

El catolicismo social como estrategia empresarial. El caso de Algodonera Flandria (1924-1955)

María Inés Barbero *
Mariela Ceva **

Introducción

El presente trabajo es parte de una investigación en curso sobre una empresa textil, Algodonera Flandria, entre la década de 1920 y la de 1970.

Se trata de una empresa industrial que a fines de los años veinte se instaló en un área rural, alrededor de la cual fueron desarrollándose núcleos urbanos habitados por los trabajadores de la firma. La gestión empresarial se caracterizó por una fuerte orientación paternalista, fundada en los principios del catolicismo social tal como fueron enunciados desde fines del siglo XIX.

Desde este punto de vista, constituye un caso con rasgos originales, no sólo por las dimensiones extraeconómicas del proyecto empresarial, sino porque en cierta medida se confunden en una la historia de la empresa y la de los pueblos circundantes.

En el curso de la investigación hemos buscado articular la historia de la evolución económica de la empresa con otras dimensiones, como las características de la gestión empresarial, las relaciones sociales en el seno de la empresa y la proyección de la empresa hacia el ámbito comunitario.

El estudio de caso implica la adopción de una perspectiva microhistórica, entendida como un procedimiento analítico que hace posible, a través de la reducción de la escala, la observación de factores no visibles desde perspectivas globales. Como ha señalado Giovanni Levi, la opción por el enfoque microhistórico no implica la renuncia a la contextualización: "es un procedimiento que toma lo particular como punto de partida y procede a identificar su significado a la luz de su contexto específico"¹.

En este marco, hemos tratado de identificar problemas conceptuales o de índole más general que surgen del estudio particular de la empresa, desde una perspectiva

* Universidad de Buenos Aires; Universidad de Luján.

** Universidad de Luján.

¹ G. Levi, "Sobre microhistoria", en P. Burke (comp.), *Formas de hacer historia*, Madrid, 1993, p.137.

multidisciplinaria, y de contribuir, a través del estudio de un caso, a generar preguntas y a buscar nuevas respuestas.

La instalación de Algodonera Flandria

La Sociedad Anónima Algodonera Sudamericana Flandria fue constituida en Buenos Aires en octubre de 1924, con la finalidad de fabricar hilados y tejidos en general y de llevar a cabo operaciones de comercialización (consignaciones y compra-venta). El capital de la empresa pertenecía mayoritariamente a un grupo empresario belga, los "Etablissements Steverlynck", propietario de varias fábricas textiles en la zona de Courtrai, dedicadas a la producción de hilados y tejidos.

Se trataba de una empresa familiar, en la que en los años veinte la dirección estaba en manos de la tercera generación, constituida por cuatro hermanos -Jules, Charles, Adolphe y Boudoin Steverlynck- que habían heredado la firma a la muerte de su padre, en 1912. Las instalaciones de la empresa habían sido reconstruidas a principios de la década de 1920, después de los daños sufridos durante la primera guerra mundial.

Para entonces la empresa contaba con representantes comerciales en Egipto, Estados Unidos, Cuba y la Argentina². En Bélgica las actividades relacionadas con la exportación estaban a cargo del "Comptoir Steverlynck", firma que pertenecía al grupo.

Hasta la instalación de la filial en 1924, la empresa exportaba hilados y tejidos al mercado argentino a través de un representante, la firma Braceras y Cía., cuyos propietarios eran de origen catalán, que se dedicaba a la importación y fabricación de tejidos, con sucursales en Montevideo, París, Manchester y Barcelona. Al establecerse la firma en la Argentina, los Steverlynck se asociaron con los Braceras, participando estos últimos con un tercio del capital. A mediados de la década de 1930 los Braceras se retiraron de la sociedad, y ésta quedó enteramente en propiedad de los Steverlynck.

La decisión del grupo Steverlynck de crear una filial de producción en la Argentina estuvo fuertemente condicionada por la legislación aduanera de 1923, que elevó los aranceles para la importación de bienes industriales. En el caso de la industria textil, la Ley de Aduanas establecía el incremento de los aranceles para los tejidos importados, y al mismo tiempo ofrecía amplias facilidades para la importación de maquinarias. Al mismo tiempo, y más allá de la legislación proteccionista, la economía argentina experimentó un fuerte crecimiento en la década de 1920, una vez superados los efectos de la crisis de la primera posguerra. En este marco, la instalación de Algodonera Flandria es parte de un proceso más general de radicación de empresas extranjeras en el sector manufacturero, atraídas por las condiciones que ofrecía el mercado argentino en los años veinte.

Aunque Algodonera Flandria no puede ser considerada en sentido estricto como una filial de empresa multinacional, las etapas que atravesó la instalación de la firma en la Argentina presentan rasgos comunes a los procesos de multinacionalización tal como han sido sistematizados por Mira Wilkins para el caso de las empresas norteamericanas³. Al iniciar

² Entrevista a Julio Van Houtte, 7 de julio de 1993.

