener a AHZ al margen de la vida política, evitando su manipulación como “*instrumento político*”. Una huelga o una acción política de cualquier índole podía dañar la imagen de empresa modelo, y esta mística no podía ser quebrada, sus efectos serían perniciosos para el conjunto de la nación.

En todos los años analizados no observamos referencias muy explícitas a acontecimientos políticos nacionales, por ejemplo en 1955 no se menciona la Revolución Libertadora, “[...] *La Dirección felicita al personal por la conducta inobjetable observada y el comportamiento durante los acontecimientos por todos conocidos.*” Y se declaró no laborable el día siguiente³⁴⁷.

La inexistencia de una sola huelga en veinte años no implica necesariamente la armonía plena en las relaciones socio-laborales, ni tampoco nos habla de relaciones idílicas en los espacios sociales y culturales entorno a la fábrica. En todo caso sí nos remite a la evaluación de los alcances y las

³⁴⁶ Véase capítulo 5.

³⁴⁷ OD N° 215/55, 22/09/1955, Libro N° 12.

limitaciones del modelo de relaciones socio-laborales que se había configurado en esta etapa. Indudablemente la empresa se había esforzado en promover un espacio productivo y social con una dominación hegemónica legitimada en la estratégica posición de AHZ en el nacimiento y desarrollo de la siderurgia nacional. La valoración de la empresa como tal por parte de los trabajadores fue un factor importante para la consolidación de fuertes sentimientos de filiación, adhesión e integración con los objetivos nacionalistas que se predicaban en la época entre la comunidad trabajadora. Estos lazos parecieron reforzarse con la visita en octubre de 1964 del Doctor Arturo Illia, quien fue el primer presidente civil que concurrió a visitar la planta. En ese momento se conjugaron la materialización de nuevas instalaciones productivas y sociales con ingredientes simbólicos para refrendar la imagen de una empresa nacional estratégica portadora de un prestigio singular.

CONCLUSIONES

En este trabajo nos propusimos analizar y caracterizar algunas de las variadas estrategias empresariales desplegadas en los primeros veinte años de la empresa siderúrgica, integrando nuestro estudio no solo en el campo historiográfico de la historia de la industria, sino también el de la empresa, para retomar un caso del tipo estatal/militar que desarrolló relaciones laborales y sociales propias paternalistas. El recorrido analítico de estas dos primeras décadas de la historia de Altos Hornos Zapla, a través de las decisiones tomadas por la Dirección General de Fabricaciones Militares, sobre la organización del espacio productivo y la gestión de la mano de obra zaplera, nos brindaron la posibilidad de mirar, desde una óptica diferente, el complejo entramado de relaciones y vínculos que se tejían entre el mundo de las empresas, del trabajo y de la vida cotidiana de la gente. Fue instalada en el pequeño poblado rural Palpalá y en el corazón de la Serranía del Zapla, provincia de Jujuy, y generó, a su torno, una transformación urbana considerable al ritmo de sus políticas empresariales orientadas a atraer, fijar y habituar la mano de obra en actividades netamente industriales.

Analizamos la gestión de la mano de obra de esta empresa siderúrgica, desde su instalación como planta piloto productora de arrabio hasta la plena integración industrial con la fabricación de aceros y laminados. Observamos que las particularidades de esta gestión adoptaron las modalidades propias de una gestión paternalista estatal, con la especificidad de que el rol de patrón/Estado fue ejercido por militares, no por una gerencia civil. Esto generó un estilo de relaciones obreros-patronal diferentes a las relaciones propias de empresas capitalistas clásicas y configuró un espacio social singular.

Las estrategias paternalistas en empresas estatales tienen similitudes con aquellas prácticas patronales del siglo XIX europeo, ya que demuestran los mismos esfuerzos de las empresas particulares por suministrar todo lo necesario

para la vida del obrero y de sus familias, más allá de las fronteras de la fábrica o de la unidad de producción. Cuando la empresa es estatal también se manifiesta ese tutelaje “protector” pero, al ser extendido por la mano del Estado empresario, tiene un contenido ideológico novedoso vinculado a los intereses de soberanía y seguridad nacional. Sobre todo, en los emprendimientos estatales, se subraya el reconocimiento de nuevos derechos sociales y la configuración de colectivos trabajadores no sólo como productores claves para el engrandecimiento nacional, sino también en la condición de consumidores que fortalecen el mercado interno de su país. La intervención estatal en cuestiones de la esfera de la reproducción social de los trabajadores se proyecta a través de una serie de instituciones sociales cuya aplicabilidad debe el Estado garantizar, independientemente de la voluntad de los propietarios y gerentes de la empresa.

Casi al promediar el siglo XX, en Jujuy comenzó un proceso de industrialización modernizante y transformador, motorizado por la unidad minero-siderúrgica AHZ, una de las tantas empresas que la DGFM había establecido en el país. A partir de su radicación en esta provincia, la afluencia de trabajadores obreros, técnicos, profesionales y militares fue generando procesos de movilidades espaciales, sociales y transformaciones culturales.

La empresa siderúrgica sacudió la modorra provinciana. Para los lugareños la radicación de esta industria abrió un futuro promisorio en una sociedad con limitadas oportunidades socio-laborales. Los profesionales y técnicos, tanto civiles como militares, que llegaban a Jujuy, generalmente desconocían las costumbres y estilos de vida enraizados en tradiciones culturales andinas y las percibían como elementos simbólicos de una provincia muy alejada del “progreso” y la “civilización”, como denotaban ya los esquemas de organización social y cultural de los centros urbanos-industriales del litoral pampeano.

Los indicadores económicos y sociales revelaban fuertes retrasos de alfabetización, condiciones habitacionales y estado sanitario de la población con

respecto a los niveles nacionales. El estado socioeconómico de la provincia se reflejó en un Informe redactado en 1942 y presentado por el Interventor Nacional Nicolás González Iramain, en momentos previos a los años convulsivos y cambiantes en las políticas públicas iniciados a partir del golpe de 1943 y las elecciones de 1946. En los años de 1930 la economía provincial comenzó a diversificarse, en especial con la activación de la moderna minería en la puna jujeña, después de décadas de predominio hegemónico de la agroindustria azucarera en la estructura productiva regional. Estos nuevos emprendimientos intensificaron los procesos de proletarización de los trabajadores en Jujuy, en un marco de relaciones laborales en los que el trabajo a destajo y estacional eran formas de empleo comunes en la época. A esto se sumaban los magros salarios que se percibían entonces y acentuaban la precariedad en el proceso de reconstitución física, familiar y social de los trabajadores, en especial los del medio rural, quienes habían empeorado sus condiciones de vida hacia la finalización de la primera mitad del siglo XX.

Como vimos, el plan que el General Savio promovió para la movilización industrial nacional fue concebido como “un programa civilizador”, así lo entendieron aquellos que adoptaron su ideario, en especial, durante el largo período de dirección del Capitán Martijena en AHZ. Las tácticas empresarias se centraron claramente en el objetivo de fundar una empresa piloto para la estratégica producción siderúrgica nacional en el proceso de la industrialización por sustitución de importaciones. El primer propósito fue afirmar una dimensión simbólica, que caló profundamente en las subjetividades de distintos trabajadores de la empresa. En su mayoría, compartieron entre sí, por una lado, la convicción del carácter estratégico de AHZ para el progreso nacional, y por otro, también coincidieron en la autopercepción de sí mismos como portadores de un status diferenciado, derivado de una relación contractual con ventajas y privilegios, pero también con mayores responsabilidades, con respecto a trabajadores de otras empresas públicas y privadas.

El carácter propagandístico del discurso de los militares, compartido por directivos profesionales y técnicos y emitido en las órdenes diarias y de fábrica, fue replicado en las publicaciones sociales y culturales, de manera tal que conformaron un dispositivo normativo, regulador y organizador de los procesos de producción y reproducción que los trabajadores debían cumplir. Consideramos que estas estrategias, al estar nutridas de elementos materiales y simbólicos, consolidaron esquemas de poder y dominación legitimados y eficaces, al menos en los primeros veinte años de historia de AHZ. Los variados discursos de la empresa asumieron las características de mensajes políticos, que contaron con una dimensión retórica y argumentativa indispensables para legitimar el orden instituido por la DGFM en Palpalá.

A pesar de las deficientes condiciones iniciales en la higiene y la seguridad industrial, trabajar en AHZ tenía sus atractivos, para los trabajadores, algunos carentes de experiencia en la minería y en la industria, la cuestión era la adaptación y habituación a los ritmos propios de las duras tareas impuestas. La disciplina militar en las labores cotidianas, representaba, de alguna manera, las remembranzas de una etapa de sus vidas, la del servicio militar obligatorio, cumplido en tiempos de juventud. Las prácticas empresariales de gestión combinaban, en cierta forma, la rudeza del cuartel con la benévola protección hacia quienes, con su energía y destreza, ponían en movimiento el proceso de extracción de hierro, la elaboración del carbón de leña y la fabricación del arrabio. La empresa entendía que sin mano de obra diligente, dócil, adiestrada y eficiente no podían funcionar las minas, los hornos de carbonización de leña y los Altos Hornos fundidores del arrabio.

