

Las mujeres trabajadoras de ALUAR (Puerto Madryn, Chubut): un acercamiento a sus historias y memorias (1974-2018)

Gonzalo Pérez Álvarez^(*)

Resumen

Las empresas metalúrgicas tradicionalmente se consideran un ámbito masculinizado. ALUAR, la única productora de aluminio primario en Argentina (instalada en la Patagonia), no es una excepción. Las investigaciones que analizaron la conformación de su colectivo obrero y la historia de luchas de sus trabajadores han observado, casi únicamente, la experiencia de los varones que desempeñaban sus tareas en esta planta.

En este artículo recorreremos otro camino, reconstruyendo las historias y memorias de algunas mujeres que allí trabajaron. En términos de fuentes desarrollamos un registro sistemático de diarios y publicaciones periodísticas de la región, así como el relevamiento de archivos gubernamentales y empresariales. Sin embargo, para revisar esta dimensión sexo generizada del colectivo laboral, fue clave construir otros archivos que posibilitasen escuchar la voz de quienes habían sido invisibilizadas por los enfoques previos. Para ello se desarrollaron fuentes orales, a través de entrevistas a mujeres que trabajaron en ALUAR. Sus testimonios se constituyeron en el insumo esencial para comprender las principales características de sus recorridos laborales, y las diferencias vivenciadas con respecto a sus colegas varones.

Palabras clave: Trabajadoras; Memorias; Experiencia; Género; Clase.

Women workers of ALUAR (Puerto Madryn, Chubut): an approach to their stories and memories (1974-2018)

Abstract

Metallurgical companies traditionally are considered a masculinized field. ALUAR, the only factory of primary aluminum in Argentina (located in Patagonia), is not an exception. The research that analyzed the conformation of its workers' collective and the history of struggles of its workers have observed, almost exclusively, the experience of the men who performed their tasks in this plant.

^(*) Director del Instituto de Investigaciones Históricas y Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia, Licenciado en Historia por la UNPSJB, Doctor en Historia y Postdoctor en Humanidades y Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de la Plata. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas - Universidad Nacional de la Patagonia – Instituto de Investigaciones Históricas y Sociales. Correo: gperezalvarez@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3324-6328>.

Gonzalo Pérez Álvarez

In this article we go another way, reconstructing the stories and memories of some of the women who worked there. In terms of sources, we developed a systematic register of newspapers and journalistic publications in the region, as well as a survey of governmental and business archives. However, in order to review this gender dimension of the labor collective, it was essential to build other archives that would make it possible to hear the voice of those who had been made invisible by the previous approaches. For this purpose, oral sources were developed through interviews with women who worked in ALUAR. Their testimonies became the essential input to understand the main characteristics of their working careers, and the differences experienced with respect to their male colleagues.

Key Words: Women workers; Memories; Experience; Gender; Class.

Las mujeres trabajadoras de ALUAR (Puerto Madryn, Chubut): un acercamiento a sus historias y memorias (1974-2018)

Introducción

A principios de los '70 se instaló en la localidad de Puerto Madryn (en el noreste de la provincia de Chubut, Patagonia argentina), la fábrica productora de aluminio primario ALUAR (Aluminio Argentino S.A.) Es la única gran industria de capital concentrado que se ha establecido en la Patagonia, y por ello generó una configuración particular en sus vínculos con la sociedad regional y el colectivo laboral que la empresa conformó en torno a su actividad productiva.

Durante julio de 1974 se puso en marcha la fábrica, obteniendo su primera colada de aluminio el día 8 de agosto y cumpliendo, en 2024, cincuenta años de producción ininterrumpida (Rougier y Raccanello 2024). Atravesando diversas modificaciones desde su instalación hasta la actualidad, ALUAR fue un factor clave en la transformación de la localidad, que en pocos años pasó de ser un pueblo para convertirse en una dinámica ciudad. Puerto Madryn tenía 6189 habitantes en 1960, 6945 en 1970 y, tras la instalación de ALUAR, llegó a 20478 en 1980 y a 45047 en 1991 (datos del INDEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos).

En avances previos (Pérez Álvarez 2023; 2022; 2019; 2011) se han identificado los hitos claves en la historia de los trabajadores de ALUAR, conceptualizando la particular relación que la empresa construyó con su colectivo laboral. A la vez se analizó cómo ese vínculo fue modificándose a partir de las transformaciones estructurales que se producían en la sociedad y de los procesos de lucha y experiencias (Thompson 2012) que los operarios conformaron.

Desde ese problema general, surgieron otros ejes de interés: los cambios en los procesos de trabajo, las acciones que ante esas transformaciones generaron los operarios, las condiciones peligrosas y contaminantes que imperan en esta fábrica, figuran entre los más destacados. En esos enfoques previos faltaba recuperar una porción clave de esa historia obrera: la experiencia de las mujeres que trabajaron en ALUAR. No se había visibilizado el trabajo femenino, quizás porque las empresas metalúrgicas se consideran un ámbito cuasi absolutamente masculinizado: las investigaciones sobre ese colectivo laboral y la historia de sus trabajadores se habían concentrado en la experiencia de los varones que desempeñaban sus tareas en esa planta.

En este artículo se desanda otro camino, reconstruyendo las historias y memorias de las mujeres que allí trabajaron. Para revisar esta dimensión sexo generizada del colectivo laboral, ha sido fundamental construir archivos que posibilitasen escuchar la voz de quienes habían sido invisibilizadas por los enfoques previos: para ello se recurrió al desarrollo de fuentes orales, a

través de entrevistas a mujeres que trabajaron en ALUAR. Sus testimonios se constituyeron en un insumo esencial para conocer y comprender las principales características de sus recorridos laborales, y las diferencias vivenciadas con respecto a sus colegas varones.

El arco temporal analizado es extenso y de difícil delimitación, como suele suceder, casi inevitablemente, en trabajos que utilicen fuentes orales. Esto es así porque si bien las experiencias laborales analizadas se desarrollan entre 1974 y 2018 (incorporando más de cuarenta años de recorridos), las entrevistas fueron realizadas en 2024, por lo cual las lecturas, análisis e interpretaciones de quienes brindan su testimonio también incorporaron esa dimensión temporal. Desde allí se ha intentado construir un correcto contexto a las entrevistas introducidas y destacar algunas transformaciones en torno a los roles tradicionalmente asignados a las mujeres en la sociedad y en los ámbitos laborales a lo largo del período bajo análisis.

Sabemos que las mujeres fueron parte clave del proletariado fabril conformado en el contexto de los proyectos desarrollistas, a partir de la segunda mitad del siglo XX (Sáenz 2019).¹ Pero también lo habían sido en períodos previos, como lo demuestran un conjunto de producciones que construyen una agenda de investigación entrecruzada por distintas perspectivas, claramente no excluyentes, como la historia social, los estudios de género y la historia de las mujeres.

Desde ese cúmulo de aportes ha ido profundizando el conocimiento acerca de la presencia y agencia femenina en ramas productivas tradicionalmente masculinizadas, en las construcciones de esas concepciones de femineidad y masculinidad, y en los entrecruzamientos acerca de ciertas percepciones de género y el análisis sobre cómo las mismas condicionaron el desarrollo de los colectivos laborales. Conocemos algunas de estas exploraciones en el mundo del trabajo ferroviario (D’Uva 2021; Godoy 2023), portuario (Nieto 2018), ferroportuario (Soria 2024), marino (Caruso 2016a; Gatica y Saso 2022), petrolero (Ciselli 2003; Palermo 2015 y 2017; Andújar 2016), astilleros (Barragán 2015), gráfico (Ghigliani 2018), automotriz (Laufer 2019), minero (Kublock 1994), metalúrgico (Dawyd 2020, 2022 y 2023; Andújar y Basualdo 2023; Peláez 2019; Brandolini 2021), vial (Gatica 2007) y pesquero (Laitano y Nieto 2019; Ibarrola 2023), para la Argentina del siglo XX y XXI.²

¹ Esa supuesta aparición del trabajo femenino masificado post 1950 también se vincula con el ocultamiento del enorme cúmulo de actividades laborales que siempre habían realizado. Además de la ya consabida invisibilización de las tareas dentro del hogar directamente vinculadas a la reproducción social (Andújar 2014; Arruzza y Bhattacharya 2020), se integraron instrumentos de submedición intencionada por parte del aparato estatal que buscaba ocultar el rol femenino en los colectivos obreros (Wanderley 2019). En ese texto Wanderley analiza los conceptos de “segregación ocupacional horizontal” (que evidencia la asignación de las mujeres a ciertas ocupaciones), y “vertical” (referido a la presencia femenina en los niveles menos valorizados de cada actividad, relacionado a su vez con la brecha salarial). Ya retomaremos ese debate más adelante.

² Este listado es más que sintético y no tiene ninguna pretensión de inventario: solo busca reflejar que el trabajo aquí desarrollado se inscribe en un campo de estudios muy fértil, que viene generando

En el caso de la región aquí abordada las investigaciones de Gatica (2000 y 2009) sobre las obreras de la fábrica INTECO permitían encontrar un activismo subterráneo ocultado a nivel de la escena más pública y publicada. Posteriormente fue Saso (2016 y 2019) quien evidenció que diversos conflictos en el parque industrial de Trelew expresaban problemáticas conectadas con las relaciones sexo-generizadas de la clase obrera en Patagonia. Se denota, en estas investigaciones, cómo las mujeres vivenciaron su experiencia laboral claramente atravesada por su condición de género, a lo que nominamos como una “experiencia feminizada”.

Se recupera así, como clave que nos interesaría que este artículo evidenciase para el colectivo obrero de ALUAR, la noción formulada por Lobato, Stolcke y Ullivarri (2019), cuando indican que incorporar el ‘género’ a nuestros estudios implica “categorizar un conjunto más amplio de problemas que incluye la división sexual del trabajo e inscribe las relaciones entre varones y mujeres en estructuras de poder” (p. 27).

Cuatro historias y otras nociones conceptuales

Nos proponemos investigar la experiencia de las mujeres trabajadoras en ALUAR, comprender sus trayectorias y analizar rasgos claves de sus recorridos laborales. Para ello, se realiza un abordaje a partir de las memorias de cuatro mujeres, que permiten reconstruir ciertos aspectos nodales de esa experiencia, como las dinámicas de reclutamiento y las formas de ingreso a la empresa, las tareas realizadas, la participación en los espacios de sociabilidad alentados por ALUAR, los cambios en las formas de gestión patronal, así como también las formas en que se desarrollaron sus propias trayectorias formativas y las valoraciones de esas derivas laborales.