³ M. Wilkins, *The emergence of multinational enterprise*, Cambridge, Mass. 1970, pp.417-422.

sus actividades, los Steverlynck operaron a través de un representante. Después crearon la filial, que cumplía una doble función: importación y producción. Más tarde, la filial fue generando un proceso de sustitución, acentuándose la autonomía a partir de la instalación de la hilandería, a fines de la década de 1930.

Un modelo de empresa paternalista

Uno de los aspectos más originales del caso de Algodonera Flandria es que la empresa, tras iniciar su actividad en un ámbito urbano, fue trasladada, por decisión de sus propietarios, a un área rural.

Tal como se ha señalado, la filial argentina fue constituida a fines de 1924, y se instaló en la localidad de Valentín Alsina, en el área sur del Gran Buenos Aires. Esta era una zona industrial, con fuerte presencia del sector textil, en la que Algodonera Flandria comenzó produciendo en una planta que alquiló a la firma Giardino, de propiedad de empresarios italianos. Allí funcionó los primeros cuatro años, y ya a fines de 1927 comenzaron las obras de construcción de una nueva fábrica en tierras lindantes con la estación Jáuregui del Ferrocarril Oeste, en las cercanías de Luján, a más de setenta kilómetros de Buenos Aires.

En Jáuregui había funcionado un molino harinero desde mediados del siglo XIX hasta principios de este siglo, y más tarde una empresa textil, Strasser y Keggi, dedicada a la hilandería de lana. Esta operó hasta 1921, momento en que se trasladó con parte de su personal a Valentín Alsina. Algunos de ellos se incorporaron luego a la Algodonera Flandria, y según la tradición de la empresa fueron quienes mencionaron por primera vez a Julio Steverlynck la existencia del viejo molino⁴.

Algodonera Flandria compró una fracción de tierra extensa, de 28 hectáreas de superficie, de la que una parte sería destinada a la instalación de la fábrica, y el resto a los pueblos donde deberían radicarse los trabajadores.

La decisión de trasladar la fábrica a una zona rural fue impulsada personalmente por Julio Steverlynck, y hunde sus raíces en su experiencia previa en Bélgica, en sus ideas acerca de las consecuencias no deseables del desarrollo industrial y en su concepción de las relaciones obrero-patronales.

Hasta fines del siglo XIX la empresa de la familia Steverlynck en Bélgica había privilegiado el sistema de trabajo a domicilio. Según el testimonio de una de las hijas de Julio Steverlynck, el padre de éste recorría en un coche a caballo las casas de los obreros, en las que funcionaban los telares, para supervisar su trabajo⁵.

En el momento de establecerse en Argentina, la firma contaba ya con cinco fábricas en Bélgica, pero ellas no estaban localizadas en grandes centros urbanos sino "establecidas en la zona de Vichte, una zona retirada en la que había menos habitantes que en Jáuregui."⁶

Es evidente que el modelo de funcionamiento de la empresa en su país de origen debe haber tenido una fuerte incidencia sobre la decisión de construir la fábrica de la filial

⁴ "El Telar", a.XLI, n°425, 1975-1976, p.14.

⁵ Manuscrito de Marie Jeanne Steverlynck, mayo de 1991, sin título.

⁶ Entrevista a Juan Jiménez, 14 de septiembre de 1993.

Argentina en una zona rural. Los primeros años de funcionamiento en Valentín Alsina reforzaron esta idea, al poner de manifiesto los límites que presentaba un área urbana, tanto en lo relativo al reclutamiento de la mano de obra como a las condiciones de vida de los trabajadores y a las relaciones obrero-patronales.

Uno de los problemas más visibles era el de la rotación de la mano de obra, que impedía contar con un personal estable y suficientemente calificado. Según el testimonio de una obrera que trabajó en la empresa desde los primeros años, los trabajadores combinaban el trabajo en la industria con actividades rurales: "iban a levantar la cosecha al Meridiano Quinto (hoy González Moreno), en el límite entre la provincia de Buenos Aires y la de La Pampa, a más de 500 Kms"⁷. Otro obrero de Flandria, que había trabajado primero en Strasser y Keggi y luego en Giardino, antes de ingresar a dicha empresa había ido desde Valentín Alsina "al campo a juntar maíz durante dos meses"⁸.

La decisión de trasladar la fábrica a Jáuregui fue tomada personalmente por Julio Steverlynck, después de inspeccionar los terrenos junto con su esposa. De allí en más la historia de la empresa pasaría a estar estrechamente ligada a la vida de la familia, y a formar parte de un proyecto que trascendía largamente la esfera económica.

Algunas consideraciones de orden técnico pesaron en la decisión, como por ejemplo el hecho de que el viejo molino de Jáuregui se encontrara junto al río Luján. Ello permitiría el aprovechamiento de la fuerza hidráulica y la provisión de agua necesaria para los procesos de fabricación de las telas y ofrecería condiciones de humedad favorables para el procesamiento del algodón.

De todos modos, desde los comienzos del funcionamiento de la fábrica hubo problemas con el abastecimiento de energía, debido a las variaciones en el caudal del río. La empresa tuvo que recurrir inicialmente al uso de tractores para hacer funcionar los telares con cintas sin fin, y desde mediados de los años treinta recibió suministro de energía eléctrica de la usina de Luján.