En pos de esos objetivos la dirigencia empresarial consideró necesario atraer, fijar, habitar, disciplinar y capacitar la mano de obra en un orden de producción y de reproducción estratégicamente controlado y regulado. Vimos cómo se desplegó un dispositivo paternalista de disciplinamiento y protección que aseguró la afluencia de mano de obra, evitó su deserción, reprimió lo disfuncional

o “anormal” en el trabajo y fuera de él, y, finalmente, garantizó la permanencia y la estabilidad laboral para quienes se habituaron o adaptaron mejor a las tareas exigidas.

Los primeros años de funcionamiento de la empresa estuvieron prácticamente condicionados por la inexperiencia, la falta de recursos técnicos y humanos, situación que se tradujo en una serie de limitaciones para aplicar las políticas estatales del PSN. La tardanza para lograr el afianzamiento del PSN postergaron las inversiones para la instalación de SOMISA, erigiendo a AHZ en el rol de única empresa nacional que fabricaba arrabio con insumos íntegramente nacionales hasta 1960.

La dirección de AHZ, desde sus comienzos, no sólo implementó políticas salariales acordes con el proyecto estatal distributivo del régimen peronista, que comenzaba a instaurarse a mediados de la década de 1940, sino que se preocupó por la capacidad adquisitiva del salario real y tuvo fuerte injerencia en la reproducción social de sus trabajadores, a tal punto de adoptar –tanto el Estado empresario como la DGFM- un carácter omnipresente en la organización social y urbana de la comunidad de fábrica, en sus cuatro centros productivos. La empresa fue complementando la política de distribución primaria del ingreso con medidas distributivas secundarias: vivienda, salud, educación, recreación, prestación de servicios religiosos (católicos), medios de transporte, provisión de servicios de agua corriente y energía eléctrica. Sus resultados fueron el fortalecimiento del mercado laboral local, la ampliación de la red de servicios urbanos y la consolidación del poblamiento de Palpalá y los pueblitos mineros y forestal en la Serranía del cerro Zapla. Estas características, similares en relación a otras compañías productivas –tanto argentinas como extranjeras- coincidieron con las particularidades del company town, una categoría aplicada a los casos de empresas fuertemente comprometidas con el entorno urbano, la provisión de servicios y el control de los trabajadores en cuestiones de la vida extra-fabril,

utilizada como estrategias para asegurar la permanencia y estabilidad de la mano de obra.

En el caso de Palpalá y los Centros Forestal y mineros: Mina 9 de Octubre y Puesto Viejo se aplicaron las particularidades de un company town distintivas, ya que fue el Estado, conjuntamente con las Fuerzas Armadas, los que se articularon como empleadores y reguladores de las relaciones laborales y sociales. La capacidad interventora de la dirección estatal militar de la empresa, configuró un particular estilo de vida del trabajador zaplero y su familia, cuyas formas de sociabilidad y pautas culturales trascendieron en un ámbito sustancialmente más amplio que el espacio laboral. El peso de la empresa estatal-militar en la organización del trabajo y en la estructuración de la vida cotidiana y de los espacios sociales fue lo suficientemente contundente para pretender modelar una especial cultura laboral y social, caracterizada por el consenso y la cooperación, diluyendo las situaciones de tensión y conflicto.

La empresa, como todas las de propiedad de la DGFM, basó su prestigio en torno al empleo estable, continuado y permanente, en base al ordenamiento de los espacios laborales a partir de lo cual el trabajo se constituyó como organizador y centralizador de la reproducción social. Algunas medidas adoptadas en la esfera laboral y de la producción resultaban novedosas, acordes a las leyes recientemente sancionadas, como el pago del aguinaldo y del salario familiar, en especial para trabajadores de tradición en el medio rural. Así, la aplicación de las jornadas laborales acotadas por los turnos de ocho horas, los períodos de descanso y vacaciones pagas, las prestaciones de instituciones de la seguridad social como jubilaciones, pensiones e indemnizaciones por accidente o muerte, coincidentes con la legislación nacional de la época, aportaron una imagen de modernización a nivel local.

Con la generalización del asalariamiento, sobrevino la habituación al pago dinerario regular, constante y previsible con el formato de salarios con estructuras

más complejizadas. A medida que transcurrieron los años fueron ampliándose criterios de racionalización en la facturación de haberes. La empresa, con la excusa de cuidar el poder adquisitivo de los salarios, intervino en las prácticas de consumo familiar, favoreciendo la radicación de la Proveduría Oficial en todos los centros productivos, en la que era posible el acceso a bienes de consumo más amplios y diversificados. Así se extendió la experiencia de poseer bienes de consumo duraderos, como electrodomésticos, mobiliarios, vestimentas, libros, revistas, útiles escolares y otros objetos. Además, procuró regular y extender prácticas del control de precios, fomentar el ahorro y el acceso a créditos baratos, controlando que sus empleados no destinaran una proporción de sus salarios mayor de la permitida en su endeudamiento con otros comerciantes extra-zapleros.

Así AHZ mostró su perfil de empresa reguladora de aspectos extra-laborales, a tal punto que la fábrica reglamentó la promoción y divulgación de ciertos hábitos considerados “saludables” y reprimió los comportamientos “no deseados” hasta en aspectos íntimos de la vida cotidiana, como en el comer, beber, vestir, consumir y habitar.

Quedó demostrado que la empresa también reglamentó el ocio, el esparcimiento y las sociabilidades. En función de ellos se promovió la práctica deportiva como actividad saludable para la “prevención” de vicios y difundió el cine, como una moderna diversión, ampliándose a medida que se mejoraron las instalaciones, y convirtiéndose en una vía de difusión de propaganda oficial, de nuevos estilos de vida y pautas culturales deseables.

En el sistema de salud e higiene, la presencia constante y permanente del Estado fue muy marcada en la vida cotidiana, a través de controles periódicos de salud y programas de vacunación, procurando el desplazamiento de viejas prácticas como la atención de curanderos y comadronas, las curaciones caseras y la resistencia de mujeres embarazadas a ser atendidas en partos

institucionalizados. La empresa facilitó la implementación de programas tendientes a combatir las elevadas tasas de mortalidad infantil. El alcoholismo fue atacado como una enfermedad y se intentó regular la ingesta de bebidas alcohólicas con medidas restrictivas y de control en la comercialización.

La escuela fue sostenida como espacio primordial para la difusión de la cultura nacional, la lucha contra el analfabetismo de los adultos, la "moralización" en las costumbres, como así también el fomento de prácticas religiosas católicas, la difusión del orden familiar dentro de la moral cristiana, la institucionalización del matrimonio fueron prácticas empresariales constantes.

La dinámica de la empresa siderúrgica marcó el ritmo de la expansión urbana, en Palpalá, especialmente se distinguió una población zaplera de otra que no tuvo vínculos laborales con AHZ. En ciertos espacios se marcó una delimitación que estableció diferencias entre unos y otros, pero en general, aunque los servicios que se proporcionaron estuvieron focalizados en atender las necesidades de los trabajadores y sus familiares, la extensión de algunos servicios urbanos como agua potable y corriente, energía eléctrica, cloacas, pavimentación de calles, fueron amplios e indiscriminados. En cambio los espacios públicos de cultura, ocio, entretenimiento y de prácticas deportivas, así como el acceso a la Proveduría Oficial y al transporte de ómnibus entre los centros y la ciudad de San Salvador de Jujuy, fueron de uso exclusivo de los trabajadores de la empresa y sus familiares.

En estos espacios sociales se convivió con cierta ambigüedad, en ellos se marcaron las jerarquías profesionales y sociales pero también existieron expresiones de cierta "licuación de las diferencias", una especial sensación de "gran familia" en la que se podían entablar algunas relaciones simétricas. De esta manera, no fue posible cruzar las experiencias de disciplinamiento con las de conflicto, ya que el conflicto se expresó de una forma diferente a las clásicas manifestaciones de enfrentamiento abierto o estallidos colectivos, frecuentes en

otras empresas radicadas en Jujuy. No encontramos expresiones de tensión enfrentando grupos, los unos y los otros en la fábrica, las minas y el centro forestal. En todo caso, pudimos visualizar “gestos de resistencia”, más bien experiencias consensuadas que confrontacionistas.