El artículo se organiza fundamentalmente a partir de esos testimonios, los que brindan su ritmo y forma a la estructura narrativa, entendiendo que parte de nuestra búsqueda es visibilizar esos recorridos a partir de la propia voz de sus protagonistas, tantas veces ocluida por las miradas dominantes. Esto, obviamente, no significa negar la especificidad del rol de quien investiga y de que su voz sea diferenciable de aquellas que brindaron su testimonio para el desarrollo de la pesquisa: ese aporte de quien realiza el trabajo se diferenciará, y será especialmente expuesto, en el apartado final, a modo de conclusiones provisionarias.

Esta propuesta, que pretende realizar un aporte a la historia de las mujeres y a los estudios de género (Bock 1989; Scott 1993), retoma la conceptualización de que estas trabajadoras realizaron una “experiencia feminizada” en sus recorridos laborales y personales, que marca algunas diferencias relevantes con respecto a los de sus colegas varones. Lo hacemos

significativos avances en las últimas décadas. No continuamos enumerando otros sectores laborales y obras, por razones de extensión.

recuperando la producción de E. P. Thompson (2012) y su clásica referencia en torno a la experiencia obrera, pero siendo revisada a partir de la complejización que, entre otras, proponen Hall (2013), Steedman (2013) y Dorothy Thompson (2013). Fueron estas autoras quienes, revisando distintos procesos históricos, evidenciaron que los recorridos vivenciados por varones y mujeres en torno a los mismos procesos estuvieron condicionados por su situación sexo-generizada, además de por su posición de clase. Es a partir de esa perspectiva que esta investigación pretende aportar a fortalecer una comprensión de la clase obrera y los procesos laborales que involucre la dimensión de género, ya que la misma es imprescindible para aprehender sus múltiples aristas y complejidades.

En este trabajo se utilizan conceptos claves para la historia social, como el ya mencionado de experiencia, a los que se integran los de comunidad y paternalismo. Recomendamos, al respecto, revisar los aportes de Lobato (2004, 2020), James y Lobato (2024), Andújar (2015), Gutiérrez (2020) para el abordaje de la noción de comunidad, y a Palermo (2019), Caruso (2016b) y Andújar (2021), Dicósimo y Lemiez (2023), para paternalismo. Dichas contribuciones tienen como marca distintiva, y de especial interés para nuestra exploración, que imbrican la utilización de esos conceptos con el género, complejizando y enriqueciendo esas herramientas de análisis.

En otras aproximaciones (Pérez Álvarez, 2018) reseñé cómo una significativa porción de la dirigencia sindical y de los investigadores que trabajaron estos temas (Salazar, 1992), visualizaron a la inscripción femenina en ciertos colectivos obreros como una amenaza, debido a sus menores salarios. Lobato (2007) señala al respecto que la visión masculina (y masculinizada), inscribía el trabajo femenino como la respuesta coyuntural a alguna situación de vulnerabilidad, solucionable a través del encuentro con el ‘hombre proveedor’ que solucionaría todos sus males. Aquí encontramos otros trayectos, donde esas mujeres, de hecho, fueron las proveedoras claves de sus hogares, por lo cual sus empleos se constituían como el pilar de la economía familiar. Se conforman, a través de estos procesos, diferentes nociones de feminidad (Alías Lahittette 2006) y masculinidad (Insausti y Peralta 2018), en el marco de colectivos laborales marcadamente generizados (Varela 2019).

Son relevantes los aportes de Klubock (1995), convocando a imbricar el género en los análisis sobre la formación de clase, y considerando que en la construcción de cada núcleo proletario operan “ideologías concretas y construcciones sociales y culturales de sexualidad”, que tienden a profundizar la desigualdad “entre hombres y mujeres” (p. 52). Esta construcción de conocimiento tuvo una contribución clave de Joan Scott (2008), quien enfrentó el biologicismo tradicionalmente vinculado a la diferenciación sexual, incorporando a la categoría ‘género’ al estudio concreto e historizado de los procesos. Es en ese sentido que Barrancos (2007) resalta la

importancia de investigar “las relaciones jerarquizadas entre varones y mujeres” (p. 11), como insumo central para comprender las relaciones de fuerzas sociales y las disputas de poder.

Andújar (2017), Andújar y D’Antonio (2020) y D’Antonio y Scheinkman (2015), formulan tres relevantes estados de la cuestión en torno a los estudios vinculados a la perspectiva de género en la historia social de Argentina. Es muy destacable el avance, en la calidad y cantidad de las producciones, que resalta en los pocos años que median entre estas contribuciones. Andújar señala que “las producciones languidecen a medida que nos acercamos a la mitad de la centuria” (2017, p. 52), profundizando luego en que “Este languidecimiento es aún mayor respecto de los años posteriores al golpe de Estado de 1955. Tanto la segunda mitad de los años 1950 como las décadas de 1960 y 1970” (p. 53). Justamente es en ese período donde comienza nuestro recorrido, que pretende inscribirse en una historiografía de género que busque “desencializar a las mujeres al sortear su reificación en el lugar de víctimas para ubicarlas como sujetos activos de su pasado” (Andújar 2017, p. 55), tal como lo había propuesto E. P. Thompson (1995).³

Se recuperan aquí cuatro experiencias de mujeres que fueron parte del colectivo laboral conformado por ALUAR para garantizar su proceso productivo. Trabajaron directamente en la planta y fueron parte de la supuesta “familia” empresarial, a través de muchos años y en distintos roles. Una de ellas, Lita,⁴ trabajó en laboratorio, Fernanda⁵ y Liliana⁶ en tareas administrativas y Mónica⁷ es la única que era profesional titulada e ingresó con funciones gerenciales. Además, Lita, Fernanda y Liliana se sumaron a la planta en lo que podríamos denominar su período “inicial”, hacia la segunda mitad de la década del ‘70, mientras Mónica lo hizo cuando la fábrica había modificado varias de sus características originales, ya avanzada la década del ‘90.

Presentamos, de forma resumida, sus recorridos previos al ingreso en ALUAR. Lita es “nacida en Puerto Madryn con abuelos maternos y paternos también de la zona. La parte materna, de la zona de Arroyo Verde y mi papá de Puerto Lobos”. Ella nos cuenta que “Mi papá falleció joven, mi mamá, que siempre había sido ama de casa, tuvo que salir a trabajar. Terminé perito mercantil acá en Madryn, me voy a Trelew con una beca, había empezado la carrera de contador

³ En “La venta de esposas”, Thompson invitaba a que las nuevas investigaciones demostrasen que “las mujeres no eran los sujetos pasivos de la historia” (p. 514).

⁴ Miranda, Lita. “El trabajo de las mujeres en ALUAR”, entrevistado por Gonzalo Pérez Álvarez, 15 de febrero de 2024. Entrevista transcrita, 22 páginas. A fines de no hacer referencias repetitivas, remitimos aquí para futuras citas a dicha entrevista. En los otros testimonios se trabajará de manera similar, pudiendo quien esté interesado solicitar los datos al entrevistador: gperezalvarez@gmail.com.

⁵ Scalissa, Fernanda. “El trabajo de las mujeres en ALUAR”, entrevistado por Gonzalo Pérez Álvarez, 5 de marzo de 2024. Entrevista transcrita, 20 páginas.

⁶ Fosterich, Liliana. “El trabajo de las mujeres en ALUAR”, entrevistado por Gonzalo Pérez Álvarez, 8 de febrero de 2024. Entrevista transcrita, 18 páginas.

⁷ Fernández, Mónica. “El trabajo de las mujeres en ALUAR”, entrevistado por Gonzalo Pérez Álvarez, 19 de marzo de 2024. Entrevista transcrita, 17 páginas.

público. Me iba bien, pero estuve un año y no conseguí trabajo, así que no podía seguir. Me vuelvo y había una familia que tenía una inmobiliaria y empecé trabajando ahí, 5 años en la inmobiliaria, desde muy chiquita, 19 años”. Luego, ya casada, ingresó a un almacén de ramos generales (Argensud), y fue allí que ALUAR la reclutó, proceso que retomaremos en la siguiente sección.

En el caso de Fernanda vemos un proceso de búsqueda familiar, donde ALUAR aparecía como la meta para cambiar la vida de todo el núcleo. Así lo cuenta: “Mi hermana vio en el diario un aviso desde Punta Alta, en aquella época de los militares, que en ALUAR requerían una secretaria, entonces dice ¿por qué no? Mandó una carta y le dijeron que vaya, rinde el examen y la tomaron como secretaria de una gerencia de producción que era lo más que te podía pasar. Ella se instaló acá y como nuestra situación económica no andaba muy bien le dijo a mi papá, a mi mamá y a mí ¿por qué no se vienen? Y nos vinimos a Madryn”.

Toda la familia se movilizó tras el “sueño” de ALUAR, y ese anhelo se cerró con un balance exitoso: “Mi padre consiguió trabajo en vigilancia en la planta y yo después rendí un examen en agosto de 1975 con una máquina Olivetti, donde tenía que hacer una carta de presentación. Se ve que la redacté bien y me llamaron en diciembre porque el 3 de enero de 1976 me incorporaban a la empresa. No sabía qué ponerme, fui con el jean todo planchadito, mi mamá me peinó... Imagínate, tenía 19 años”. Podemos comenzar a ver un perfil de reclutamiento, de mujeres jóvenes, con cierto nivel de formación (en general secundario completo), para las cuales el ingreso a la planta era percibido como un relevante proceso de ascenso social y una mejora concreta en sus condiciones de vida.

Liliana suma otro recorrido semejante: “yo soy de Madryn, soy nacida acá y soy de la generación que era casi obligatorio trabajar y estudiar. Entonces trabajaba en comercio, trabajé con un arquitecto, hice distintas cosas y al mediodía iba al secundario. Cuando terminé el secundario era una época que en Madryn se cierran las fábricas textiles. Mis hermanas trabajaban en las fábricas y se van a vivir a Trelew porque era muy pujante y Madryn no tenía nada. Se había cerrado el tren, mi papá era ferroviario”.⁸

Ella, como integrante de una familia obrera, había vivenciado la caída de sus opciones de empleo. Ante eso buscaba salidas: “me entero que ponen un curso en la escuela politécnica que se llamaba Perito Químico, duraba dos años. Y digo, ‘me voy a anotar’ porque yo no me podía ir a estudiar y si no me tenía que ir a Trelew a trabajar. Cuando arranca en el 74 el segundo año

⁸ El Ferrocarril Central del Chubut se había clausurado en 1961, en el marco del Plan Larkin, a la vez que se ponía en marcha el modelo de industrialización subsidiada a través de la promoción a la instalación de empresas textiles, especialmente en la ciudad de Trelew, a 60 kilómetros de Madryn. Al respecto recomendamos Ibarra y Hernández 2017; Pérez Álvarez 2015.

de la carrera, me proponen a mí y a otros más que si queríamos entrar a ALUAR, que era una empresa que se estaba armando, al laboratorio”.