Otras características del lugar eran decididamente desfavorables, al menos de acuerdo a principios de racionalidad económica. En primer lugar las comunicaciones. Si bien el viejo molino se encontraba relativamente cerca de la estación Jáuregui, a una distancia de un kilómetro, desde el momento en que empezó a funcionar la fábrica de Algodonera Flandria el medio de transporte usado fue el camino, ya que las frecuencias del tránsito ferroviario no eran suficientes para las necesidades de la empresa.

En los primeros años los caminos eran de tierra, incluso para la comunicación con Buenos Aires, ya que el pavimento llegaba sólo hasta Merlo, a más de 40 km de Jáuregui. "Cuando llovía, los camiones que iban con mercadería, y los que regresaban, se empantanaban con mucha facilidad. Para sacarlos, se utilizaban caballos que los tiraban, hasta arrancarlos del barro"⁹. A partir de 1931 el camino entre Buenos Aires y Luján fue pavimentado, pero el camino de Luján a Jáuregui siguió siendo de tierra hasta mediados de la década de 1930. El trayecto "se hacía en camión, si estaba malo se hacía en chatas, y si

⁷ Entrevista a María Basso, 1 de septiembre de 1991.

⁸ "El Telar", a.XXV, n°342, julio-agosto 1960, p. 15.

⁹ Marie Jeanne Steverlynck, cit.

no en carretas de bueyes a través del campo"¹⁰. La comunicación con Buenos Aires debía ser diaria, para el suministro de materias primas y para el traslado de la producción para su posterior distribución.

En lo que respecta a la oferta de mano de obra, la localización en Jáuregui no ofrecía ninguna ventaja inmediata, ya que se trataba de un área rural en la que la población local no tenía una capacitación previa para el trabajo industrial.

La empresa podía incorporar trabajadores residentes en Luján, pero la falta de medios de transporte dificultaba su traslado hasta la fábrica. Los obreros debían trasladarse en tren, y desde la estación caminar 1 km, o bien cubrir todo el trayecto en carros o a caballo. Por otra parte, las frecuencias del tren eran muy espaciadas, y no siempre coincidían con los horarios de trabajo de la fábrica.

Uno de los objetivos centrales de Steverlynck consistió en que en las inmediaciones de la fábrica se fuera radicando una población estable, de cuya capacitación se haría cargo la empresa. De acuerdo al testimonio de uno de sus primeros colaboradores, Julio Steverlynck deseaba que la empresa contara con personal fijo, formado por ella, y con la seguridad de no tener que trabajar con personal golondrina¹¹. No es ocioso recordar que el sector textil demanda personal especializado en los diversos procesos que requiere la industrialización de la materia prima.

Para promover la radicación de los trabajadores en Jáuregui la empresa ofrecía una serie de facilidades para la obtención de vivienda. En una primera etapa se construyeron casas para los trabajadores en los terrenos adyacentes a la fábrica, que pertenecían a la empresa, y que sirvieron para albergar a los primeros obreros que se trasladaron desde Valentín Alsina. Pero esta fue una solución transitoria, destinada a cubrir las necesidades inmediatas de la instalación en Jáuregui.

La estrategia de Steverlynck era la de ofrecer a los obreros la posibilidad de transformarse en propietarios de sus viviendas. Para ello la firma ofrecería créditos en condiciones muy favorables - en un plazo de hasta veinte años y sin interés- para que los trabajadores compraran terrenos en las inmediaciones de la fábrica, y allí edificaran sus casas, también a través de créditos que recibían de parte de la empresa.

Las ideas sociales de Steverlynck

La idea de formar pueblos obreros alrededor de la fábrica respondía a una concepción de la empresa que trascendía largamente sus funciones económicas, concibiendo a ésta como el vehículo para la concreción de una utopía social. La experiencia de Algodonera Flandria sólo puede comprenderse cabalmente en el marco de los principios del catolicismo social, como un intento de hacer efectivas las propuestas sistematizadas por las encíclicas papales -en particular la "Rerum Novarum"- y por los pensadores y reformadores sociales que desde mediados del siglo XIX habían contribuido, en distintos países europeos, al desarrollo del movimiento católico social.

¹⁰ Entrevista a Julio Van Houtte, 7 de julio de 1993.

¹¹ Ibid.

El catolicismo social se ofrecía como una alternativa no socialista para la resolución de la "cuestión social", respetando a la vez principios de justicia social y el sistema de propiedad privada. Su visión de la situación de los trabajadores era visiblemente crítica: "un número sumamente reducido de opulentos y adinerados ha impuesto poco menos que el yugo de la esclavitud a una muchedumbre infinta de proletarios"¹².