En los años de 1950, más precisamente en la segunda mitad de la década, empezaron a cambiar las condiciones de trabajo y de vida; el momento de esplendor llegó en los inicios de la década de 1960 con las nuevas instalaciones para la producción siderúrgica integrada. A partir de 1962 Palpalá comenzó a perfilarse como una pequeña urbe industrial, con una población obrera estable y la disponibilidad de nueva mano de obra entre los hijos de la primera generación de empleados, quienes contaban ya con la flamante Escuela de Educación Técnica para la capacitación laboral.

Cuando en octubre de 1964, llegó el Presidente Arturo Humberto Illia a AHZ, para dejar inauguradas las nuevas Plantas de Acería y Laminación, en la empresa se cerraba una etapa y se comenzaba a transitar otra que parecía más auspiciosa y prometedora que la anterior porque al fin se lograba la ansiada integración del proceso productivo siderúrgico y comenzaba entonces el ciclo del acero.

Con esta importante concreción también se materializaron los proyectos de las instalaciones habitacionales para vivienda y modernos servicios sociales, deportivos y culturales en Palpalá, Centro Mina 9 de Octubre, Centro Forestal y Centro Puesto Viejo que cambiaron las condiciones de vida de los trabajadores de AHZ y sus familiares. Simbólicamente, la visita de un presidente civil marcó el final de un período signado por la presencia contundente de una profunda influencia militar en los primeros veinte años de historia de esta pequeña fábrica.

En los años formativos se configuraron relaciones laborales corporativas asimilando al conjunto de trabajadores y sus respectivas familias como la “gran familia de Zapla”, en la que el consenso y la “armonía social” estructuraron vínculos de lealtad, deferencia y filiación con la empresa. En el plano estricto de

las prácticas sindicales se consagró una organización de características corporativas que consolidó, en la década de 1960, una organización sindical más mutualista que reivindicativa. Se pueden considerar exitosas las tácticas empresarias para desalentar expresiones confrontativas, ya que los trabajadores actuaron en los marcos de negociación puertas adentro de la fábrica y no participaron en acciones colectivas integradas a contextos más amplios de luchas o reclamos sociales.

Si analizamos los cambios implementados en el mundo del trabajo en AHZ y los comparamos con la situación socio-laboral de las empresas jujeñas de mayor envergadura y de carácter privado, que no cumplieron con estas medidas, o a veces lo hicieron de manera incompleta y a regañadientes, vemos que provocaron expresiones de lucha sindical intensas en los años de 1940, 1950 y 1960. En cambio, la empresa AHZ, en cierta forma, se convertía en un modelo de aplicación de mejoras laborales, tanto en las condiciones de trabajo como en el amplio campo de la esfera social, cumpliendo con la legislación laboral nacional y las disposiciones emanadas de la DGFM.

En la actualidad el empleo estable y permanente es prácticamente un valor en extinción, las instituciones de la seguridad social que nacieron en la primera mitad del siglo XX y posibilitaron las estructuras de inscripción social, inspirando horizontes de futuro para un trabajador, sus hijos y hasta sus nietos, están en franco retroceso a causa de nuevos paradigmas organizacionales del trabajo y la sociedad. Quienes trabajaron entre los decenios de 1940 y 1960, estuvieron inmersos en una cultura del trabajo impuesta por la intervención del Estado en las relaciones laborales, garantizando la protección social a través de instituciones de seguridad y asistencia instrumentadas mediante el empleo pleno. En ese contexto AHZ representó un caso paradigmático de empresa estatal-militar específicamente comprometida con prácticas de gestión paternalistas y benefactoras, de la mano de esta empresa se produjeron cambios en el mercado

de trabajo, en la estructura productiva, en las prácticas sociales, económicas, en la demografía y en las identidades socio-culturales.

Los trabajadores de AHZ acumularon la experiencia de la vida fabril y de los beneficios de un sistema paternalista protector e intervencionista, directo y omnipresente; con los años, el crecimiento y la ampliación derivaron en una empresa racionalmente organizada, de pequeña fábrica piloto a mediana industria integrada. Comenzaba a configurarse una empresa con una mayor complejidad en su organización, tanto técnica como administrativa, con una mayor burocracia, con más trabajadores y empleados, con un perfil de moderna industria fordista.

La intervención estatal motorizada por la movilización militar industrialista, a través de la implementación y desarrollo del PSN, representó un importante papel en el nacimiento de la siderurgia nacional. En plena etapa de la segunda posguerra intentó sentar las bases de una industria militar autosuficiente dentro de la industrialización por sustitución de importaciones. Los objetivos iniciales se vieron afectados, por distintas circunstancias, lo que llevó a postergar largamente la instalación de SOMISA y la ejecución de ampliaciones en AHZ. Se alcanzaron en la década de 1960, a partir de la voluntad de industrializar al país que implicaba la política económica del desarrollismo, que intentó aumentar la densidad de la estructura industrial de Argentina de la mano de capitales privados no nacionales.

Aun así, la industria siderúrgica argentina tanto estatal como privada no logró completar el ciclo integrado de producción sin recurrir a la importación de insumos, por ello AHZ tuvo desde sus orígenes un importante valor estratégico. Con SOMISA en la producción de arrabio, acero y laminación y la explotación ferrífera de Sierra Grande se esperaba cubrir mejor los baches de oferta de arrabio elaborado con hierro nacional a las plantas de acería y laminación existentes.

Así, AHZ, sin constituirse en un boom económico y, a pesar, de veinte años de postergaciones y retrasos en el plan de ampliaciones, fue un eslabón importante en la cadena del proceso siderúrgico argentino. La transformación de pequeña planta piloto, inaugurada en 1944 para producir arrabio, en planta integrada, formó parte de los planes de industrialización y de diversificación del tejido industrial en Argentina, que tuvieron rumbos azarosos entre las décadas de 1940, 1950 y 1960, a pesar de la iniciativa del sector estatal-militar. Las intenciones de transformar al país en productor autosuficiente de bienes industriales de base para afianzar la soberanía nacional era el centro de las posturas económicas nacionalistas, enemigas de la participación de capitales extranjeros. Pero la economía nacional enfrentó varios problemas -déficit del sector externo y del sector público, inflación y dificultades en la distribución del ingreso- que profundizaron los inconvenientes para estimular al sector siderúrgico, tales como: suficiente provisión de hierro y carbón de origen nacional; control del aprovisionamiento de la chatarra generada en el país limitando su exportación, y a la vez la fuga de divisas cuando se importaban hierro, carbón, chatarra, acero o productos semi-terminados. Este panorama económico, agravado por insuficientes inversiones, ponía en tela de juicio la factibilidad de crecimiento económico nacional sin recurrir al préstamo internacional o a la inversión extranjera.

En el emblemático año de 1964, el perfil identitario de AHZ y de su comunidad de fábrica estaba nítidamente configurado, sus trabajadores compartían una fuerte identificación afectiva y emocional con la fábrica, en especial sus Altos Hornos, las minas y todos los espacios de trabajo en los que se desplegaban tareas productivas. Pero también otros aspectos de la vida social y cultural llenaban de orgullo y satisfacción, como por ejemplo el equipo de fútbol que empezaba a transitar una época de glorias deportivas, así como la Fiesta del Arrabio, plenamente institucionalizada los días 11 de octubre de cada año, eran espacios de reconocimiento a los trabajadores y empleados de AHZ, quienes

percibían que podían compartir, con sus pares y sus superiores, momentos de confraternidad social, en los que las jerarquías sociales parecían desdibujarse.

A partir de 1964 AHZ continuó creciendo en la producción de arrabio, acero y laminados, hasta alcanzar su cenit como fábrica siderúrgica en los años de la década de 1970. En 1992 la empresa fue privatizada, con el nombre Aceros Zapla S. A., limitándose a producir únicamente aceros y laminados. Desde entonces, la sección de la planta de Arrabio, con sus abandonadas y derruidas instalaciones, quedó como el viejo testimonio de una época que se fue. Los Centros mineros y forestal dejaron de tener utilidad en relación a los fines productivos de la nueva empresa fabricante de aceros, también fueron cerrados y por consiguiente abandonados, perdiendo el brillo y la dinámica funcionalidad de épocas pasadas. Solamente el Centro Mina 9 de Octubre dependiente del Municipio palpaleño fue reacondicionado para prácticas de turismo deportivo y de aventura. Las instalaciones mineras abandonadas están ahí, haciendo recordar, a quienes visitan la Serranía del Zapla, que alguna vez una explotación de hierro íntegramente nacional fue posible en Argentina.