Se observa la dinámica de reclutamiento de la empresa, que planificaba su desarrollo y rastreaba los escasos recursos con cierto nivel de formación que podía encontrar en la zona.⁹ Para Liliana esto aparecía como una mejora clave para su condición de vida: “yo no me podía ir a ningún lado, así que le dije que sí, y en agosto más o menos del 74, empiezan a hacerme todos los trámites. En octubre, yo tengo un accidente, paseando en un auto me rompí la cara, así que no pude ingresar ahí. Pero eso fue el 26 de octubre y el 2 de enero yo, casi recién accidentada, entré a trabajar, tenía 19 años”.

La trayectoria de Mónica es distinta, tratándose de una empleada incorporada en otra etapa de la empresa y siendo una profesional a la cual ALUAR reclutó a partir de una convocatoria de carácter nacional. Escuchemos parte de su historia para comprender ciertas pautas de su recorrido: “yo nací en Tres Arroyos, provincia de Buenos Aires, y crecí en un pueblito chiquito que se llama Monte Hermoso (...) mi mamá quería ser médica, y en esa época no era lo que podía ser una mujer. Estudió, fue profesora de piano, arte decorativo y demás, pero no medicina (...) Mi papá tuvo un problema, lo estafó un socio, y terminó siendo albañil. Así que yo me crié en una casa donde mi mamá quería ser médica, y estudiaba por las noches enfermería y mi papá trabajaba en la construcción”.

Quizás como resultado de esa historia, Mónica apostó por una carrera claramente masculinizada: “todos me decían, ingeniería química no, y si la haces dedícate a la industria de alimentos. No, no, no, petroquímica decía yo. En el ante último año de mi carrera, una de las petroquímicas puso un simulador en la Universidad del Sur y había que entrenar a los empleados. La universidad había hecho un convenio de cooperación con el Polo¹⁰ y decía que las personas que tenían buen promedio y ayudaban a ese entrenamiento, cuando egresaban tenían la posibilidad de entrar con una pasantía. Así que allá estaba yo. Tenía muy buen promedio en la universidad e hice todos los entrenamientos, de once de la noche a dos de la mañana, era mi horario de entrenamiento. Yo tenía mi bebé, así que lo dejaba con el padre, me iba a las dos de la tarde y volvía a las tres de la mañana. Así creció, pobre criatura”.

Existen rasgos evidentemente feminizados en esa trayectoria, que aquí terminan de evidenciarse en sus costos para Mónica: “fui a la entrevista para la pasantía en esta empresa a la cual le había

⁹ En Villa Constitución se registra un proceso similar en la dinámica de conformación del colectivo laboral de ACINDAR (Andújar y Basualdo 2023).

¹⁰ Se refiere al polo petroquímico instalado en la ciudad de Bahía Blanca (ciudad ubicada a unos 650 kilómetros hacia el norte de Puerto Madryn) desde los años '70, con un conjunto relevante de grandes empresas que habían recibido un importante apoyo estatal (Odisio 2008; Fernández Massi 2023; Ferrera, Almada y Rubiolo 2000).

entrenado toda su gente. Mi currículum en la planilla de quien me entrevistó, que era uno de los gerentes, decía M. Fernández. Viene y me dice, ‘¿usted quién es?’... ‘Mónica Fernández’. Y el señor me dice, ‘no, nunca me dijeron que eras mujer. No, mujeres no tomamos’... en fin”.

Fue constante el ataque a la posibilidad de que Mónica pudiese desarrollar tareas que se consideraban solo aptas para los varones, y ello explica parte de su aprecio por ALUAR. Veamos otra parte de su historia: “Uno de mis profesores, que después terminó siendo rector, dijo ‘las cinco mujeres que hay en esta sala tendrían que retirarse porque la ingeniería no es para las mujeres’. Y bueno, ahí quedé, después de eso éramos dos”. En ese contexto ALUAR fue una alternativa superadora: “trabajaba en el puerto de Mar del Plata, en la banquina tomando las muestras, en dos plantas pesqueras controlando la calidad y haciendo un turno de supervisión, era becaria del CONICET¹¹ y tenía un cargo en la universidad. Tenía mis dos niños y apenas cubría gastos. Y ahí surgió la oportunidad de ALUAR”.

El desafío de ALUAR

ALUAR aparece, en la historia de estas cuatro mujeres, como un desafío, un sueño o una salvación. Fue la alternativa que les permitió mejorar su nivel de vida, y, a la vez, una constante posibilidad de poner en cuestión sus potencialidades; algo que, como mujeres, en otros ámbitos de su vida social y familiar no era igualmente valorado. Hay allí una experiencia clave de estas mujeres trabajadoras, que con distintas inflexiones veremos en este apartado (y que, en parte, se pondrán parcialmente en tensión en otras secciones).

La posibilidad de Lita se estableció a través de una interpelación de un personal jerárquico de la planta hacia su marido, que por entonces era contratista de ALUAR. Son interesantes los caminos de reclutamiento, dirigidos hacia esas mujeres que ya residían en Madryn y tenían cierto nivel de formación: “le dice ‘flaco, ¿vos sos casado?’ Sí, dice. ‘¿Y tu esposa qué es?’ Es perito mercantil. ‘¿Y dónde está?’ En Argensud. ‘Uh, un boliche de cuarta, ¿qué hace que no viene acá?’ A mí no se me ocurrió nunca. Viene a hablarme, me quería convencer y yo... Era como que me costaba esa decisión, yo salía de mi casa, en bicicleta me iba a Argensud, caminando me iba al trabajo en la inmobiliaria. Era en medio del monte ALUAR para mí”. Para Lita ALUAR aparecía como un desafío, hasta en términos del territorio (para el Puerto Madryn de esos años la planta parecía alejada, hoy el crecimiento urbano la ha integrado a la ciudad; ver Kaminker y Ortiz-Camargo 2016).

¹¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, (Conicet), principal organismo dedicado a la promoción de la ciencia y la tecnología en Argentina, donde Mónica era becaria postdoctoral.

De inmediato la exigencia empresarial fue durísima, demanda que parecía aceptable al recibirse una buena retribución económica: “Antes del mes me llaman por una entrevista en contaduría y a la semana ya tenía que estar trabajando. Así que bueno, yo iba, llegaba, salía de la oficina, estuve durante seis meses, salía de ALUAR, me metía en Argensud. Una recarga tremenda, llegaba a mi casa como a las 9 y media de la noche. La diferencia salarial era mucha, en menos de cinco meses había pagado una enorme deuda que tenía”.

Liliana nos narra “empecé no teniendo mucha idea del laboratorio, solo lo que había visto en el curso. Me empezaron a capacitar, no solo a mí, a otros compañeros, y te daban la posibilidad de rendir, ir teniendo categorías”. Ella había ingresado a un ámbito de la empresa que demandaba permanente formación, como era laboratorio, y destaca algo señalado por todas las entrevistadas: la constante oportunidad, y a la vez exigencia, de ALUAR para capacitar a su personal. Para ella fue ingresar a una nueva y desafiante realidad, ya que “era una empresa muy grande, yo me fui aclimatando a eso y después yo digo que lo mío fue de mucho aprendizaje. Los primeros años fueron difíciles, era como un nuevo mundo, totalmente distinto”.

En otro caso, el de Fernanda, llegar a la empresa aparecía como su mayor anhelo. Trabajar en ALUAR se materializaba como una demostración de su capacidad, cual un premio del que aún se siente orgullosa: “Era el sueño. Yo cuando pasaba por ALUAR y veía todos esos pasillos, esas cosas grandes... decía, lo que será trabajar ahí, debe ser apasionante. Y que me hayan llamado y poder entrar por ese pasillo hasta la oficina de personal y que me digan te sacamos una foto, vos quién sos, cuándo naciste, vamos a tomarte los datos, vas a tener una ficha para la entrada y la salida, digo... ¡me tocó a mí! Y hacer cola en el reloj para fichar era para mí algo tremendo y yo tenía que llegar antes de las 8 pues si no me moría. Para mí era un placer, un placer”.

Es evidente que sentía a ese empleo como mucho más que un simple trabajo. Era un reconocimiento social, que a la vez se relacionaba con el desafío de acometer nuevas tareas de modo constante: “para mí era tal agradecimiento a la empresa porque me cambiaron de sector, no por mala, porque no servía, sino porque se daban cuenta que servía para otra cosa. Para hacer un inventario de repuestos, para pasar vales de consumo, para comprar. Para comprar era maravilloso, levantabas el teléfono y decías habla Fernanda de ALUAR, y el tipo del otro lado decía ‘qué necesitas’. Hermoso era”.

En Fernanda ni siquiera aparece la referencia al salario como un dato relevante, era tal su felicidad por el desafío de esa tarea que la retribución económica no emergía como un dato significativo. Sí se referenciaba la constante capacitación y formación que recibían, a través de cursos que dictaba la propia empresa. Se advierten rasgos del ‘prestigio’ (Queirolo 2018; 2020) que brindaba trabajar en ALUAR, atravesados con valores y nociones de género.

El proceso de ingreso de Mónica fue diferente: “en el ‘96 me vine para acá. Salió un aviso en Clarín,¹² que decía ‘importante empresa del sur argentino busca ingenieros químicos en el área de control de calidad’, etcétera. No me acuerdo exacto, pero te daba una idea de una metalúrgica. Llamé y me dijeron ‘mande el currículum, no le vamos a decir qué empresa es’. A la semana me llamaron para una entrevista a Buenos Aires”. Su ingreso está atravesado por su experiencia previa, evidentemente feminizada y vinculada al rechazo que había sufrido por parte de otra gran empresa por su condición de mujer. Comparativamente, el trato de la nueva compañía se presentó como claramente positivo: “cuando me llaman de nuevo, le digo a la chica, ‘mirá, te voy a decir, mi nombre es Mónica, soy mujer, la empresa donde vos me estás postulando, ¿sabe que soy mujer?’ Entonces la chica se reía, le digo, ‘no, vos te reís, pero yo tuve una mala experiencia, así que yo quiero que vos me digas que la empresa sabe que soy mujer’. ‘Sí, sí, la empresa sabe que sos mujer’...”.

Tras otras entrevistas, se avanzó en su contratación: “rápidamente, porque yo todo este proceso lo empecé en marzo y vine a trabajar el 1° de julio. Me dijeron queremos que vuelva a Buenos Aires, la van a entrevistar personas de la empresa, incluyendo el que va a ser su jefe. Me mandaron el pasaje, el hotel, y cuando tuve la entrevista con el que después fue mi jefe, me dijo que era ALUAR y que le había llamado la atención mi experiencia en las pesqueras. Fue un visionario, decía que las mujeres tenían que estar en la planta, y era cuestión de encontrar el perfil de mujer que se banque la situación”. Ser mujer, lo que siempre había aparecido como un limitante para su desarrollo profesional, repentinamente se presentaba como algo positivo.