En contraposición con los socialistas más radicalizados, que propugnaban la lucha de clases y la abolición de la propiedad privada, los católicos sociales buscaban humanizar al capitalismo, y "unir a los ricos con los proletarios, llamando a ambas clases al cumplimiento de sus deberes respectivos y, ante todo, a los deberes de justicia".¹³ Consideraban a la propiedad privada como un derecho natural, pero buscaban atemperar los efectos más perniciosos de la industrialización y del *laissez-faire* a través de la legislación social, del acceso a la propiedad por parte de los trabajadores y del respeto del derecho de asociación.¹⁴

Las ideas sociales de Steverlynck no fueron expuestas por él en forma sistemática, sino que deben reconstruirse a partir de la experiencia de Flandria y de los testimonios tanto de sus colaboradores como de los trabajadores de la empresa. Todos ellos coinciden en que se hallaba fuertemente influenciado por el catolicismo social, y como símbolo de ello hizo edificar, en el patio de ingreso a la fábrica, un monumento a las Encíclicas *Rerum Novarum* y *Quadragesimo Anno*.

La empresa era vista por Steverlynck como el medio para llevar a la práctica un proyecto social, y al mismo tiempo como la institución a través de la cual podía inculcar en los trabajadores principios religiosos y morales. Desde este punto de vista, el relativo aislamiento podía ser considerado como una ventaja, convirtiendo a Algodonera Flandria en una ciudad de utopía.

El catolicismo social tenía un peso muy significativo en Bélgica desde fines del siglo XIX, donde competía eficazmente con el socialismo a través de su difusión en los sectores obreros. También influenció marcadamente a sectores del empresariado, identificados con las ideas de León Beckart, empresario flamenco creador de la Asociación de Empresarios Católicos (ACVW), a la cual pertenecía Alois Steverlynck, padre de Julio Beckart, que fue asesor del papa Pío XI para la redacción de la Encíclica *Quadragesimo Anno*, resumía muchos de los rasgos de los empresarios flamencos católicos, en contraposición a los empresarios liberales de Bruselas.¹⁵

También existen evidentes puntos de contacto entre las ideas de Steverlynck y las del principal teórico de la "escuela belga" del catolicismo social, el economista Charles Périn, profesor de economía política en la Universidad de Lovaina y autor de *De la richesse dans les sociétés chrétiennes*, obra que tuvo gran difusión en Europa en la segunda mitad del siglo XIX. Périn proponía un régimen de trabajo más humano como vía para resolver la cuestión social, pero confiaba para ello en la iniciativa privada y en particular en la responsabilidad de los patrones cristianos, negando al Estado toda intervención en el campo del trabajo. Para

¹² León XIII, Carta Encíclica *Rerum Novarum* (15 de mayo de 1891), en *Mensajes Sociales* (1), Buenos Aires, Ediciones Paulinas, 1991, p. 13.

¹³ *Ibid.*, p. 24.

¹⁴ *Ibid.*, *passim*.

¹⁵ Información proporcionada por el Profesor Hermann Van der Wee, entrevista del 4 de junio de 1995.

Périn, la solución del problema social se encontraría en el progreso de la moralidad y del espíritu cristiano en los patronos y en los obreros. La desconfianza que muchos católicos belgas manifestaban frente al poder del Estado se ligaba con la defensa de sus derechos religiosos como minoría, y esta actitud contribuyó a que, a diferencia de los social cristianos alemanes, mostraran recelo hacia la legislación obrera.¹⁶

En su formación Julio Steverlynck recibió una marcada influencia del canónigo Cardjin, uno de los impulsores del catolicismo social belga y fundador de la Juventud Obrera Católica. El padre Cardjin estuvo en la Argentina en 1946 y visitó las instalaciones de Algodonera Flandria y los pueblos. La revista "El Telar" -publicada con el auspicio de la empresa a partir de 1934- lo llama "el apóstol de los obreros".¹⁷

El tipo de relación entre patronos y obreros que proponía Steverlynck puede emparentarse con las ideologías empresarias "tradicionales", tal como son analizadas en textos clásicos como el de Bendix o en el estudio de otras empresas de tipo paternalista¹⁸.

En primer lugar la preferencia por el ámbito rural, característico de experiencias diversas, desde la fábrica modelo de Owen en New Lanark, a las fábricas textiles de New Hampshire o a los establecimientos de Lanerossi en Schio y de Marzotto en Valdagno, en el norte de Italia. En la base de esta preferencia se encontraba la convicción compartida de que el ámbito urbano era fuertemente insalubre, atentaba contra la colaboración entre las clases y corrompía los hábitos de los trabajadores. El reformador inglés Ebenezer Howard, en su proyecto de ciudad jardín elaborado en 1902, proponía una alternativa "en la que pueden conjugarse en perfecta combinación todas las ventajas de una vida ciudadana decisivamente dinámica y activa con la belleza y el deleite del campo". No se trataba de un rechazo a la industrialización sino de resolver los problemas más acuciantes de la vida urbana: "miseria, excesivo trabajo, desasosiegos y angustias".¹⁹

Al establecerse en un área relativamente aislada, el complejo industrial de Algodonera Flandria podía permanecer ajeno a las tensiones y a las nuevas ideologías que formaban parte del proceso de industrialización y de afirmación del sistema de fábrica. Se trataba de reproducir las condiciones de una sociedad patriarcal, fuertemente ligada a la tierra y donde prevalecieran las relaciones sociales tradicionales. Pero se trataba también de concretar una experiencia de reforma social que mejorara la calidad de vida de los trabajadores e inculcara en ellos valores morales y religiosos.