ANEXOS

Anexo 1

*Acta*³⁴⁸

Encendido del Alto Horno Nº 1

“En Palpalá (Ferrocarril Central Norte Argentino) Provincia de Jujuy a los veinte días del mes de Septiembre de mil novecientos cuarenta y cinco, siendo las once y treinta horas el Señor General de Brigada D. Manuel Nicolás Aristóbulo Savio Director General y Presidente del Honorable Directorio de la Dirección General de Fabricaciones Militares, en presencia de los Señores Vocales del Honorable Directorio Señores Coroneles D. Julio Pedro Hennekens y D. Rodolfo Leonardo Jecklen y Señores Ingenieros D. José Padilla y Carlos José Alonso, del Señor Jefe del Departamento Movilización Industrial Teniente Coronel D. Juan Luis Perazzo, del Señor Jefe de la División Construcciones e Instalaciones Mayor D. Marcelo José Pablo Joubert, de los Señores Mayores D. Julio Ventura Balloffet y D. Pedro Francisco Castiñeiras, del Señor Director del Establecimiento Capitán D. Enrique Carlos Lutteral, del personal superior del mismo y de los Señores Ingenieros Knut Karlsson y Erik Arnold Kruse a cuyo cargo ha estado la Dirección Técnica de las Obras e Instalaciones, procedió al encendido del primer Alto Horno instalado en suelo argentino, con lo que quedó fijada la base de la industria siderúrgica nacional.”

Abajo siguen las firmas de todos los presentes.

³⁴⁸ Documento que fue publicado en la *Revista de Adhesión al XXV Aniversario de la Primera Colada del Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre- 1970, Palpalá, 1970, p. 17*

Anexo 2

Régimen de promoción de industrias en la zona de influencia de AHZ (Resolución del Honorable Directorio de Fabricaciones Militares – Acta N° 1191)³⁴⁹

- 1) *Se considerará como zona de influencia del Establecimiento Altos Hornos Zapla, para abastecer de acero a las industrias de transformación y terminado, la comprendida por las provincias de Jujuy, Tucumán y Salta.*
- 2) *Se otorgarán con fines de fomento y desarrollo, facilidades para la adquisición de productos laminados de acero producido por Altos Horno Zapla, a las empresas transformadoras de acero que resulten acogidas a los regímenes de promoción siderometalúrgicos.*
- 3) *Las ventas de laminados de acero de Altos Hornos Zapla, efectuadas a usuarios de su zona de influencia por este régimen de promoción regional, gozarán de los descuentos reconocidos a “grandes usuarios”, sin exigencias de tonelaje mínimo de compra.*
- 4) *Las empresas favorecidas con la medida antes señalada gozarán de este beneficio desde el momento de la puesta en marcha de las instalaciones por las cuales se les concede el mismo, y las cantidades a adquirir a tales precios no podrán ser superiores a las reales capacidades y plantas de producción de las respectivas plantas de transformación y terminado, no pudiendo asimismo bajo ningún concepto, vender o transferir dicho material.*
- 5) *Las empresas que deseen acogerse a los beneficios del presente régimen de promoción, deberán solicitarlo por nota dirigida a la Dirección General de Fabricaciones Militares (Dirección de Movilización Industrial), suministrando al mismo tiempo la información que se detalla como Anexo.*

³⁴⁹ *Revista de Adhesión al XXº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1965, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1965.*

- 6) *La Dirección de Movilización Industrial estudiará los antecedentes aportados e inspeccionará las instalaciones de la firma solicitante, luego de lo cual comunicará a la Gerencia General de Ventas de esta Dirección General si es procedente –desde el punto de vista técnico- acordar al solicitante los beneficios de este régimen promocional.*
- 7) *La Gerencia General de Ventas comunicará a la firma solicitante la resolución recaída en relación a su pedido.*

Anexo 3

Discurso pronunciado por el General Savio en el almuerzo con que se celebró la firma del contrato de Dirección Técnica para la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina el 6 de abril de 1948³⁵⁰

“Yo, señores, no voy a insistir sobre lo que ya es conciencia nacional; la importancia de esta industria. Voy a referirme a un aspecto para mí realmente interesante de estos acuerdos. Varias veces nos hemos preguntado ¿es alta la remuneración que pagaremos por este asesoramiento? ¿Es justa? ¿Está bien proporcionada? Señores: de verdad, el valor absoluto de este pago no tiene mayor significado si se cumple lo que es más importante y que voy a destacar seguidamente. Para presentar estos conceptos voy a recordar la figura de un ilustre argentino que tuvo siempre una clara visión del gran porvenir de la Argentina: Sarmiento. En su estada en los Estados Unidos, como bien natural debía ser, tomó contacto con eminentes hombres de ciencia, educacionistas, etcétera, pensando que el aporte de ellos podrá favorecer y acelerar el progreso de la Argentina. Hace ochenta años, al asumir la presidencia de la Nación, hizo efectiva esa idea. No me voy a referir, señores, a los muchos hombres de ciencia y técnicos que el trajo al país; entre otros al más eminente de ellos, quizás, el ingeniero Benjamín Athorp Gould, primer director del Instituto Astronómico de Córdoba, que enriqueció la carta estelar de este hemisferio con la registración de más de 30.000 estrellas; me voy a referir, señores, a las sesenta maestras que en el transcurso de diez años, trajo al país. Me las imagino a éstas, con su modesto equipaje, tal vez incompleto, sin gran dominio de idioma, trasladándose a estas tierras con espíritu amplio y generoso, deseosas de transmitir su saber y de enseñar a enseñar. Fueron esas maestras las primeras directoras de muchas

³⁵⁰ Transcrito en *La Voz de Palpalá*, Periódico mensual, Ciudad de Palpalá, Año II, Edición Nro.14, septiembre de 1991. El resaltado es nuestro.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

escuelas normales del país: Córdoba, Tucumán, Mendoza, San Nicolás, Corrientes, Esquina. Es ese aporte señor, el que yo quiero destacar. No vinieron esas mujeres solamente por una determinada paga: ello no tendría ninguna importancia. Vinieron en una inspiración que, sin duda alguna, no podía ser más noble: la de enseñar. Y desde sus pupitres, frente a los bancos de sus alumnos educaron e hicieron maestros a esa pléyade de hombres que, como método y mayor conciencia aceleraron la instrucción de nuestro país.

Hemos convenido un asesoramiento técnico extranjero. Va a venir al país, en virtud de ese compromiso, una cantidad de ingenieros y técnicos especializados. Si ellos vienen por la remuneración, su acción, sin duda, será efectiva, pero nada más; si en cambio, como esperamos, ellos traen algo más, se habrá repetido lo que Sarmiento, con alta visión, comprendió como uno de los factores más favorables de nuestro progreso.

Señores: hace tres años, en un pueblito de Jujuy, en el crisol de un pequeño alto horno se fundieron por primera vez minerales y combustibles argentinos. También allí, recurrimos al asesoramiento de extranjeros y lo hicieron plenamente bien intencionados, con amplio espíritu de colaboración.

Dentro de tres años, en el crisol de un gran alto horno, habrán de fundirse materias primas procedentes de distintos países; de la misma manera que en el gran crisol de la Patria se fundieron y amalgamaron hombres buenos y fuertes provenientes de todos los confines de la tierra, para grandeza de la Argentina, para bien de América y para la paz del mundo³⁵¹.”

General Manuel Nicolás Savio

³⁵¹ El remarcado es nuestro.

Anexo 4

Foto 11

Técnicos en Mina 9 de Octubre, circa 1956



Fuente: Archivo familiar.

Anexo 5

Foto 12

El Presidente Illia y el Jefe del Centro Mina 9 de Octubre en las inmediaciones de la boca-mina, 1964



Fuente: Archivo familiar

Anexo 6

Foto 13

Interior del Cine Altos Hornos Zapla restaurado en 2010



Fuente: www.google.com.ar/search?q=imagenes+cine+Altos+Hornos+Zapla

Fuentes

Archivos consultados:

Archivo Fotográfico Museo Macedonio Graz

Archivo Fotográfico y Fílmico Archivo General de la Nación

Archivo Histórico de Jujuy

Ministerio de Economía de la Nación-Coordinación de Entes Liquidados

Fuentes inéditas:

En el Archivo de la Coordinación de Entes Liquidados del Ministerio de Economía de la Nación consultamos las siguientes fuentes inéditas:

Libro de Órdenes del Día N° 01-Año 1944

Libro de Órdenes del Día N° 02-Año 1945

Libro de Órdenes del Día N° 03-Año 1946

Libro de Órdenes del Día N° 04-Año 1947

Libro de Órdenes del Día N° 05-Año 1948

Libro de Órdenes del Día N° 06-Año 1949

Libro de Órdenes del Día N° 07-Año 1950

Libro de Órdenes del Día N° 08-Año 1951

Libro de Órdenes del Día N° 09-Año 1952

Libro de Órdenes del Día N° 10-Año 1953

Libro de Órdenes del Día N° 11-Año 1954

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Libro de Órdenes del Día N° 12-Año 1955

Libro de Órdenes del Día N° 13-Año 1956

Libro de Órdenes del Día N° 14-Año 1957

Libro de Órdenes del Día N° 15-Año 1958

Libro de Órdenes del Día N° 16-Año 1959

Libro de Órdenes del Día N° 17-Año 1960

Libro de Órdenes del Día N° 18-Año 1961

Libro de Órdenes de Fábrica N° 01-Año 1962

Libro de Órdenes de Fábrica N° 02-Año 1963

Libro de Órdenes de Fábrica N° 03-Año 1964

Fuentes editadas:

Censo Nacional de Población y Vivienda, 1980, Serie B, Características Generales, Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 1981.