Tras ello se destaca el importante sueldo que se le ofrecía, algo clave para Mónica: “para que te des una idea, el sueldo que me ofrecieron, entrando como semisenior, era cinco veces el mejor sueldo que yo podía percibir con todos mis trabajos. O sea, sumando lo que ganaba en la universidad, lo que ganaba en el CONICET, lo que me pagaban las pesqueras, asumiendo que lo cobraba todo, porque nunca lo cobraba todo, era cinco veces ese sueldo”.

Del paternalismo al nuevo modelo

En trabajos previos se ha evidenciado que ALUAR desarrolló un conjunto de prácticas mediante las cuales presentaba a ‘sus’ trabajadores varones bajo el rol masculinizado de ‘padre de familia proveedor’ (Valcuende del Río y Blanco 2015; Cantero 2003). A la vez se presentaba a sí misma, en tanto única gran industria de la ciudad, como el padre proveedor de todos los

¹² Se trata del diario impreso de mayor circulación en la Argentina, con especial preponderancia durante la década del ‘90.

madrynenses, cual una empresa que había creado, de la nada, una nueva ciudad. Por ello aquí se sostiene que ALUAR formuló políticas propias del ‘paternalismo industrial’ (Martínez 2003; Vergara 2013; Fontes 2008) y que los efectos de esa matriz persisten en la sociedad de Puerto Madryn.

Esa praxis abarcó un conjunto de mecanismos de control con el objetivo de proveer (o aparentar hacerlo) las necesidades de su colectivo laboral, incluyendo las familias de los trabajadores. Esos dispositivos, de provisión de vivienda, salud, educación para los niños, etc., pretendían asegurar la plena disponibilidad de una fuerza de trabajo segura, disciplinada y correctamente adiestrada. El paternalismo industrial es propio de patronales que tienen problemas para atraer y retener una cantidad de obreros que garanticen sus actividades, una situación típica de regiones escasamente pobladas como la Patagonia (Pérez Álvarez 2019).

Pretendemos explorar cómo esa dimensión operó entre las trabajadoras mujeres y rastrear los momentos de transformación de esas características empresariales. Sabemos que alrededor de 1993-1994 el sistema de gestión empresarial de la fuerza de trabajo que definimos como ‘paternalista’ fue radicalmente transformado (en el marco de un duro conflicto obrero, ver Pérez Álvarez 2022). Hasta esa fase la empresa se presentaba, al menos socialmente, como articuladora de todos los ámbitos de la vida de ‘sus’ obreros: el trabajo, la escuela de sus hijos, la vivienda, los clubes deportivos y sociales, la asistencia en salud.¹³ De ese modo se buscaba la plena identificación del colectivo laboral con los intereses de la compañía, algo especialmente fuerte para el caso de ALUAR debido a la incidencia que la empresa siempre tuvo en la vida económica, política y cultural de Puerto Madryn.

El testimonio de Mirta¹⁴ (esposa de un operario de la planta) evidencia varios elementos, desde la llegada familiar a esa localidad en los años ‘70 hasta el despido de Roque, su pareja, y los costos humanos que eso acarrearba: “ALUAR era así, yo lo sentí como un papá que nos protegía, no te faltaba nada económico, ante cualquier cosa nos podía ayudar. Y bueno, un día el papá se murió, cuando a él lo echaron (...) fue la sensación de que se nos había muerto el papá que nos protegía, no tener donde ir, se te cerraban todas las puertas. Porque ALUAR es así, te cierra todo, cuando fui a buscar su ropa ni me dejaron entrar. Iba al banco y no tenía tarjeta, hasta los amigos te daban vuelta la cara. Es muy duro todo acá cuando quedas afuera”.

ALUAR actuaba como un padre, contenedor y protector por momentos, pero que también podía ser despótico y brutal. La empresa se delimitaba cual un omnipresente ordenador de sus vidas y

¹³ Un modelo similar al de YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) y otras empresas estatales en Argentina, aunque ALUAR siempre fue privada. Retomamos aportes clásicos sobre las relaciones entre estas compañías y sus colectivos laborales, como los de Leite Lopes 1979 y Neiburg 1988.

¹⁴ Hernández, Mirta. “Una historia familiar vinculada a ALUAR”, entrevistado por Gonzalo Pérez Álvarez, 16 de abril de 2018. Entrevista transcrita, 15 páginas.

recorridos de familia obrera. Y, además, como una compañía que dominaba todo el territorio de la ciudad (al modo de las clásicas *company town*), llevando a que quienes eran despedidos sufriesen mucho para reconfigurar su vida laboral y social. Ser despedido era vivenciado como “quedarse afuera” de ese mundo, de esa “familia” conformada en torno a la empresa-padre.

Claves similares encontramos en los testimonios de las mujeres que trabajaban en la planta, en general sin un balance tan crítico como el de Mirta. Así analiza Lita algunas modificaciones en el trato de la empresa hacia sus empleados: “cuando entré a ALUAR funcionaba como una gran familia, nos cuidaban. Después hubo momentos de cambio en la empresa en función a reducción de gastos en determinados momentos, cuando veías las playas abarrotadas, no había salida o no sé qué problema pasaba económicamente a nivel mundial”.

Ese quiebre lo vivenció en el área contable y lo observa en “los ‘90, era como que empezaban a hacer limpieza de gente. Ahí estábamos, en la caja, y llamaban a alguien y te mandaban una limpieza de 10, 20 personas y firmaban llorando. Yo me acuerdo un señor muy labrador, estaba en la parte de electrolisis, lloraba ese hombre que no podía ni ver los billetes”. La idea de “limpieza” es muy fuerte, y el dolor propio y ajeno se hacen palpables en sus palabras.

El otro cambio que destacan quienes trabajaron mucho tiempo en la planta es el nivel salarial. Hacia los ‘70 y ‘80 la diferencia con otros empleos era notoria, algo que comenzó a modificarse en los ‘90 y se fue homogeneizando en el nuevo siglo. Nos cuenta Lita que “hoy no hay tanta diferencia salarial, ya en los últimos años cambió mucho, y hasta el trato”. Ya no existe esa “familia”, de la cual en los inicios eran parte, simbólicamente, hasta sus propietarios: “ella, la dueña, cuando venía a la planta comía en la misma mesa que nosotros. La mujer de Manuel,¹⁵ ella venía y se sentaba en la mesa nuestra, comía con nosotros”.

Fernanda analiza un proceso similar: “es cierto, la primera camada, al principio, los primeros 15, 20, 25 años, fue una cosa, ahora ya cambió, cambiaron los roles, la gente... era más familiar, más de estar con vos, de venir a tu casa, de reunirse. Ahora es distinto, no sé si es la tecnología o que trajeron mucha gente de afuera, que viene más para dirigir”. Ella recuerda con emoción esa etapa ‘familiar’: “Nosotros estábamos para otra cosa, era para ponernos (se emociona). Lo que pasa es que son muchos años”. Dentro de esa dinámica pone en valor el encuentro en las fiestas: “Era estar todos juntos, reunidos, en la fiesta de ALUAR, era maravilloso. Para mí era la familia de ALUAR, para mí era... todo”. Al punto que para ella fue muy doloroso el momento de la jubilación: “yo no me quería ir, no, no, yo pensaba que me iba a quedar siempre”.

¹⁵ Manuel Madanes fue el socio mayoritario original de la empresa, también propietario de la compañía de neumáticos FATE junto a su hermano Adolfo. El hijo de este último, Javier Madanes Quintanilla, es el actual director de la compañía y mayor accionista.

La ruptura, en su mirada, provendría del desarrollo tecnológico y el crecimiento empresarial, que desarmó la “familia”: “La tecnología fue genial, el crecimiento enorme, pero nos restó, no solamente puestos de trabajo. Entonces la empresa por ahí perdió calidad humana, pero ganó en eficiencia, antes era más familiar, compartíamos a veces con un gerente en una reunión, una guitarreada”.

En Liliana vuelve a aparecer la figura de los dueños como parte de ese colectivo original: “arranca como una fábrica donde el dueño venía, se relacionaba con la gente. Entonces, para mí yo viví otra etapa de ALUAR, en la que formabas parte, te sentías parte del sistema”. Luego eso se modificó, cambiando entre otras cosas la retribución salarial: “es un buen trabajo, bien remunerado. Ahora no tanto no como en otros momentos, al principio era como que ganabas mucha plata, permitía otro nivel de vida. Eso empieza a cambiar en los ‘90, ahí se va nivelando”.

Mónica, ingresando en una fase de transformación, realiza un análisis que incorpora otras dimensiones por el rol gerencial que ocupaba. Ella destaca un “cambio generacional que se fue dando. La gente grande en un momento se sintió como afuera, ya no era la empresa que tanto quería (...) había una añoranza por lo que ellos habían hecho y ahí fue cuando la gente se empezó a jubilar y quedaron las camadas más nuevas que ya tenían un perfil un poquito distinto, ya cuestionaban más”.

Que ya no existiese la ‘familia’ también implicaba que ese colectivo laboral ya no tenía el mismo compromiso con los intereses empresariales: “no estaba puesta la camiseta e hicimos un montón de actividades para ponerle la camiseta a la gente (...) cuando yo me fui en 2018 ya había otra nueva generación, todavía menos identificada con la empresa”. Menor compromiso y más disputas, en un contexto donde la empresa ya no garantizaba las condiciones de antaño: “ya no es un sueldo tan hiperalto como al principio, pero todavía sigue siendo un sueldo estable (...) tengo un buen título en la ciudad, trabajo en ALUAR”. Ser empleado de la empresa se visibiliza como una cuestión de estatus o prestigio, ya no reflejado en una mejora tan clara de la calidad de vida.

Para Mónica la clave fue el cambio de “estructura de la empresa en cuanto a la dirección. Para mí hubo un antes y un después, yo fui de las que empezó a pensar que ya no era la empresa en la que me quería jubilar porque cambiaron valores y principios que para mí eran importantes”. Ella busca respuestas para historizar ese proceso: “son puntos de inflexión que tuvo la empresa, a mí me contaron lo del ’93,¹⁶ creo que son cambios de timón que quien lo viene viviendo de una

¹⁶ Un duro conflicto desarrollado entre fines de 1993 y el comienzo de 1994, donde la empresa intentó reducir los salarios de todo el personal y finalizó despidiendo a casi la totalidad del sector obrero más combativo (Pérez Álvarez 2022).

manera de pronto dice, ‘esto ya no va para el mismo lado’. Lo del conflicto grande del 2007¹⁷ también, y yo pasé la contingencia energética que paró casi toda la planta”.

Allí, por un atentado contra el interconectado eléctrico, ALUAR estuvo durante días sin provisión eléctrica. Según Mónica ese fue un momento bisagra, donde se replanteó la unidad, para que la misma fuese luego fracturada desde arriba por ciertos gestos claves: “en ese momento todavía estábamos unidos, había que sacar la planta adelante, operarios, ingenieros, gerentes, todo el mundo. No íbamos a quedarnos sin la fuente laboral, si tenía que trabajar 20 horas, trabajaba 20 horas”.