En los festejos en ocasión del décimo aniversario de la instalación de la fábrica en Jáuregui, un trabajador de la empresa -elegido por ésta para pronunciar un discurso en nombre del personal- resumía con estas palabras el clima social de la empresa tal como era concebido por los Steverlynck: "Los dos importantes factores, Capital y Trabajo, que en la

¹⁶ R. Aubert, Pío IX y su época, volumen XXIV de la *Historia de la Iglesia*, dirigida por A.Fliche y V.Martin, Valencia, Edicep, 1974, p. 544.

¹⁷ Revista "El Telar", año XII, n° 169, julio 1946.

¹⁸ R.Bendix, *Trabajo y autoridad en la industria*, Buenos Aires, 1966, pp.49-63; G.Baglioni, *L'ideologia della borghesia industriale nell'Italia liberale*, Turín, 1974; P.Bairatti, *Sul filo della lana*, Bologna, 1986; S.Lanaro, *Nazionalismo e ideologia del blocco corporativo-protezionista in Italia*, en "Ideologie (Quaderni di storia contemporanea)", 2, 1967; G. Roverato, *Una casa industriale. I Marzotto*, Milán, 1986; T.Hareven, *Family time and industrial time*, Cambridge, 1982.

¹⁹ E.Howard, "La ciudad-jardín", en R.Owen y otros, *Ciudad y utopía*, Buenos Aires, CEAL, 1991, p. 58.

mayoría del mundo son motivo de discordia, venganza y malestar social (bien por la ambición de unos o mala comprensión de otros) es en este hermoso pueblo motivo de bienestar, armonía y felicidad, gracias a Dios, a la buena voluntad para el trabajo de sus obreros y a la gran moralidad de sus patrones, al repartir justamente lo que cada uno merece".²⁰

Otro elemento característico del pensamiento de Steverlynck es una visión de los deberes y derechos de patrones y obreros que reproduce las teorías tradicionales acerca de las obligaciones de los ricos hacia los pobres, y que rechaza las teorías elaboradas desde fines del siglo XVIII que negaban las responsabilidades de las clases superiores y enfatizaban la doctrina del *laissez faire*²¹.

La política social se materializaba de formas diversas. La empresa pagó, por lo menos hasta la década de 1940, salarios más altos que otras, y aún en los momentos más críticos evitó los despidos de personal, reduciendo en cambio los turnos de trabajo. En palabras del propio Steverlynck, "...hemos llegado a tener siempre trabajo continuo, sin interrupción. Para ello hemos tenido que diversificar nuestra producción, variar, hacer de todo.[...] A ello hemos debido llegar para tener siempre trabajo, esta diversificación ha sido necesaria, sin ella habríamos tenido que hacer como muchas fábricas, es decir trabajar por temporadas: hacer el trabajo de la estación o temporada y terminado parar las máquinas y mandar la gente a casa hasta otra época de trabajo"²².

La empresa instauró tempranamente el horario de ocho horas, y reconoció una serie de derechos sociales antes de que hubiera una legislación sobre ellos, como el salario familiar (desde 1938), el premio por nacimiento de los hijos (1939), una asignación mensual a los trabajadores que cumplían con el servicio militar (1939) y la licencia de ocho días pagos por casamiento (1939). A ello se agregaban los créditos para el terreno y la vivienda, que daban a los trabajadores la posibilidad de convertirse en propietarios de sus casas. Por otra parte, la empresa se hacía cargo de ofrecer los servicios básicos concernientes a la educación, la salud y la recreación.

Ello se complementaba con la acción filantrópica que llevaba a cabo la esposa de Steverlynck. Ella mantenía contacto con las familias de trabajadores, haciéndose cargo de resolver situaciones difíciles: concurría a la fábrica semanalmente para averiguar si había familias necesitadas de ayuda, visitaba a los enfermos, se ocupaba de conseguir los remedios.²³ En una primera etapa también estuvo en sus manos la educación de las niñas, hasta que se estableció una escuela de artes y oficios.

En el caso de Steverlynck, las ideas acerca de los deberes de los empresarios hacia sus subordinados se apoyaban en sus convicciones religiosas. Era una familia profundamente católica, en sus tradiciones y sus costumbres. El matrimonio Steverlynck tuvo 16 hijos. "En su casa se rezaba antes y después de las comidas, estuvieran de visita quienes fueran; jamás

²⁰ Discurso del Sr. Eugenio Ballada, 27 de noviembre de 1938, en "El Telar", año IV, n° 50, 11 de diciembre de 1938.

²¹ R. Bendix, op.cit.

²² Discurso de Julio Steverlynck, leído por Carlos Marini, en ocasión del décimo aniversario de instalación de la empresa en Jáuregui, "El Telar", año IV, n°50, 11 de diciembre de 1938.

²³ Entrevista a Arturo de Miguel, 4 de septiembre de 1991.

salía de casa sin pedir la bendición de su mujer y dar la misma a ella; y de noche todos se reunían en el living, después de la comida, para hacer la oración"²⁴. La familia tenía una capilla en su casa y un sacerdote a cargo de ella. En el momento de mayor conflicto de la Iglesia con el peronismo recibieron la imagen de la Virgen de Luján que se conserva en la Basílica para custodiársela en su casa²⁵.