Fabricaciones Militares, visión de una gran empresa, Buenos Aires, 1973.

Folleto Técnico 18º Aniversario Primera Colada Arrabio Argentino, Palpalá, 1963.

Folleto Técnico Dirección General de Fabricaciones Militares, Establecimiento Altos Hornos Zapla, 1964.

La Voz de Palpalá, Periódico mensual, Ciudad de Palpalá, Año II, Edición Nro. 11, julio de 1991

La Voz de Palpalá, Periódico mensual, Ciudad de Palpalá, Año II, Edición Nro.14, septiembre de 1991.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Monografías Integrales, Dirección General de Fabricaciones Militares, Año XXXVI-
Octubre, Buenos Aires, 1972.

Revista de Adhesión al XVIIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1962, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1962.

Revista de Adhesión al XXº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1965, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1965.

Revista de Adhesión al XXVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, Bodas de Plata, 1945-11 de octubre-1970, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1970.

Revista de Adhesión al XXVIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1971, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1971.

Revista de Adhesión al XXXIIIº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1978, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1978.

Revista de Adhesión al XXXIVº Aniversario de la Primera Colada de Arrabio Argentino, 1945-11 de octubre-1979, Altos Hornos Zapla, Palpalá, octubre 1979.

Revista Pasado, presente y futuro de Altos Hornos Zapla, Fabricaciones Militares, Circa 1973.

Sallas, Renée, "Una periodista de Gente, 300 metros bajo tierra", en *Revista Gente*, Buenos Aires, noviembre 1976.

Fuentes Orales:

Entrevista a José Cruz Vilte, septiembre de 2004.

Entrevista a Dionicio Prieto, septiembre de 2004.

Entrevista a Tiburcio Flores, agosto de 2004.

Entrevista a Ercilia Romero, mayo de 2004.

Entrevista a Santiago Pérez, enero de 2007.

Bibliografía

Agenda de reflexión N° 303 – “La mística militar industrial. El general Manuel Savio y el día de la Siderurgia Nacional”, publicado el 31 de julio de 2005, en línea: <http://www.agendadereflexion.com.ar/2005/07/31/303-la-mistica-militar-industrial-el-general-manuel-savio-y-el-dia-de-la-siderurgia-nacional/>.

Aguirre Rojas, Carlos Antonio, “El queso y los gusanos. Un modelo de historia crítica para el análisis de las culturas subalternas”, en *Prohistoria*, año VI, número VI, número 6, Rosario, Argentina, 2002.

Alberti, Verena, “A construação da grande siderurgia e o orgulho de ser brasileiro: entrevistas com pioneiros e construtores da CSN”, Rio de Janeiro: CPDOC (Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil), 1999.

Alemaný García, Macario, “El concepto y la justificación de paternalismo”, Tesis de Doctorado, Facultad de Derecho, Universidad de Alicante, 2005, en línea: rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/.../Alemany%20García,%20Macario.pdf...

Arteaga Botello, Nelson, “Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel”, en *Sociológica*, Año 23, N° 68, septiembre-diciembre de 2008.

Avances del CESOR, Año X, N°10/2013, ISHIR/CONICET, Universidad Nacional de Rosario, 2013.

Badaloni, Laura, “La familia ferroviaria a principios del siglo XX: bienestar y lealtades de hierro en el Ferrocarril Central Argentino”, en Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia, *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social*, Rosario, Prohistoria, 2011.

Ballent, Anahí, “Perón en la “ciudad sin esperanza” la política y las políticas urbanas en Buenos Aires”, en Berrotarán, Patricia; Jáuregui, Aníbal y Rougier,

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Marcelo (eds.), *Sueños de bienestar en la Nueva Argentina. Estado y políticas públicas durante el peronismo, 1946/1955*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2004.

Bandieri, Susana, “Entre lo micro y lo macro: la historia regional. Síntesis de una experiencia”, en *Entrepasados* Año VI, N° 11, Fines de 1996.

Bandieri, Susana, “La dimensión regional como alternativa analítica para pensar otros espacios y nuevas periodizaciones”, en Bandieri, Susana y otras (coords.), *Las escalas de la historia comparada. Tomo 2: Empresas y empresarios. La cuestión regional*, Buenos Aires, Miño y Dávila, 2008.

Barbero, María Inés y Ceva, Mariela, “La vida obrera en una empresa paternalista”, en Devoto, Fernando y Madero, Marta (dirs.), *Historia de la vida privada en Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años 30 a la actualidad*, Buenos Aires, Taurus, 1999.

Barragán, Ivonne, “*Para el bien de la Nación*”. Gestión militar de empresas estatales, prácticas de integración y represión de la fuerza de trabajo desde la perspectiva de caso”, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

Belini, Claudio “La Dirección General de Fabricaciones Militares y su papel de la industrialización de posguerra, 1941-1958”, en Marcelo Rougier (dir.), *Políticas de promoción y estrategias empresariales en la industria argentina, 1950-1980*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2007.

Belini, Claudio, *Estado y política industrial durante el primer peronismo, (1946-1955)*, en Berrotarán, Patricia; Jáuregui, Aníbal y Rougier, Marcelo (eds.), ob. cit.

Bergesio, Liliana; Golovanesky, Laura y Marcoleri, Maria Elena, “Privatizaciones y mercado de trabajo. La venta de empresas públicas en Jujuy y sus consecuencias sobre el empleo”, en Lagos, Marcelo (dir.), *Jujuy bajo el signo neoliberal. Política, sociedad y cultura en la década del 90*, Jujuy, EdiUnju, 2009.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Bergesio, Liliana y Castillo, Fernando, *Forjando industrias. Altos Hornos Zapla y la siderurgia en Jujuy*, en Bergesio, Liliana y Golovanesky, Laura (eds), *Industria y Sociedad. El sector manufacturero en Jujuy y Argentina*, Jujuy, EdiUnju, 2012.

Borges, Marcelo and Torres, Susana, *Company towns*, New York, Palgrave and Macmillan, 2012.

Boto, María Salomé, “Una mirada sobre los orígenes de la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla (1941-1947)” en Teruel, Ana (dir.), *Problemas nacionales en escalas locales. Instituciones, actores y prácticas de la modernidad en Jujuy*. Rosario, Prohistoria, 2010.

Boto, María Salomé, “Altos Hornos Zapla y el Plan Siderúrgico Nacional (PSN) en el contexto de la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI): 1947-1976”, en *Revista Cuadernos N° 40*, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 2012.

Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Editorial Nuestro Tiempo, Séptima edición en español, 1984 (Primera edición en español, 1975).

Burke, Peter, “Historia popular o historia total”, en Samuel, Ralph (ed), *Historia popular y teoría socialista*, Barcelona, Crítica, 1984.

Burke, Peter, “La revolución en la cultura popular”, en Porter, Roy y Teich, Mikulas. *La revolución en la historia*, Barcelona, Crítica, 1990.

Burke, Peter, “La nueva historia socio-cultural”, en *Historia Social Nro. 17*, Valencia, 1993.

Cabral Marques, Daniel y Crespo, Edda, “Entre el petróleo y el carbón: empresas estatales, trabajadores e identidades sociolaborales en la Patagonia austral (1907-1976)”, en Bandieri, Susana y otros (dirs.), *Hecho en Patagonia*. Neuquén, Universidad Nacional del Comahue, 2006.

Cabral Marques, Daniel, “Del período mosconiano al peronismo: la expansión de las políticas socio-laborales en el Yacimiento Petrolífero Fiscal de Comodoro Rivadavia y la madurez de una racionalidad socialmente inclusiva”, Cap. XX, en Luorno, Graciela y Crespo, Edda (coords.), *Nuevos espacios, nuevos problemas. Los territorios nacionales*, Universidad Nacional de la Patagonia, Universidad Nacional del Comahue, Centro de Estudios de Estado, Política y Cultura (eds.), 2008.

Cabral Marques, Daniel, “La constitución de una “gran familia”: trabajadores e identidades socio-laborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral”, en Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (comps.), *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social*, Rosario, Prohistoria, 2011.

Cabral Marques, Daniel, “Mundo del trabajo y formas de organización sindical en la Cuenca del Golfo San Jorge durante la primera mitad del siglo XX: entre la radicalización obrera, el planteo reivindicativo y la articulación con el Estado”, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

Carminati, Andrés, “La dirección de SOMISA durante la última dictadura militar, 1976-1983. Del restablecimiento de la disciplina en el trabajo al fundamento de la república democrática”, en *H-industri@. Revista de Historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*, Año 5 - Nº 8, primer semestre de 2011.