Y este sería el emblema de la ruptura: “te voy a contar una anécdota. Todavía el día de hoy hay gente que me la recuerda. Laburábamos, no sé... Operarios que se quedaban y se quedaban, y en algún momento el supervisor le decía listo, andá, dormí, volvé después. Ya ni había horarios, era, dormí, cuando te despertés, vení. En un momento, algunos habíamos dicho, traigan viandas, tenemos que comer. Entonces vos llamabas y le decías a cualquiera, tráeme 200 viandas. Y era comer, no me importaba si vos eras operario, yo era ingeniero... Teníamos que sentarnos y comer. Cuando terminó el conflicto, en algunos estratos se descontó la vianda”.

No era ya la empresa que aparentaba preocuparse por la vida de su colectivo obrero: “Éramos unos cuantos jefes que decíamos, ‘esto es una locura’. Tenías la gente laburando cualquier horario, podíamos haber tenido cualquier accidente ¿y vos le descontas una vianda? ¿Viste lo que es el seguro que salvó ALUAR? Estaban hablando de millones de dólares y me venían a hacer una cuenta de 200 mil pesos. Fue cruel, más que por la guita, por el gesto”. Ella, desde su lugar de jefatura, rememora esa instancia como un momento de ruptura: “hasta se declaró así, te decían ‘el paternalismo terminó’. Cuando vos entras a negociar salarios y te pones en una postura extrema para ver quién gana, podés llegar a romper ciertas cosas. Entonces los jefes de ALUAR estábamos divididos, porque la negociación salarial tiene que estar, pero los que seguimos laburando con la gente somos nosotros, entonces no rompás el clima dentro del sector”.

En esa confrontación era clave el rol del supervisor como mando intermedio: “porque el problema acá es el jamón del medio que es el supervisor, porque el supervisor termina estando todos los días en el turno rotativo, va y viene, y si vos no le das un contexto ve la calentura de los operarios y la empresa allá lejos y él en el medio. Entonces, ¿de qué lado se entra a poner el supervisor? De los operarios, porque es con los que va a tener que laburar después”.

¹⁷ Otro proceso significativo de huelga obrera en reclamo de aumento salarial, siendo la primera ocasión en la cual los operarios desconocieron las ‘actas esenciales’ que obligaban a mantener la producción continua por el tipo de operatoria que demanda este tipo de planta (Pérez Álvarez 2011).

Se fue quebrando el colectivo, no solo entre estratos laborales, sino también entre ‘viejos’ y ‘nuevos’: “los más nuevos, por la cuestión de edad y del tipo de generación que son, creen que rompiendo todo ganan más y los antiguos vivieron el proceso con la camiseta puesta. Aunque te hayan dicho se terminó el paternalismo, se plegaron al paro hasta el punto en el cual miraron y dijeron acá se va todo a la mierda y el que se queda sin laburo soy yo”. En ese punto hubo un quiebre: “gente que veía las cosas de una manera distinta, que decía quiero entrar a trabajar (...) se armó una fracción bastante grande”.

Gran parte de la ruptura pasaba por una nueva mirada empresarial donde, dada la resolución de la antigua escasez de fuerza de trabajo por un contexto donde ese recurso ya era excedentario (en el marco de los ‘90 y el gran aumento de la desocupación), ya no era necesario el ‘paternalismo’. Según Mónica antes se “tenía la visión del tipo de empresa que tenía que ser y que los recursos humanos eran importantes”, y luego de un recambio gerencial “los que vinieron no lo mantuvieron, era una visión totalmente contraria. Te decían, esto es una empresa que debe ganar plata. Si al recurso humano no le gusta que se vaya, y si no estás de acuerdo, ándate vos”.

La socialización

ALUAR desarrollaba diversas estrategias de socialización de su personal, intentando conformar un colectivo laboral cohesionado y con sentido de pertenencia. Si bien esa dinámica fue modificándose a través de los años, como vimos en el apartado previo, se pueden reconstruir diferentes prácticas a través de los testimonios recabados.

Fernanda nos cuenta: “en aquella época de 1977-1978, como yo toco la guitarra y canto, nos reuníamos y uno de los gerentes de Relaciones Industriales, me dice, ‘¿te animás a enseñar guitarra?’ ¡Ay, sí! Digo, ¿pero a quién? ¿Algún chico? ‘No, a nosotros’. Entonces se juntaba el gerente de planta, el gerente de relaciones industriales, el gerente de proyectos y otras personas más, cada uno con su guitarra y yo, para tratar de enseñarles. Ellos querían relajarse, aunque desafinaban porque cantaban para la mierda” (risas). Se trataba de una actividad de recreación promovida por la jefatura de la planta: “lo hacíamos en un quincho que era de la empresa, iba el que quería y no era obligación y no era tampoco pago. La empresa me daba algo extra, como para comprarme un par de zapatos”.

Además, y en una experiencia que también compartió Lita, Fernanda fue parte de un grupo de teatro vinculado a la empresa. En las entrevistas se evidenció que para ambas fue una práctica que las interpeló; Fernanda, por ejemplo, mostró fotos que retrataban algunas de las obras representadas: “aparte de trabajar, hacíamos teatro. Mirá, mirá lo que rescaté en blanco y negro. En aquella época, éramos tan jóvenes que necesitábamos hacer cosas distintas. Entonces

conocimos a un muchacho que trabajaba en ingeniería industrial, que se animó a decirnos ¿por qué no formamos un grupo de teatro? Y junto con él y otro señor hicimos el grupo de teatro Altea, Aluminio Teatro”. El testimonio de Liliana también destacó ese proceso: “fue algo muy lindo, que no sé por qué se terminó, pero era muy bueno compartir”.

Ella rememora que “en los primeros años se festejaban mucho los fines de año, y eran fiestas muy familiares, populares, eran majestuosas y eso también se fue perdiendo y se fue dividiendo ya por sectores, pero porque también fue creciendo y bueno, fue otra cabeza. Eran fiestas que terminábamos bailando todos, relindas eran”. Otra práctica de socialización fue rememorada por Fernanda, donde, además, se ponían en cuestión ciertos roles tradicionales de género: “Yo, aparte de tocar la guitarra y cantar, entretenía la fiesta y dije ‘yo me voy a disfrazar de Papá Noel’. Me disfracé y hasta el día que me fui, en el 2017, todos los fines de año me paseaba disfrazada de Papá Noel, pasando por los sectores de planta a entregarle un pequeño presente a la gente”. Fue una iniciativa personal que la empresa apoyó formalmente: “Primero lo hacía yo por mis propios medios y después la empresa me ayudó a comprar cosas y poner gorritos de Papá Noel a cada operario, iba en el turno de la mañana, en la tarde y a veces a la noche”.

En la memoria de Lita aparecen otras instancias de encuentro y el momento de la fiesta como un emblema de la ‘familia’ de ALUAR: “hay un anfiteatro muy lindo que nos llevaban a ver los partidos de fútbol, teníamos la posibilidad de verlos ahí en los mundiales en pantallas gigantes... éramos cuidados. Llegaba la fiesta de fin de año, éramos familia y eran impresionantes esas fiestas”. Además, se generaban otros procesos; por ejemplo, en Lita (“hice de brigadista de emergencias. En el ‘93, fue un curso que dictaron en dos años, desde práctica de primeros auxilios, RCP,¹⁸ rescate en altura, bueno, yo tenía esa impronta y allá iba”), en Fernanda sobre los recursos que aportaba la Asociación Mutual del Personal de Aluar (“a través de AMPAL, nuestros niños tenían beneficios en librerías o en lugares donde tenían equipos de gimnasia, guardapolvos, lo que sea. Teníamos guardería, llevábamos a los chicos y ahí estaban felices”) o Liliana (“había premios, donde no era tan importante la plata, sino la charla, los juegos”).

Esa socialización no solo tenía rasgos positivos, como ya lo vimos en el recuerdo de Mirta. Era complejo quedarse ‘afuera’ del ambiente que generaba (o prácticamente imponía) la empresa. Se construía una sociedad estratificada, con ámbitos y roles determinados a partir de las posiciones que se ocupaban en la empresa. Veamos al respecto el revelador testimonio de Mónica: “Yo vine con mis dos hijos, primer grado de primaria y jardín (...) me dicen, ‘los profesionales de ALUAR llevan sus hijos a la escuela de la costa’. Voy, digo ‘buen día, vengo a

¹⁸ Siglas de Reanimación Cardiopulmonar, procedimiento a realizarse cuando una persona ha dejado de respirar o su corazón ha parado de latir.

ver si hay lugar para mis hijos’, ‘y usted ¿dónde trabaja?’, ‘En ALUAR’. ‘¿Y qué es de ALUAR?’ ‘Trabajo en ALUAR’. ‘¿Qué título tiene?’ ‘Ingeniera’. ‘Sí, sí, los hijos de los ingenieros sí vienen acá, porque si tu marido era operario, no’. Entonces agarré y dije, ‘buenos días, me voy a retirar’. ‘No, pero si te hacemos lugar’... ‘No, mi vida, mis hijos no pisan esta escuela ni de casualidad, porque si para pisar esta escuela necesitan una mamá que tenga título universitario y que esté en ALUAR, no es la escuela que quiero para mis hijos’. Al día siguiente me llama el gerente de Recursos Humanos y me dice ‘¿Qué pasó en la escuela de la costa?’ ‘Nada’, le digo, ‘¿por?’ Me dice, ‘me llamó la directora que no quisiste inscribir a tus hijos en la escuela de la costa’. ‘No, ni de casualidad mis hijos van a esa escuela. ¿Primero mi título y después mis hijos? No. Son niños, que me pregunte si puedo pagar la cuota si quieres, pero no qué título tengo’. Y eso que me pasó, como esa anécdota, era la sensación de la ciudad. Yo mucho tiempo no dije que trabajaba en ALUAR, porque vos eras de ALUAR y estabas acá arriba, ni hablar si eras una ingeniera. Y no me gusta. Nunca me gustó ni me gustará”.

La experiencia feminizada

La clave de nuestra mirada es que a través de estas cuatro historias podemos comenzar a entender las pautas de la experiencia feminizada que vivió esta porción del colectivo laboral de ALUAR, el que componían las mujeres trabajadoras que desempeñaban tareas laborales en la planta. Las mismas se vinculan tanto al ámbito laboral como al doméstico: esas trabajadoras sufrían diversas formas de maltrato, que en muchos casos naturalizaron y no explicitaron como dimensiones vinculadas a una violencia en su contra. Al contrario, en general destacan su experiencia en ALUAR como positiva, algo entendible en personas que, por su género, difícilmente hubiesen podido acceder a condiciones salariales como las que allí lograron en otro ámbito laboral. Veamos algunos rasgos...