La religión jugaba también un papel central como instrumento de control social. Estaba presente en la fábrica, en la que Steverlynck había hecho colocar un crucifijo al lado de cada reloj, sobre el dintel de las puertas que daban a las distintas secciones de la fábrica. "En una oportunidad se le preguntó cuál había sido su intención, a lo que contestó: la gente mira constantemente el reloj, esperando la hora de salir del trabajo. Si de vez en cuando alguien, al mirar la hora, ve el crucifijo, valió la pena ponerlo. Seguramente, más de uno pensará en Dios y hará una oración"²⁶. Los días viernes se celebraba la misa en la fábrica²⁷. Una investigadora que visitó la empresa a fines de la década de 1970 relata que en las oficinas podían observarse por doquier postales con frases de Cristo²⁸.

El primer edificio que se levantó en Villa Flandria fue la iglesia, en 1930. A partir de 1934 comenzaron a instalarse las escuelas construidas por la empresa, que quedaron a cargo de órdenes religiosas. En 1946 se organizaron los Círculos Católicos de Obreros, primero para los hombres y luego para las mujeres.

La empresa ejercía también una fuerte presión para que los trabajadores concurren a misa los domingos. Si no lo hacían, Julio Steverlynck o su esposa se ocupaban de aconsejarles que lo hicieran. Según el testimonio de un obrero, la concurrencia a la misa era una condición para hacer carrera en la empresa, y aún los trabajadores no católicos asistían a ella.²⁹

La otra institución que servía de instrumento de control social era la familia. La empresa era concebida por Steverlynck como una gran familia patriarcal, tutelada por él y su esposa. El matrimonio Steverlynck se proponía velar por el bienestar de los trabajadores, y al mismo tiempo se sentía con derecho a establecer las normas a través de las cuales debía regirse la comunidad. En esto había una combinación de protección y autoridad que no dejaba espacios para la desviación.

Por una parte, los Steverlynck buscaban identificarse con la comunidad. El monumento a las Encíclicas está adornado por dos bajorrelieves, uno representando a un tejedor y el otro a una hilandera: las figuras de uno y otro reproducían las de Steverlynck y su esposa. Steverlynck pasaba la mayor parte del tiempo en la fábrica o recorriendo los pueblos. Su atuendo -sin corbata y con gorra- se asemejaba al de los trabajadores, y algunas de las anécdotas más mencionadas por sus allegados se refieren a episodios en los que era confundido con un empleado de la empresa.

²⁴ "El Telar", n° 425, 1975-1976.

²⁵ Marie Jeanne Steverlynck, op.cit.

²⁶ Marie Jeanne Steverlynck, op.cit.

²⁷ Entrevista a Arturo De Miguel, cit.

²⁸ M. Novick, *Sistemas de gestión. Criterios de autoridad en las organizaciones productivas argentinas*, mimeo, 1978.

²⁹ Entrevista a José Castellón, mayo de 1993.

Trataban de inculcar en los trabajadores de la fábrica ciertos hábitos como el ahorro -"los que no saben guardar son pobres, aunque trabajan"-³⁰, la disciplina de trabajo, el uso de la bicicleta: "se importaron bicicletas de Bélgica, lo que les permitía [a los obreros] ahorrar en locomoción (cuando la hubo, muchos años después de instalada la fábrica), y poder salir más tarde de sus casas para ir al trabajo"³¹.

Al mismo tiempo, Julio Steverlynck ejercía su autoridad sin contrapesos. Era él quien decidía a quién se otorgarían los créditos para la compra del terreno y la edificación de la vivienda. Era un requisito indispensable, aunque implícito, que uno de los miembros de la familia tuviera una cierta antigüedad como trabajador en la empresa, o bien que varios miembros de un mismo grupo familiar trabajaran en ella. En ambos casos se exigía que tuvieran un comportamiento intachable. En una ocasión Steverlynck despidió a dos trabajadores que habían festejado la invasión alemana a Bélgica. En otra, a un obrero que había impulsado la creación de un sindicato al margen de la empresa, como una alternativa a los Círculos Católicos de Obreros.³²

Desde la empresa se ensalzaban en forma permanente los valores de la familia. Además del salario familiar -que se otorgaba sólo a las parejas que estaban casadas-, la firma se hacía cargo de entregar a cada pareja que contraía matrimonio un ajuar completo para la casa. Pero, al menos hasta los años cincuenta, al casarse las mujeres debían dejar de trabajar, y dedicarse en forma permanente al hogar y a los hijos³³. Las viudas podían volver a trabajar, hasta que sus hijos alcanzaran la edad en la que podían ingresar a la fábrica. La revista "El Telar" publicaba artículos ensalzando la labor de la mujer como madre y como esposa³⁴.

La firma privilegiaba la contratación de varios miembros de una misma familia, como parte de su estrategia de integración de los trabajadores a la empresa, y al mismo tiempo, como otro mecanismo de control sobre la mano de obra, como veremos al analizar la política de reclutamiento.