Carrillo, Ivone; Lóndero, María Eugenia y Matas, Alfredo, “Impacto de la reconversión productiva en Palpalá: deporte, turismo y microemprendimientos con antecedentes siderúrgicos”, en en Bergesio, Liliana y Golovanesky, Laura (eds), *Industria...*, ob. cit., 2012.

Casado Galván, Ignacio, “Apuntes históricos sobre las políticas sociales y las condiciones de vida obrera: de la filantropía al estado de los equipamientos”, en

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Contribuciones a las Ciencias Sociales, diciembre de 2009,
www.eumed.net/rev/cccss/06/icg22.htm.

Castel, Robert, "Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial", en Carpio, Jorge y Novacovsky, Irene (comps.), *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*. Buenos Aires, FCE, 1999.

Castel, Robert, *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós, 1997.

Castro, Claudio, "Un nuevo actor siderúrgico en la Argentina de posguerra: el grupo Techint", en Rougier, Marcelo (dir.), *Políticas de promoción y estrategias empresariales en la industria argentina, 1950-1980*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2007.

Ciudad y utopía. Owen, Fourier, Garnier, Le Corbusier, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1991.

Contreras, Gustavo, "La organización sindical del personal de la administración pública nacional durante el primer gobierno peronista (1946-1955). Acuerdos, conflictos y disputas", en *Segundo Congreso de Estudios sobre el Peronismo (1943-1976)*, UNTREF, 2010, en línea: <http://www.redesdelperonismo.com.ar> (consulta: 06/03/2014).

Contreras, Gustavo, "El personal de la administración pública nacional y sus proyecciones político-sindicales durante el primer gobierno peronista (1946-1955)", en Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (comps.), *Trabajadores y empresarios...*, ob. cit.

Coriat, Benjamin, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México, Siglo XXI, 1997.

Coriat, Benjamin, *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2004.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Cornejo Torino, Manuel, *Dirección General de Fabricaciones Militares: un pilar industrial del país*, Salta, EUCASA, 2003.

Delgado, Fanny; Fandos, Cecilia y Boto, Salomé, "Mundo urbano y agrario: los Valles Centrales", en Teruel, Ana y Lagos, Marcelo (dirs.), *Jujuy en la Historia. De la colonia al siglo XX*, Unidad de Investigación en Historia Regional, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 2006.

De Gaudemar, Jean Paul, "Preliminares para una arqueología de las formas de disciplina en la organización del trabajo capitalista", en Varela, Julia y Alvarez Uría, Fernando (eds.), *Espacios de poder*, Madrid, La Piqueta, 1991.

De Gaudemar, Jean Paul, *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Madrid, Editorial Trotta, 1991.

De Gaudemar, Jean Paul, *La movilización general*, Madrid, La Piqueta, 1981.

Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (comps.), *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social*, Rosario, Prohistoria, 2011.

Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), *Company Towns in the Americas: Landscape, Power and Working-Class Communities*, USA, University of Georgia Press, 2011.

Dinius, Oliver J., "Glory Days No More. Catholic Paternalism and Labor Relations in Brazil's Steel City", in Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), *Company Towns in the Americas: ...*, ob. cit.

Dinius, Oliver J., "Paternalismo estatal, bienestar y control social en la construcción de Volta Redonda", en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Domínguez, Arístides Bryan, "El General Savio y el desarrollo siderúrgico e industrial de la República Argentina", en <http://www.acadning.org.ar/anales/2010/017-Dominguez3.pdf>

Durkheim, Emile, *La división del trabajo social*, Buenos Aires, Ediciones Libertador, 2004.

Falcón, Ricardo, "Los trabajadores y el mundo del trabajo", en Bonaudo, Marta (dir.), *Nueva Historia Argentina, Tomo IV, Liberalismo, Estado y orden burgués (1852-1880)*, Buenos Aires, Sudamericana, 1999.

Fandos, Cecilia y Díaz, Fernanda, "Mercado interno, actores sociales y negocios urbanos. El abasto de la carne en San Salvador de Jujuy, 1860-1920", en Teruel, Ana (dir.), ob. cit., 2010.

Farinetti, Marina, "¿Qué queda del movimiento obrero. Las formas del reclamo laboral en la nueva democracia argentina", en *Trabajo y sociedad. Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, Nº 1, vol. 1, junio -septiembre de 1999, Santiago del Estero, Argentina. En línea <http://www.geocities.com/trabajoysociedad/Zmarina.htm>, 6/2/2003.

Fernández, Sandra, "La historia sugerente. Los desafíos en la construcción de la historia regional y local", en Mata de López, Sara y Areces, Nidia, *Historia Regional. Estudios de casos y reflexiones teóricas*, Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Salta, CEPIHA, 2006.

Fernández, Sandra, "El revés de la trama. Contexto y problemas de la historia regional y local", en Bandieri, Susana y otras (coords.), *Las escalas de la historia comparada. Tomo 2: Empresas y empresarios. La cuestión regional*, Buenos Aires, Miño y Dávila, 2008.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Ferreyro, J. P., González, D. R. y Agüero, S., “Y al principio era la fábrica, una aproximación a la problemática de la identidad sociocultural en Palpalá”, en *Cuadernos*, Nro. 4, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 1992.

Fleitas, María Silvia y Kindgard, Adriana, “Entre la legalidad y la proscripción. Políticas públicas y lucha obrera en Jujuy. 1918-1976”, en Teruel, Ana y Lagos, Marcelo (dir.), *Jujuy en la Historia. De la colonia al siglo XX*, Jujuy, UNIHR, UNJu, 2006.

Fleitas, Mirta, “Bialet Massé o la creación de una nueva realidad”, en Lagos, Marcelo y otros, *A cien años del informe Bialet Massé. El trabajo en la Argentina del siglo XX y albores del XXI*, tomo I, Jujuy, Ediunju, 2004.

Fleitas, Mirta, *Salud Pública en Jujuy durante los gobiernos de la Restauración Conservadora (1930-1940), “Al rescate de vidas útiles”*, Jujuy, EdiUnju, 2011.

Fleitas, Mirta, *Médicos y Curanderos de San Salvador de Jujuy a principios del siglo XX*, Tesis Doctoral (inédita), Escuela de Posgrado, Facultad de Humanidades y Artes, UNR, 2013, MS.

Foucault, Michel, “Defender la sociedad”, Clase del 17 de marzo de 1976, Curso en el College de France (1975-1976), Buenos Aires, FCE, 2001.

Gabiniz, Martín Pablo C., “Aproximación a los procesos de capacitación/formación de los trabajadores siderúrgicos en SOMISA (1960-1966), en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

García Raggio, Ana, “Transitando por los márgenes: las transformaciones del trabajo y el debilitamiento de la ciudadanía”, en de Ipola, Emilio (comp.), *La crisis del lazo social. Durkheim, cien años después*, Buenos Aires, Eudeba, 1998.

Gerchunoff, Pablo y Antúnez, Damián, “De la bonanza peronista a la crisis de desarrollo”, en Torre, Juan Carlos (dir.) *Nueva Historia Argentina, Los años peronistas (1943-1955)*, tomo VIII, Buenos Aires, Sudamericana, 2002.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Gerchunof, Pablo y Llach, Lucas, *El ciclo de la ilusión y el desencanto. Un siglo de políticas económicas argentinas*, Buenos Aires, Emecé, 2010, 2da. Edición.

Gómez, Elizabeth y Kindgard, Federico “Trabajo, desocupación y movimiento obrero”, en Teruel, Ana y Lagos, Marcelo (dir.) *Jujuy en la Historia. De la colonia al siglo XX*. Jujuy, UNIHR, UNJu., 2006.

Gramsci, Antonio, *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*, Buenos Aires, Nueva Visión, 2003.

Gutierrez, Leandro y Romero, Luis Alberto: “Los sectores populares y el movimiento obrero”, en Guglielmi, N. (coord.), *Historiografía argentina (1958-1988)*. Comité internacional de Ciencias Históricas. Comité argentino, Buenos Aires, 1988.

Herod, Andrew, “Social Engineering through Spatial Engineering. *Company Towns and the Geographical Imagination*”, Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), *Company Towns in the Americas...*, ob. cit.

Hobsbawm, Eric, *Gente poco corriente, Resistencia, rebelión y jazz*, Barcelona, Crítica, 1999.

Isuani, Ernesto, “Bismarck o Keynes: ¿Quién es el culpable? Notas sobre la crisis de acumulación”, en Isuani, Ernesto, *El Estado Benefactor. Un paradigma en crisis*. Buenos Aires, Miño y Dávila, 1991.