Fernanda es la que más resalta las características positivas de la empresa con respecto al género, aunque ya veremos que luego pone parcialmente en cuestión esa afirmación inicial. Al preguntarle sobre cómo las trataban en tanto mujeres, nos dijo: “Nos traían mate, sanguchitos, bebidas. Nos atendían como reinas. Fue impresionante. Cada una tenía su historia, porque en ese momento por ahí algunas nos enamoramos, otras conseguíamos parejas, entonces ya no podíamos estar tanto tiempo en el trabajo, sino que teníamos que dedicarle más tiempo a la familia. Pero igual, ALUAR nos bancó”. Resalta, con orgullo, sus roles como trabajadoras: “Fue una impronta lo que hicieron las mujeres dentro de la planta, hasta cargos gerenciales tuvieron... El manejo de gente no es fácil. Tanta gente, tantos sectores, es muy complicado”.

Liliana también comienza señalando lo bueno de su trayectoria, pese a que aparecen ciertos rasgos de dificultad vinculados a su género y las tareas de cuidado: “Yo no tengo malos recuerdos, al contrario, estuve 41 años y los disfruté. Como te digo, tuve etapas que me quería ir, pero yo creo que a todos les pasa. Cuando mis hijos eran chicos y se enfermaban, y yo faltaba, y tuve llamados de atención, que tenía que ir, discusiones, peleas... yo faltaba igual. Siempre prioricé eso y no fue un motivo de que me echaran porque mis hijos estaban enfermos”. En Fernanda surge un recuerdo similar, marcado por otra presión empresaria: “...por ahí tenías a los jefes, yo me acuerdo siempre que mi hijo actuaba en un acto escolar, y yo tenía que retirarme a las ocho y media. Entonces le dije, ‘mirá, tengo que ir a un acto de mi hijo, sino no puedo verlo nunca’. Me dice, ‘¿qué es más importante para vos, ALUAR o ir a un actito?’.”

En cuanto a los cuidados domésticos la mayoría de estas mujeres contaron con ayudas familiares en esas tareas, especialmente la asistencia de sus hijos que, por un claro sesgo generizado, recaía sobre ellas. Ese apoyo casi siempre fue de otras mujeres; Fernanda nos cuenta que “nosotros teníamos viviendo acá a mi mamá, mi abuela. Así que teníamos contención”. Liliana resume así ese difícil proceso: “Entré a los 19, a los 21 me casé y a los 22 fui mamá. Y tuve cuatro hijos trabajando en ALUAR, ahora estoy muy relajada, pero fueron años terribles. Hubo años que me quería ir porque era muy cansador, con cuatro chicos. Tuve la suerte de tener a mi mamá que me ayudó, gracias a eso pude continuar y hacer todo lo que hice, pero fueron años difíciles”.

Ella nos sigue contando el rol de su madre y, a la vez, como en su vida intentó no repetir esa trayectoria que la subsumía al ámbito doméstico: “Mamá siempre fue ama de casa, trabajaba en la casa. Sí, antes era así. Y yo ni loca me hubiera quedado como ama de casa (...) Entonces fue mi mano derecha. Yo me podía ir a trabajar, porque siempre estaba, la abuela siempre presente. Los chicos se enfermaban, yo los llevaba al médico un día y ya después los podía dejar con ella, no sé si de otra manera hubiera podido con cuatro hijos y un trabajo de todo el día”.

El testimonio de Mónica revela actitudes que sufrían las mujeres en la planta, más allá que ella sostiene que no le significaba un malestar: “No hubo nunca problemas, sí me silbaban, yo caminaba por la planta y me silbaban. Alguno te decía ‘chau bonita’, ‘por fin una mujer’ y no sé qué y yo me daba vuelta y le decía ‘gracias, buen día’ y no me lo tomaba como una agresión. Tampoco había cosas obscenas ni agresivas, pero para algunas personas puede llegar a ser ofensivo. Para mí no, porque yo entendía que era un ambiente de hombres, entonces que de pronto vean una mujer era todo un tema que a mí no me generaba ninguna problemática”.

Mónica naturalizaba esas situaciones, en el marco de una empresa que le permitió acceder a lo que anteriormente se le había negado por ser mujer. Ingresar a una industria clave, en un sector de jefatura y con un salario que mejoraba sus condiciones de vida, fueron claves que solo pudo

encontrar en ALUAR: “antes trabajaba 14 horas por día y me ofrecieron un lugar que, aunque también trabajase las 14 horas me pagaban cinco veces eso, me daban casa... No había mucho para pensar. Y era una planta industrial”.

Otras circunstancias en el ámbito laboral fueron rememoradas por Lita: “yo a nivel personal no tuve problemas con nadie, o sea con la única persona que sí en un momento tuve era cuando yo quedaba a cargo del sector de tesorería, pero había un chico que por el solo hecho de estar en el sector, de haber estado inventariando, me superaba en sueldo”. Su lectura inicial indica no haber tenido problemas, para de inmediato señalar que un varón con menores responsabilidades y que trabajaba en su mismo sector, recibía un mayor salario. Luego destaca otro maltrato: “Llegaba una auditoría y me reventaba los paquetes de monedas en el piso (...) Muchas cosas me animé a decirlas cuando me estaba por ir. Le digo, ‘sos jodido, ¿por qué me tiras las moneditas así? ¿Nunca viste que yo gateaba buscando las monedas?’ Se disculpó, pero te sentías como medio maltratada cuando él hacía eso”, o cuando “estando embarazada una compañera vino con un chiste tonto. Me desató una bata y quedé con la cola al aire... se disculpó, pero estuvo muy mal”.

Fernanda señala actitudes semejantes: “Siempre me apoyaron en lo que hacía y jamás nadie se sobrepasó ni me maltrató... Bueno, mi último jefe de compras un poco sí, yo por ahí más de una vez le dije que me dejará trabajar tranquila que yo a veces iba a conseguir las compras de una manera mejor que él”. Y Liliana indica cómo se complicaba la continuidad de las mujeres en ciertos sectores (“al principio éramos varias, después quedé yo sola... durante muchos años fui la única en laboratorio, hasta unos años antes de jubilarme”) y su imposibilidad de acceder al turno noche por criterios generizados de supuesta protección a quien se consideraba ‘débil’ (“Siempre varones y más varones porque es turno noche, ¿cómo va a haber mujeres a la noche? Hasta que entra una mujer, hace ocho años, tampoco tanto. Pero sino las únicas que hacían turno noche eran las enfermeras. Y en producción, ahora hay un montón de mujeres y jefas. Eso cambió”).

Una de las complejidades que vivenciaron estas mujeres fue encontrarse en el rol de ser quienes llevaban el mayor salario a sus familias; esto generaba roces con sus parejas varones, sea por sentirse inferiores al no cumplir con el mandato masculinizado de ser el principal proveedor o por aprovecharse de esa situación y no aportar recursos al hogar. Lita nos cuenta que “él fue muy volátil, el trabajo en relación de dependencia no le gustaba. Después terminé vendiendo la casa porque me separé cuando ya tenía dos hijas, porque no podía ser. Se aprovecho de mí, muchas veces ni sabía dónde estaba, recibía un llamado de Venezuela, de Brasil”. Ella, antes, había sufrido otra situación relacionada: “para el día de la madre o algo así, él me quiere regalar una máquina de coser, y va a una casa, creo que todavía estaba en la prefectura. Y le dicen que a

nombre suyo no tenía crédito, pero ‘a nombre de ella lo hacemos’. Al hombre eso lo golpea, encima que ganaba menos que yo”.

Dinámicas similares vivenciaron otras entrevistadas, quienes solicitaron no incluir esa porción de sus testimonios en escritos públicos. Lo que se hace evidente es que existe una experiencia femenina particular, que le da rasgos similares a sus trayectorias. Esos procesos son los que construyen una identidad, que aún hoy opera en encuentros de esas ‘mujeres de ALUAR’. Veamos dos comentarios de Liliana al respecto. Nos cuenta que, en ocasión de una jubilación, “digo, ‘nos tenemos que juntar’. Entonces yo de varias tenía el WhatsApp, armé el grupo y ahí estamos, para cenar, para charlar”. Esas instancias son permanentes, donde la unidad solo pasa por ser mujeres que trabajaron en la planta: “yo trabajé en laboratorio, una era secretaria de la gerencia de investigación y desarrollo, se jubiló ahí, otra estaba en la parte de compras, y otra fue también secretaria de un área y después terminó también en pagos”.

Es interesante que en todos los casos la respuesta directa ante la consulta sobre formas de violencia o maltrato fue que no había existido ninguna y que siempre habían vivenciado un comportamiento correcto y respetuoso; sin embargo, en el transcurso de sus testimonios aparecía, explícita o implícitamente, diversas dimensiones que empeoraban sus condiciones de trabajo y/o de vida que se vinculaban claramente a su condición de género.

A modo de cierre

La Patagonia se construye, al menos en la mayoría de las narrativas hegemónicas (ver Gatica 2023), como una tierra salvaje, hostil, un sitio indebido para las, supuestamente, débiles mujeres (Haurie 2006; Ise y Lobo 2021). La industria, en ese territorio, entonces también debía ser un ámbito de varones: los planes desarrollistas, de cuya impronta la iniciativa de ALUAR fue paradigmática, que construirían una Patagonia integrada y desarrollada, completando la conquista militar y consolidando la soberanía (Binder 2021), era un decurso solo digno de hombres, imaginariamente fuertes y valerosos. No entraban allí estas otras historias que, en verdad, fueron parte imprescindible de dicho devenir.

Esas parecían ser las narrativas ‘lógicas’ para el proceso industrializador. Sin embargo, la historia suele discurrir por lugares no previstos por quienes planificaban el futuro y las mujeres ocuparon esos puestos de trabajo, siendo un factor clave de la industrialización regional. Tal como fue evidenciado en trabajos previos para la industria textil (Pérez Álvarez 2021), aquí vimos cómo el colectivo obrero metalúrgico tuvo a las mujeres como argamasa clave de su construcción.

El artículo se conecta con diversos aspectos trabajados por Queirolo (2018) en su análisis del empleo de mujeres en sectores administrativos, en especial de ámbitos laborales clásicamente masculinizados. En torno a ellos se configura una noción de “prestigio”, que hemos visto destacada en los testimonios relevados, relacionada con el hecho de que esas mujeres administrativas y/o profesionales, eran sujetos urbanos, alfabetizados y con acceso a capacitaciones que no necesariamente compartían sus colegas varones.