La concentración de la mayor parte de los trabajadores en los pueblos que nacieron alrededor de la empresa hacía que también estuviera en manos de ésta la organización del tiempo libre. Parte de las actividades que los obreros desarrollaban fuera de la fábrica tenían lugar en sus propias casas. La dimensión de los terrenos estaba calculada como para que en ellas pudieran cultivarse productos de huerta y plantarse árboles frutales. Ello ayudaría a crear ciertos hábitos propios de las sociedades campesinas y serviría al mismo tiempo para proveer a las familias de algunos alimentos para el autoconsumo.

Desde la instalación de la empresa en Jáuregui se fueron organizando diversas actividades recreativas. La primera de ellas fue el fútbol, para el cual ya a principios de 1929 se organizó el Club Flandria, que más tarde se transformó en un club social y deportivo. En los años siguientes se constituyó un club ciclista (El Pedal, 1937), un club náutico (El Timón, 1939), una Sociedad Colombófila (1939). En el edificio de la fábrica se destinó un salón, el Rerum Novarum, para la representación de obras de teatro (había un conjunto

³⁰ "El Telar", año IV, n°50, 11 de diciembre de 1938, p. 4.

³¹ Marie Jeanne Steverlynck, op.cit.

³² Entrevista a Martín Lupo, abril 1993.

³³ Entrevista a Arturo De Miguel, cit.

³⁴ Por ejemplo "La función de la mujer en el hogar", "El Telar", año XIII, n°188, 15 de septiembre de 1947.

teatral integrado por trabajadores de la empresa) y la proyección de películas. También se organizó una banda de música (la banda *Rerum Novarum*), siguiendo una tradición del pueblo natal de Julio Steverlynck. Durante las fiestas la banda recorría el pueblo, y el 1 de enero de cada año se dirigía a la casa en la que habitaba la familia Steverlynck, desde donde partía, seguida por los Steverlynck y por todos aquellos que se iban sumando en el camino, para recorrer las calles de los pueblos.³⁵

En la dirección de estas instituciones y actividades participaban los hombres de confianza de Steverlynck, que a su vez ocupaban los principales cargos directivos y técnicos dentro de la empresa. Al crearse en 1937 una "Comisión de Fiestas", su primer presidente fue Eduardo Swinnen, gerente técnico de la firma, que fue también uno de los organizadores de la banda³⁶.

Otras instituciones fueron la sociedad tradicional "Rinconcito de la Tierra" y el "Círculo Criollo Martín Fierro", establecidas en 1945. La empresa trató de fomentar el cultivo de las tradiciones y los festejos de las fiestas patrias. La fiesta tenía un papel relevante en la comunidad, y servía para inculcar valores religiosos y patrióticos en ella. Se celebraban las principales fiestas católicas, las fiestas patrias argentinas y algunos acontecimientos relevantes para Bélgica, como el fin de la segunda guerra mundial. En esa ocasión la fábrica cerró durante diez días, en los que se dieron vacaciones pagas al personal.

Un lugar especial ocupaban los festejos de acontecimientos que afectaran directamente a la empresa y a la comunidad, que servían para reforzar los lazos entre los trabajadores y la firma. En primer lugar, los aniversarios de la instalación de la empresa en Jáuregui, en los que se organizaban almuerzos a los que acudía todo el personal de la fábrica. También las inauguraciones de los edificios civiles y religiosos de los pueblos convocaban a sus habitantes y a sacerdotes que bendecían las instalaciones.

La formación de los pueblos y el reclutamiento del personal

La fábrica de Jáuregui empezó a construirse a partir de 1927, y comenzó a funcionar con unos pocos telares a principios de 1929. Los primeros requerimientos de personal fueron cubiertos mediante el traslado de trabajadores desde Valentín Alsina. Comenzaron viviendo en 12 casas que edificó la empresa en el mismo terreno de la fábrica, que incluían seis viviendas destinadas a capataces y obreros montadores-mecánicos.

Ya para mediados de 1929 muchos habían adquirido lotes en los terrenos que la empresa había comprado para destinarios a viviendas obreras, con los créditos que la misma empresa ofrecía, y comenzaban a edificar sus propias casas.³⁷

Los obreros provenientes de Valentín Alsina constituyeron el primer grupo de "personal de arraigo", al radicarse como propietarios, y ya en 1930 la Memoria del Directorio de la empresa se refiere a la formación de un barrio obrero. A estos obreros se los llamó más tarde "la vieja guardia", y algunos de ellos habían trabajado en la fábrica de Strasser y Keggi

³⁵ Marie Jeanne Steverlynck, op.cit.; "El Telar", números varios.

³⁶ "El Telar", año XLI, n°425, 1975-76.

³⁷ Memoria del Directorio de la Algodonera Flandria, ejercicio 1928-29.

en Jáuregui en la década de 1910.

Este grupo de obreros conformó también el primer núcleo de personal especializado, que tuvo a su cargo la formación de los trabajadores provenientes de zonas rurales que se fueron incorporando a la empresa en los años sucesivos. Eran en una alta proporción extranjeros (tres italianos y un belga), y habían adquirido su capacitación trabajando previamente en otros establecimientos textiles.