James, Daniel, “Poesía, trabajo fabril y sexualidad femenina”, en *Entrepasados*, Año V, N° 9, 1995.

James, Daniel (dir.), *Nueva Historia Argentina. Violencia, proscripción y autoritarismo (1955-1976), tomo IX*. Buenos Aires, Sudamericana, 2003.

James, Daniel, *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires, 1990.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

James, Daniel, "Historias contadas en los márgenes. La vida de Doña María: Historia Oral y problemática de géneros", en *Entrepasados*, Año I - Nº 3 - 1992.

James, Daniel, *Doña María. Historia de vida, memoria e identidad política*, Buenos Aires, Manantial, 2004.

James, Daniel y Lobato, Mirta, "Fotos familiares, narraciones orales y formación de identidades: los ucranianos de Berisso", en *Entrepasados*, Año XII, Nº 24 - 25, 2003.

Jerez, Marcelo, "Expansión urbana y el problema de la vivienda en Jujuy en la primera mitad del siglo XX", en Teruel, Ana (dir.), ob. cit., 2010.

Jerez, Patricia, "La exportación como destino alternativo para la producción siderúrgica entre 1976 y 1990", en *H-industri@. Revista de Historia de la industria argentina y latinoamericana*. Año 2 - Nro.3, segundo semestre de 2008.

Jerez, Patricia, "Treinta años en la evolución de la industria siderúrgica argentina (1947-1976). Una cuestión de oferta y demanda", en Marcelo Rougier (dir.), *Políticas de promoción y estrategias empresariales en la industria argentina, 1950-1980*. Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2007.

Kindgard, Adriana y López Rita, Nora, "Estado, política social y sectores populares de Jujuy en vísperas de la experiencia peronista", en *Actas de las VII Jornadas interescuelas/Departamentos de Historia*, Neuquén, Universidad Nacional del Comahue, 1999, M. S.

Kindgard, Adriana, *Alianzas y enfrentamientos en los orígenes del peronismo jujeño*, Jujuy, Unidad de Investigación en Historia Regional, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNJu, 2001.

Kindgard, Adriana, "Historia Regional, racionalidad y cultura: sobre la incorporación de la variable cultural en la definición de las regiones", en

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Cuadernos Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales – UNJu, N° 24: 165-176, Año 2004.

Kindgard, Adriana, “Estado protector y sociedad movilizadora, 1945-1955. Materializaciones urbanas de la hegemonía peronista en Jujuy”, en Teruel, Ana (dir.), ob. cit., 2010.

Kindgard, Adriana, “La industria jujeña entre la crisis del '30 y los años de Perón. Realidades, actores y políticas públicas”, en Bergesio, Liliana y Golovanevsky, Laura (eds.), *Industria y Sociedad...*, ob. cit.

Lagos, Marcelo, “El mundo del trabajo en los ingenios azucareros. La etapa de inserción al mercado nacional (1920-1940)”, en Santamaría, Daniel (comp.) *Jujuy: arqueología, historia, economía, sociedad*, Jujuy, Cuadernos del Duende, 2005.

Lagos, Marcelo y Conti, Viviana, *Jujuy de la Revolución a nuestros días. 1810-1910-2010*, Jujuy, EdiUnju., 2012.

Langue, Frédérique et Salazar Soler, Carmen, *Diccionario de términos mineros para la América española (siglos XVI.XIX)*, Paris, Editions Recherche sur les Civilisations, 1993.

Lemiez, Griselda, “Relaciones laborales, conflicto y proceso de producción en la industria del cemento, Olavarría, 1940-1970”, en *Avances del CESOR*, ob.cit.

Liaudat, Magdalena, “Industria y política pública. Los alcances de la intervención estatal en el desempeño del sector siderúrgico en Argentina. 1947-1976”, en *H-industri@. Revista de Historia de la industria argentina y latinoamericana*. Año 2-Nro.3, segundo semestre de 2008.

Lizárraga de Ortiz, Ester, *Palpalá, historia viva de un pueblo*, Jujuy, Cuadernos del Duende, 2007.

Lobato, Mirta Zaida, *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires, Prometeo, 2001.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Lobato, Mirta y Suriano, Juan, "Trabajadores y movimiento obrero: entre la crisis y la profesionalización del historiador", en *Entrepasados*, Año III, N° 4-5, Fines de 1993.

Lobato, Mirta, "A cien años del informe Bialet Massé: Los estudios de género, la Historia de género y la Historiografía sobre Trabajadores", en Lagos, Marcelo y otros (comps.), *A cien años del informe Bialet Massé...*, ob. cit.

Lobato, Mirta y Suriano, Juan, *La protesta social en la Argentina*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2003.

Lvovich, Daniel y Suriano, Juan (eds.), *Las políticas sociales en perspectiva histórica Argentina, 1870-1952*, Buenos Aires, Prometeo, 2006.

Marshall, Adriana, "El salario social en la Argentina", en *Desarrollo Económico N° 93 vol. 24*, IDES, Buenos Aires, Argentina, abril-junio 1984.

Marshall, Adriana, "La composición del consumo de los obreros industriales de Buenos Aires, 1930-1980", en *Desarrollo Económico N° 83 vol. 21*, IDES, Buenos Aires, Argentina, octubre-diciembre 1981.

Mases, Enrique y Rafart, G. "Entre Bismarck y Beveridge. Los inicios de políticas de Bienestar en la Argentina: El caso de YPF 1922-1946", en *Revista Realidad Económica N° 149*, Buenos Aires, IADE, 1 de julio al 15 de agosto de 1997.

Matos Pereira, José Carlos, "Cidade na floresta, Belterra, a experiencia da plantation de seringa de Henry Ford na Amazonia brasileira (1934-1945)", en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

Merklen, Denis, *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina. 1983-2003)*, Buenos Aires, Gorla, 2005.

Mesquita Fontes, Ángela Maria e Niemeyer Lamarao, Sergio Tadeu de, "Volta Redonda: história de uma cidade ou de uma usina?", en *Revista Rio de Janeiro*,

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

n. 18-19, jan.-dez. 2006, En línea:

http://www.forumrio.uerj.br/documentos/revista_18-19/Cap-12-

Montalvetti, Martha, *Palpalá, una historia sin tiempo...*, Salta, Ed. MILOR, 2008.

Montes Cató, Juan y Pierbattisti, Damián, "Las relaciones de trabajo y la cuestión del poder: apuntes para la comprensión de la dominación y la resistencia en los espacios laborales", Ponencia presentada en *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, 18 al 20 de abril de 2007, Uruguay, M. S.

Montes Cató, Juan, "Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. El proceso de construcción social de la resistencia", en *Trabajo y sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, N° 9, vol. IX, Invierno 2007, Santiago del Estero, Argentina.

Montes Cató, Juan, "Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control", en *Documentos de Trabajo N° 3*, Poder y Trabajo Editores, 2008.

Moraes Morel, Regina Lúcia de, "A ferro e fogo. Construção e crise da "família siderúrgica": o caso de *Volta Redonda* (1941-1968)", tesis doctoral, Universidade de Sao Paulo, 1989.

Moraes Morel, Regina Lúcia de, "Gestão Paternalista, Empresa Estatal e Luta por Direitos" en *Revista Crítica de Ciências Sociais*, N° 34, Fevereiro 1992, en línea: <http://www.ces.uc.pt/rccs/includes/download.php?id=474>.

Neiburg, Federico, *Fábrica y villa obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. Tomos I y II, Buenos Aires, Biblioteca Política Argentina, Centro Editor de América Latina, 1988.

Nicodemo, Miguel Ángel; Cortina, Manuel y Lázzaro, Francisco, *Recuerdos de Altos Hornos Zapla*, Buenos Aires, Man, 1989.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Nicodemo, Miguel Ángel, "Aporte para el mejor conocimiento de un período de la historia de la técnica siderúrgica en la Argentina", en *Anales de la Sociedad Científica Argentina*, enero-junio 1994, volumen 224 - N°1.

Nicodemo, Miguel Ángel, *Contribución de los egresados de la Escuela Industrial Superior y la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral en el desarrollo y progreso de la siderurgia argentina*, Santa Fe, Fundación Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral, 1997.

Nicodemo, Miguel Ángel, *Mis primeros cincuenta años en la siderurgia del país. Su nacimiento y desarrollo. Etapa Altos Hornos Zapla, Palpalá, Jujuy*. San Salvador de Jujuy, Honorable Senado de la Nación - Universidad Nacional de Jujuy, 2003.

Olmedo Rivero, Jesús, *Puna, Zafra y Socavón*, Madrid, Ed. Popular, 1990.

Ontiveros, Bacilio Eliseo, *La historia de mi vida*, Jujuy, Imprenta Izquierdo Artes Gráficas, 1999.

Panaia, Marta y Lesser, Ricardo, "Las estrategias militares frente al proceso de industrialización", en *Estudios sobre los orígenes del peronismo. Tomo II*. Buenos Aires, Siglo XXI, 1972.