Sin embargo, ello estaba lejos de anular las desigualdades, en un vínculo que Queirolo nomina como “la paradoja de la empleada”. Allí el prestigio se combina con las segregaciones horizontal y vertical, propias de las relaciones sexo-generizadas en la sociedad asalariada (Viano 2014). En ocasiones esa supuesta posición de relativa valorización social, ocultaba desigualdades explícitas, como la brecha salarial, la presencia de ‘techos de cristal’ para las mujeres y la constante doble jornada laboral. El empleo femenino seguía apareciendo como algo ‘excepcional’ y lo doméstico se presentaba como el espacio ‘normal’ para ellas, debiendo aceptar esas formas de opresión a través de diversos mecanismos de naturalización.

Como ya lo planteamos, las metalúrgicas, en general, y ALUAR, en particular, tienden ser vistas como un lugar masculino y masculinizado. La fábrica aparece como un sitio reservado para los varones, y donde solamente estos, y sus tareas, acciones y palabras, adquieren visibilidad pública. Es evidente que esto es producto de un ocultamiento, de relaciones sociales imbuidas de una práctica patriarcal, y, también, de la todavía escasa cantidad de investigaciones que hagan observable su lugar y sus roles. En este artículo visibilizamos su papel, destacando que las mujeres fueron y son fundamentales para comprender la dinámica productiva de ALUAR y sus transformaciones.

Las cuatro protagonistas valoran positivamente su camino por la empresa, sin que esto signifique no destacar aspectos negativos de dicha experiencia. Nos dice Lita que “si hoy tuviera que elegir un trabajo, me gustaría que fuera con la misma organización que tuvo ALUAR en su momento. Hoy no puedo decir si está bien o está mal lo que hace. Pero mi experiencia en la empresa fue buena, pese a que yo sabía que salía exprimida como una naranja en función de la responsabilidad de trabajo, pero me veía compensada desde lo material porque hice esto todo solita”. Se refería a su casa, a la crianza de sus dos hijas, a la posibilidad de que ellas accedieran a una buena educación y llegasen a la universidad. Para las trabajadoras mujeres, como ya lo indicamos, se destaca un diferencial, especialmente en aquellas que ingresaron sin mucha calificación y durante los años ‘70: difícilmente en otro empleo hubieran podido conquistar esos niveles de autonomía femenina y de posibilidades de proyectar sus vidas. Esa es, quizás, la clave de aquel “nos trataban como reinas”, de Fernanda.

Ella es quien más valora esa posibilidad que pudo vivenciar, señalando críticamente que hoy muchos empleados no construyan la misma identificación con la empresa. Según su balance ahora “falta un poquito el sentido de pertenencia, la camiseta, cosa que se dejó de usar hace muchos años, ¿no? Hoy ninguna, ningún trabajador es absolutamente fiel a nada”. Mientras que para Liliana es relevante señalar el fortalecimiento de la presencia femenina en la empresa: “En las enfermeras, en las partes administrativas, ahí siempre hubo mujeres. Y en producción no había mujeres. Hoy, empezaron de a poco y yo creo que se dieron cuenta que es necesario, que la mujer tiene otra mirada, otra visión del mundo, hace falta”.

Vemos en ella una especial valoración de la agencia femenina en clave de suponer que plantean ‘otra visión del mundo’, algo tradicionalmente vinculado a sus roles vinculados a las tareas de cuidado y asistencia. Esto se expresa también en las funciones que desarrollaban en la planta, en la primera etapa reducidas a dichas ocupaciones, mientras que más recientemente (la incorporación de Mónica en los ‘90 parece ser uno de los primeros casos) en roles estrictamente vinculados a la producción, aspectos que siempre se habían considerado masculinizados.

Rastreamos diversas claves de sus experiencias laborales, evidenciando que las mismas tuvieron un claro sesgo generizado: esto significa que una gran porción de los procesos que vivenciaron se explicaba a partir de su condición de ser mujeres en una fábrica considerada tradicionalmente como ‘de varones’. En siguientes avances de esta investigación desplegaremos otras claves, como su análisis del rol sindical y su participación en los procesos de conflicto y lucha, la mirada sobre la contaminación y los accidentes laborales, las características que ellas destacaban de la empresa, las tareas específicas que se les asignaban, entre otras aristas de sus recorridos.

Bibliografía

Alías Lahittette, M. (2006). *Género y trabajo: Reflexiones acerca del lugar de la mujer en el mercado de trabajo argentino*. Trabajo final de grado. UNLP-FAHCE. Recuperado de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.511/te.511.pdf>.

Andújar, A. (2014). *Rutas argentinas hasta el fin. Mujeres, política y piquetes, 1996-2001*. Ediciones Luxemburg.

Andújar, A. (2015). Comunidad obrera, género y políticas asistenciales. *ARCHIVOS*, IV (7), 59-78.

Andújar, A. (2017). Historia social del trabajo y género en la Argentina del siglo XX: balance y perspectivas. *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos (REFA)*, 8, 43-59.

- Andújar, A. (2021). O operário sonhado por seu patrão: Políticas empresariais em uma comunidade petrolífera de Comodoro Rivadavia, Argentina (1917-1932). *Mundos do Trabalho*, 13, 1-19.
- Andújar, A. y Basualdo, V. (2023). Género, trabajo, familia y militancia en la comunidad metalúrgica de Villa Constitución durante los tempranos '70. *Historia Regional* (49), 1-22. <http://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/index>
- Andújar, A. y D'Antonio, D. (2020). Género, clase y trabajo en la Argentina reciente. *Archivos*, año VIII, nº 16: 93-110.
- Aruzza C. y Bhattacharya, T. (2020). Teoría de la Reproducción Social. *Archivos*, año VIII, nº 16: 37-69.
- Barragán, I. (2015). Mujeres trabajadoras y delegadas sindicales en un astillero de la Armada Argentina. Astillero Río Santiago (1973-1978). *Revista Nomadías*, (20), 227-248.
- Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Binder, A. (2021). *Campos de lucha, fuerzas sociales y estrategias políticas: el Trelewazo y la conflictividad social en el noreste de Chubut (1966-1972)* (Tesis de doctorado). UNLP, La Plata.
- Bock, G. (1989). La historia de las mujeres y la historia del género: Aspectos de un debate internacional. *Historia Social*, (9), 55-77.
- Brandolini, C. (2021). Clase trabajadora y género durante el 'rodrigazo': Tensiones y distensiones en la familia metalúrgica santafesina. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, nº 18: 325-354.
- Cantero, Pedro (2003). "Hombrear. Modos de aprender a ser hombre". En *Hombres. La Construcción Cultural de las Masculinidades*, coordinado por José Valcuende del Río y Juan Blanco López, 53-66, Madrid: Talasa.
- Caruso, L. (2016a). Hombres a bordo: experiencia laboral y masculinidades en el mundo del trabajo marítimo en la primera posguerra. En A. Andújar, S. Palermo, V. Pita y C. Schettini (Eds.), *Vivir con lo justo: estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, siglos XIX y XX* (pp. 63-80). Prohistoria Ediciones.
- Caruso, L. (2016b). *Embarcados. Los trabajadores marítimos y la vida a bordo: sindicato, empresas y Estado en el puerto de Buenos Aires (1889-1921)*. Imago Mundi.
- Ciselli, G. (2003). *Pioneras astrenses: el trabajo femenino en el pueblo de una compañía petrolera patagónica 1917-1962*. Buenos Aires: Dunken.
- D'Antonio, D. y Scheinkman, L. (2015). Una aproximación desde los estudios de género al análisis de los trabajadores, el movimiento obrero y las izquierdas. *Archivos*, año IV, nº 7, 9-14.

- D'Uva, F. (2021). Los trabajos de mujeres y menores en los ferrocarriles de la Argentina a comienzos del siglo XX. *Trashumante. Revista Americana De Historia Social*, (18), 146–167. <https://doi.org/10.17533/udea.trahs.n18a07>
- Dawyd, D. (2020). Trabajadoras metalúrgicas en la resistencia peronista. Una mirada a partir de una fábrica: Philips Argentina, 1955-1958. En P. Lenguita (Comp.), *La resistencia de las mujeres en gobiernos autoritarios: Argentina y Brasil (1955-1968)* (pp. 13-33). CEIL-CONICET.
- Dawyd, D. (2022). Experiencia laboral y género en el mundo metalúrgico. Una aproximación a partir de la empresa Philips Argentina, 1930-1960. *Descentrada, Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género (CInIG) - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata*, 6(1), 1-17.
- Dawyd, D. (2023). Bajo la caperuza había una trabajadora: la trayectoria de una obrera metalúrgica en la argentina postperonista. *Caminhos da História*, 28(2), 40-57. <https://doi.org/10.46551/issn.2317-0875v28n2p.40-57>
- Dicósimo, D. y Lemiez, G. (2023). Identidades obreras y relaciones sociales paternalistas en la industria del cemento. Calera Avellaneda SA (Olavarría) y Loma Negra SA (Villa Cacique-Barker). *Quinto Sol*, 27(1), 1-22. <https://doi.org/10.19137/qsol-2023-270107>
- Fernández Massi, M. (2023). “Reestructuración productiva y trabajo: el Polo Petroquímico de Bahía Blanca desde la década de 1990 a la actualidad”. En *Atlas histórico y geográfico de la Argentina: mundo del trabajo*, coordinado por D. Dicósimo y M. Adamini, 347-359. Tandil: Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.
- Ferrera, I. y R. Rubiolo (2000). El polo petroquímico de Bahía Blanca en el modelo territorial actual. *Actas II Jornadas de Geografía de la UNLP*, 1-10.
- Fontes, P. (2008). *Um nordeste em São Paulo: trabalhadores migrantes em São Miguel Paulista (1945-66)*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Gatica, M. (2000). Identidades conflictivas o víctimas de una experiencia de desarrollo en Patagonia. Las trabajadoras de INTECO S.A. *Boletín Realidad y Palabra* n° 5, UNP.
- Gatica, M. (2007). *Los hacedores de caminos*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Gatica, M. (2009). Industrialización y proletarización: las trabajadoras de INTECO en Trelew. En E. Crespo y M. González (comps.). *Mujeres en palabras de mujeres*. Rawson: Fondo Edit. Provincial.
- Gatica, M. (2023). Trelew, un lugar en el tiempo: Movilidades, violencias e identidades. In E. Coraza de los Santos (Ed.), *Movilidades en América Latina. Violencias en tiempos postransicionales* (pp. 95-144). Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América Latina y el Caribe.

- Gatica, M. y Saso, D. (2022). “¿Señor, qué parte no entiende que con el capitán está hablando?!?”: clase, género y experiencia en la vida de una mujer capitana. *Trab. soc.*, 23(38), 49-68.
- Ghigliani, P. (2018). Las mujeres trabajadoras en la industria gráfica de los años sesenta y setenta: participación sindical, agencia contenciosa y discurso de género. *Trabajo y Sociedad*, (31), 149-166.
- Godoy, S. (2023). Mujeres guardabarreras del ferrocarril en los cruces entre el trabajo y la vida familiar: Jornada laboral, modalidades y saberes tácitos (Argentina, primera mitad del siglo XX). *Revista Latinoamericana De Antropología Del Trabajo*, 7(15). Recuperado de <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/1014>
- Gutiérrez, M. (2020). Consumo, protesta y comunidad laboral: usos e implicancias del espacio azucarero. Tucumán durante el primer peronismo. *Estudios del ISHIR*, (26), 1-25.
- Hall, C. (2013). La historia de Samuel y Jemima: Género y Cultura de la clase trabajadora en la Inglaterra del siglo XIX. *Mora*, 19(2), 83-99.
- Haurie, V. (2016). *Mujeres en tierra de hombres. Historias reales de la Patagonia invisible*. Buenos Aires: Artemisa.
- Ibarra, H. y Hernández, C. (2017). *Estado, Economía y Sociedad. Trelew y su hinterland: 1889-1999*. Trelew: INSHIS-UNP.
- Ibarrola, P. (2023). Mujeres de la pesca artesanal en Península Valdés: identidades y resistencias. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N° 23, pp. 53-77.
- Insausti, S. y Peralta, J. (2018). Cuaderno bibliográfico: estudios sobre masculinidades y diversidad sexual en Argentina. *Anclajes*, vol XXII, n° 3: 91-117.
- Ise, M. y Lobo, N. (2021). Mujeres en la historia: construir otros relatos en Fuegopatagonia (1870-1960). *Revista de la Red de Intercátedras de Historia de América Latina*, año 7, n° 13: 19-41.
- James, D. y Lobato, M. (2024). *Paisajes del pasado. Relatos e imágenes de una comunidad obrera*. Edhasa.
- Kaminker, S. y D. Ortiz-Camargo (2016). “Puerto Madryn, de pueblo a ciudad intermedia. La dinámica poblacional local a través de cinco retratos censales (1970-2010)”. *Papeles de Población*, [S.l.], v. 22, n. 89. Disponible en: <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8272>.
- Klubock, T. (1995). Hombres y mujeres El teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951. En L. Godoy, E. Hutchison, K. Roseblatt & M. Zárate (Eds.), *Disciplina y desacato, construcciones de identidad en Chile, siglos XIX y XX* (pp. 223-253). Colección Investigadores Jóvenes.

- Laitano G. y Nieto A. (2019). "Muñecas bravas en un nido de ratas". Notas sobre las representaciones masculinas y el protagonismo femenino en las luchas gremiales de la industria del pescado. *Ejes de Economía y Sociedad*. 3, 4, 56-80.
- Laufer, R. (2019). Clase y género en la Córdoba combativa. Las obreras de ILASA y la ocupación de la fábrica en 1970. *Anuario de la Escuela de Historia Virtual*, (16). Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/anuariohistoria/article/view/27246>
- Leite Lopes, J. (1979). "Fábrica e Vila Operária: Considerações sobre uma forma de servidão burguesa". En *Mudança social no Nordeste: A reprodução da subordinação*, editado por José Leite Lopes, Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Lobato, M. (2004). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Buenos Aires: Prometeo.
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en Argentina, 1869-1960*. Buenos Aires: Edhasa.
- Lobato, M. (Ed.). (2020). *Comunidades, historia local e historia de pueblos. Huellas de su formación*. Prometeo.
- Lobato, M., Stolcke, V. y Ullivarri, M. (2019). Introducción. En R. Barragán Romano (comp.). *Trabajos y trabajadores en América Latina (siglos XVI-XXI)* (23-31). La Paz: Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Martínez, S. (2003). Yacimientos Carboníferos Fiscales y el paternalismo como estrategia empresarial. *Actas IX Jornadas Interescuelas-Departamentos de Historia*. Córdoba: U.N.Córdoba.
- Neiburg, F. (1988) *Fábrica y villa obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. Buenos Aires: CEAL.
- Nieto, A. (2018). *Entre anarquistas y peronistas. Historias obreras a ras del suelo*. Imago Mundi.
- Odisio, J. (2008). El Complejo Petroquímico de Bahía Blanca: una historia sinuosa. *Estudos Ibero-Americanos*, vol. XXXIV, núm. 2, 114-129.
- Palermo, H. (2015). "Machos que se la bancan": masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina. *Desacatos*, (47), 100-115.
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Biblos.
- Palermo, S. (2019). Empresas ferroviarias, viviendas para trabajadores y cuestión social en la Argentina moderna: 1890-1920. *H-industri@*, 13(25).
- Peláez, P. (2019). "Si va hablando solo por la calle: trabaja en Dálmine". La salud obrera como campo de disputa en una gran empresa siderúrgica: entre la resistencia de los trabajadores y las

- prácticas de violencia estatal y empresarial (1974-1978). *Revista Paginas*, 12(28). <https://doi.org/10.35305/rp.v12i28.381>
- Pérez Álvarez, G. (2011). "Paternalismo, experiencia obrera y desarrollo del régimen de gran industria: la historia de ALUAR". *Mundos do Trabalho*, vol. 3, n. 6, 130-150.
- Pérez Álvarez, G. (2015). "Vieja" y "nueva" clase obrera en la Patagonia Argentina: del inicio del ferrocarril al surgimiento de las industrias subsidiadas por el Estado. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, (8), 143-162.
- Pérez Álvarez Gonzalo (2019). "Condiciones laborales y estrategias obreras de los trabajadores de Aluar (Puerto Madryn - Chubut - 1974-2017)", en *Trabajo y Sociedad*, N° 34, 331-351.
- Pérez Álvarez, G. (2018). Trabajadoras y trabajadores de las industrializaciones subsidiadas en Amazonas y Patagonia: un análisis desde las fuentes orales. *Voces de la Historia*, n° 1, 52-75.
- Pérez Álvarez, G. (2021). Género, sindicalismo y región en el origen y la consolidación del gremio textil en Chubut, 1956-1964. *Historia Regional*, (44), 1-22.
- Pérez Álvarez Gonzalo (2022). *Trabajadores del aluminio. La historia de Aluar desde una perspectiva obrera (1974 - 2022)*. Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.
- Pérez Álvarez Gonzalo (2023). "Trabajadoras y trabajadores de ALUAR (Puerto Madryn, Chubut). Los procesos de trabajo, la clase obrera y sus transformaciones". *Revista Interdisciplinaria de Estudios Sociales*, N° 27, 9-46.
- Queirolo, G. (2018). *Mujeres en las oficinas: trabajo, género y clase en el sector administrativo (Buenos Aires, 1910-1950)*. Biblos.
- Queirolo, G. (2020). *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estado y sindicatos (Buenos Aires, 1910-1960)*. Buenos Aires: Eudem-GEU.
- Rougier, Marcelo y Mario Raccanello (2024). *Medio Siglo de un Proyecto de Desarrollo. La Producción de Aluminio en Argentina*. Buenos Aires: Eudeba.
- Sáenz, A. (2009). Las damas del hierro. El proceso industrializador desde una perspectiva de género, 1950-1975. En A. Rivera (Dir.). *Dictadura y desarrollismo: el franquismo en Álava* (219-254). Vitoria: Ayuntamiento de Vitoria.
- Salazar, J. (1992). *O novo proletariado industrial de Manaus e as transformações sociais possíveis: estudo de um grupo de operários*. Tese de Doutorado. São Paulo: USP.
- Saso, D. (2018). "...Yo crecí ahí, y ahí crié coraje". Género, clase y experiencia: la huelga de Confecciones Patagónicas (Trelew-Chubut, 1997). *Historia Regional*, año XXXI, n° 38, 1-13.
- Saso, D. (2019) "*Vamos marchando a través del hermoso día...*". *Experiencias de lucha de las trabajadoras de Confecciones Patagónicas*. Tesis de Licenciatura. Trelew: UNP.

- Scott, J. (1993). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. C. Cangiano & L. Dubois (Comps.), *De mujer a género. Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales* (pp. 17-50). CEAL.
- Scott, J. (2008). *Género e historia*. México: FCE-UNAM.
- Soria, J. M. (2024). Los hilos ¿invisibles? de la Historia: trabajo, género y experiencia en las fábricas de bolsas de Ingeniero White (1900-1960). *Ejes de Economía y Sociedad*, 8(14), 1–27. <https://doi.org/10.33255/25914669/7223PUCCIA>
- ENRIQUE (1974) Breve historia del carnaval porteño, Buenos Aires. MCBA.
- Steedman, C. (2013). El trabajo de servir: las tareas de la vida cotidiana, Inglaterra, 1760-1820. *Mora*, (19), 101-126. <https://doi.org/10.34096/mora.n19.459>.
- Thompson, D. (2013). Las mujeres y la radicalidad política en el siglo XIX: una dimensión ignorada. *Mora*, (19), 65-82. <https://doi.org/10.34096/mora.n19.457>.
- Thompson, E. P. (1995). La venta de esposas. En E. P. Thompson. *Costumbres en común* (453-519). Grijalbo: Barcelona.
- Thompson, E. P. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.
- Valcuende del Río, José, y Juan Blanco López (2015). "Hombres y masculinidad ¿Un cambio de modelo?", en *MASKANA*, vol. 6, N° 1, 95-105.
- Varela, P. (2019). 'Te trataban de puta'. Género, clase y una huelga por acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 23, n° 38-39, 197-214. Recuperado de <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/397>.
- Vergara, Á. (2013). Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional. *Avances del Cesor*, Año X, N° 10, 113-128.
- Viano, C. (2014). Voces (des- encontradas) en los Encuentros Nacionales de Mujeres en Argentina. *páginas*, año 6, n° 11, 49-68. Recuperado de <http://paginas.rosario-conicet.gob.ar/ojs/index.php/RevPaginas>.
- Wanderley, F. (2019). ¿Qué es trabajo? Las fronteras conceptuales entre trabajo y no trabajo. En R. Barragán Romano (comp.). *Trabajos y trabajadores en América Latina (siglos XVI-XXI)* (33-54). La Paz: Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.

Entrevistas

Fernández, Mónica, entrevistada por Gonzalo Pérez Álvarez, 19 de marzo de 2024. Entrevista transcrita, 17 páginas.

Gonzalo Pérez Álvarez

Fosterich, Liliana, entrevistada por Gonzalo Pérez Álvarez, 8 de febrero de 2024. Entrevista transcrita, 18 páginas.

Hernández, Mirta, entrevistada por Gonzalo Pérez Álvarez, 16 de abril de 2018. Entrevista transcrita, 15 páginas.

Miranda, Lita, entrevistada por Gonzalo Pérez Álvarez, 15 de febrero de 2024. Entrevista transcrita, 22 páginas.

Scalissa, Fernanda, entrevistada por Gonzalo Pérez Álvarez, 5 de marzo de 2024. Entrevista transcrita, 20 páginas.

Recepción: 18/02/2025

Evaluado: 11/04/2025

Versión final: 29/05/2025