Potash, Robert, "Las Fuerzas Armadas y la era de Perón", en Torre, Juan Carlos (dir.), *Los años peronistas (1943-1955)*, *Nueva Historia Argentina, Tomo 8*, Buenos Aires, Sudamericana, 2002.

Potash, Robert, *El Ejército y la política en la Argentina (II). 1945-1962. De Perón a Frondizi*, Buenos Aires, Hyspamérica, 1986.

Rapoport, Mario, *Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2000)*, Buenos Aires, Macchi, 2000.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Revel, Jacques, “ Micro-análisis y construcción de lo social”, en *Entrepasados* Año V - Nº 10 – Comienzos de 1996.

“Una ciudad hecha de sudor y acero”, en *Revista Pesquisa FAPESP*, en línea <http://revistapesquisa.fapesp.br/es/2011/02/01/una-ciudad-hecha-de-sudor-y-acero/>

Roldán, Diego, *Chimeneas de carne. Una historia del frigorífico Swift de Rosario, 1907-1943*, Rosario, Prohistoria, 2008.

Roldán, Diego, “La formación de los sectores populares urbanos en la historiografía argentina. Una mirada sobre el núcleo”, en *Signos Históricos*, núm. 20, julio-diciembre, 2008.

Roldán, Diego, “Imágenes, juegos, rituales y espacios. Las Interacciones socioculturales entre elites y sectores populares durante la entre-guerra. La *incultura* en Rosario (Argentina), en *Historia*, Sao Paulo, 28 (2), 2009.

Rosanvallon, Pierre, *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires, Manantial, 1995.

Rougier, Marcelo, “El desprendimiento estatal de empresas industriales durante la última dictadura militar”, en Bandieri, Susana y otras (coords.) *Las escalas de la historia comparada, ..., ob. cit.*

Rougier, Marcelo (dir.), *Estudios sobre la industria argentina. Políticas de promoción y estrategias empresariales, Tomo 2*, Buenos Aires, Lenguaje Claro Editora, 2012.

Rougier, Marcelo (dir.), *Estudios sobre la industria argentina. Políticas de promoción y estrategias empresariales, Tomo 3*, Buenos Aires, Lenguaje Claro Editora, 2013.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Rougier, Marcelo, *Estado y empresarios en la industria del aluminio en la Argentina. El caso ALUAR*, Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes, 2011.

Rougier, Marcelo (dir.), *Políticas de promoción y estrategias empresariales en la industria argentina, 1950-1980, Tomo 1*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2007.

Rougier, Marcelo, “Expansión y crisis de La Cantábrica (1940-1990)”, en Rougier M. (dir.), ob. cit., 2007.

Rouquié, Alain, *Poder militar y sociedad política en la Argentina, 1943-1973 tomo II*, Buenos Aires, Emecé, 1982.

Russo, Cintia, “Fábrica y localidad. La construcción de la identidad industrial: El caso de la cervecería y maltería Quilmes”, en *H-industri@. Revista de Historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*, Año 2 - Nº 2, primer semestre de 2008.

Russo, Cintia, “Identidad urbana, territorio y empresa: un caso de la zona sur de la región metropolitana de Buenos Aires”, en *Scripta Nova, Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Vol. XIV, núm. 331 (90), 1 de agosto 2010.

Samuel, Ralph, “Desprofesionalizar la historia”, en Schwarzstein, Dora (Introducción y selección de textos). *La historia oral. Los Fundamentos de las Ciencias del Hombre*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1991.

Samuel, Ralph (ed), *Historia popular y teoría socialista*, Barcelona, Crítica, 1984.

Samuel, Ralph, “Historia Popular, historia del pueblo”, en Samuel, Ralph (ed.), *Historia Popular...*, ob. cit.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Scott, Joan, "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en Duby, George y Perrot, Michelle (dirs.), *Historia de las mujeres en occidente*, Tomo IV, Madrid, Taurus, 1993.

Schiavi, Marcos, "Algunas consideraciones sobre poder, productividad y trabajadores en el primer peronismo: la mirada de los industriales metalúrgicos (1946-1955)", en Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (comps.), *Trabajadores y empresarios...*, ob. cit.

Schvarzer, Jorge, *La industria que supimos conseguir. Una historia político-social de la industria argentina*, Buenos Aires, Planeta, 1996.

Schwarzstein, Dora, "Tendencias y temáticas de la historia oral en Argentina", en *Entre pasados*, Año V, Nº 9, Fines de 1995.

Schwarzstein, Dora (Introducción y selección de textos), *La historia oral...*, ob. cit.

Serna, Justo y Pons, Anaclet, "En su lugar. Una reflexión sobre la historia local y el microanálisis", en *Prohistoria*, año VI, número 6, Rosario, Argentina, 2002.

Sharpe, Jim, "Historia desde abajo", en Burke, Peter, *Formas de hacer historia*, Madrid, Alianza, 1993.

Simonassi, Silvia, "Industria, trabajadores y empresarios en un espacio en transformación: el Gran Rosario, Argentina (1958-1976): problemas y procesos", Ponencia presentada en *XIV Internacional Economic History Congress*, Helsinki, 2006, M.S.

Simonassi, Silvia y Dicósimo, Daniel, "Las relaciones laborales rediscutidas. Problemas teórico-metodológicos y estudios de caso", en *Anuario IEHS 22*, Tandil, 2007.

Simonassi, Silvia, "Educar el cerebro o pensar con las manos: los industriales rosarinos y la formación técnica para el trabajo en los albores del peronismo", en

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (comps.), *Trabajadores y empresarios....*, ob.cit.

Simonassi, Silvia y Badaloni, Laura, “Trabajadores, empresas y comunidades urbanas: reflexiones introductorias”, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

Simonassi, Silvia, “Labor and Community in Postwar Argentina. *The Industry of Agricultural Machinery in Firmat, Santa Fe*”, in Dinius, Oliver J. and Vergara, Angela, (eds.), *Company Towns in the Americas....*, ob. cit.

Soul, María Julia, “Soberanía nacional, desarrollo industrial y armonía social. Representaciones acerca del desarrollo de la Industria Siderúrgica integrada en Argentina”, Ponencia presentada en *X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*, UNR, Rosario, 20 al 23 de septiembre de 2005, M.S.

Soul, María Julia, “El trabajo cotidiano en la “industria de industrias”: aproximación antropológica a la construcción de hegemonía en el proceso de trabajo en la siderúrgica estatal argentina, 1960-1969”, en Simonassi, Silvia y Dicósimo, Daniel, “Las relaciones laborales rediscutidas...”, ob. cit.

Soul, María Julia, “La estructuración de una estrategia gremial dominante en SOMISA (1960-1976). Los procesos sindicales y las relaciones de hegemonía/subalternidad”, en Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (comps.), *Trabajadores y empresarios ...*, ob.cit.

Soul, María Julia, “De la “*Ciudad del Acero*” al “*Desarrollo Local*”. Propuesta para una aproximación socio-antropológica a las relaciones entre industria y ciudad en el caso de San Nicolás de los Arroyos”, en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

Suriano, Juan, “¿Cuál es la historia de los trabajadores en la Argentina?”, en Lagos, Marcelo y otros (comps.), *A cien años del informe Bialet Massé....*, ob. cit.

Suriano, Juan (comp.), *La cuestión social en Argentina, 1870-1943*, Buenos Aires, La Colmena, 2000.

Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales: **Mundo del trabajo y vida cotidiana en torno a la empresa siderúrgica Altos Hornos Zapla, 1944-1964**

María Salomé Boto

Tenti Fanfani, Emilio, *Estado y pobreza: estrategias típicas de intervención/1*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1989.

Thompson, Edward, *La formación histórica de la clase obrera británica*, Londres, 1965.

Thompson, Edward, *Tradición, revuelta y consciencia de clase*, Barcelona, Crítica, 1979.

Thompson, Edward, "Folklore, Antropología e Historia Social", en *Entrepasados*, Año II, Nº 2, Comienzos de 1992.

Torre, Juan Carlos (dir.), *Nueva Historia Argentina. Los años peronistas (1943-1955)*, Buenos Aires, Sudamericana, 2002.

Torre, Juan Carlos y Pastoriza, Elisa, "La democratización del bienestar." En Torre, Juan Carlos, *Nueva Historia Argentina...*, ob. cit.

Torres, Susana Beatriz, "Una primera aproximación a la relaciones laborales en Y.P.F., Comodoro Rivadavia, entre 1930-1943", Ponencia presentada en *XIº Jornadas de Historia Interescuelas/Departamentos de Historia*, Tucumán, 19 a 22 de septiembre de 2007, M.S.

Vergara, Angela, "Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional", en *Avances del CESOR*, ob.cit., 2013.