La radicación de mano de obra era considerada por la empresa "un valor inestimable de nuestro activo", sobre todo en la medida en que empezaban a producirse tejidos de lino, que requerían una mayor especialización por parte de los trabajadores. Pero como la mayor parte del personal que se contrataba no contaba con experiencia en el sector industrial, la firma debía hacerse cargo de su capacitación.

La Memoria del Directorio de 1930 afirma que el personal obrero era en su mayoría de reciente formación, por lo que la producción está lejos de alcanzar lo que la empresa considera valores normales. En los primeros años Julio Steverlynck enseñaba personalmente a tejer a los obreros, y su esposa a armar los paquetes con las telas³⁸.

A partir de la década de 1930 la fábrica fue atrayendo una cantidad creciente de trabajadores, que se establecieron en los pueblos que habían surgido por iniciativa de la empresa. El primero de ellos, Villa Flandria Sur, se formó en las cercanías de la vieja estación Jáuregui, al norte del poblado original. Un segundo núcleo, denominado Villa Flandria Norte o Pueblo Nuevo, se fue poblando a partir de 1936.

El número de trabajadores ocupados por la empresa pasó de 215 en 1930 a 718 en 1940. Durante los años de la guerra se mantuvo prácticamente estable (751 en 1945), y se elevó nuevamente en 1950 a 1089, creciendo hasta 1800 en 1960³⁹. En 1950 casi la mitad de los obreros industriales del partido de Luján trabajaban en Algodonera Flandria.⁴⁰

Si comparamos los datos del número de trabajadores de la empresa con la población de los pueblos para los momentos en que contamos con información desagregada, puede suponerse que la casi totalidad del personal de la empresa estaba asentado en ellos⁴¹. Para mediados de la década de 1930, Villa Flandria Sur contaba con 44 casas, y Villa Flandria Norte con cincuenta.⁴²

El caso de Flandria se diferencia de otras experiencias de pueblos obreros, en los que las empresas edificaban las viviendas destinadas a los trabajadores o reglamentaban detalladamente las características que éstas debían tener.

El proyecto urbanístico de Steverlynck consistía en la formación de pueblos en los que las viviendas contarán con una superficie de terreno lo suficientemente amplia como para tener jardín y fondo, destinado a huerta y a árboles frutales. Se obligaba a los nuevos

³⁸ Marie Jeanne Steverlynck, op.cit.

³⁹ Cifras obtenidas a partir de los Libros de Pago de la empresa, años correspondientes.

⁴⁰ "El Telar", 1966, n°362. La revista da una cifra de 2570 obreros industriales en el partido de Luján para 1950; en ese año los trabajadores de Flandria eran 1089, de acuerdo a los Libros de Pago.

⁴¹ Según datos publicados por la revista "El Telar" (n° 144, junio 1944), el número de habitantes de los tres pueblos -Jáuregui, Villa Flandria Sur y Villa Flandria Norte- en 1944 sumaba un total de 3230 habitantes. En 1945 el número de trabajadores de la empresa era de 751.

⁴² Datos del trabajo de Carlos Marini presentados en un Congreso sobre la vivienda, en 1939.

propietarios a dejar cinco metros al frente para el jardín, y se propiciaba el cultivo de productos de huerta y la cría de animales domésticos. El diseño de las viviendas quedaba librado a la elección de sus habitantes.

Lo que la empresa evitó deliberadamente fue que los pueblos tuvieran los rasgos de las ciudades industriales, e incluso los distintos núcleos habitacionales estaban separados entre sí. Como tantos otros empresarios paternalistas, Steverlynck buscaba evitar, por todos los medios, que sus obreros vivieran en condiciones similares a las de los habitantes de las ciudades industriales inglesas: "buscaba trasladar la empresa a un lugar más amplio, donde sus obreros pudieran vivir mejor, en casas (no departamentos), con jardín para los niños, quinta de verduras, frutales"⁴³.

La empresa fijó cuáles serían las áreas destinadas a los edificios y espacios públicos, y cuáles serían loteadas para destinarlas a las viviendas de los trabajadores. Steverlynck eligió personalmente los nombres de las calles de los nuevos pueblos, que también tenían un claro contenido simbólico. La calle principal de Villa Flandria Sur se llamó Avenida Flandes; las otras se denominaron Lineros, Hilanderos, Tejedores, España, Italia, Calle del Colegio y Avenida San Martín. En Villa Flandria Sur surgió el núcleo principal de edificios públicos, integrado por la iglesia (cuyos planos fueron copiados de una iglesia románica francesa) y el Colegio San Luis Gonzaga, y en 1943 fue inaugurada una capilla en Villa Flandria Norte.

A medida que la población fue aumentando, surgieron otras instituciones destinadas a satisfacer sus necesidades. La empresa construyó un colegio privado (que quedó a cargo de los hermanos maristas) y contribuyó a la construcción y mejoramiento de escuelas públicas. En 1934 se erigió la primera biblioteca. Promovió la radicación de un médico, desde ese mismo año, y colaboró más tarde con la construcción de una clínica. En áreas no loteadas se erigieron las sedes de los distintos clubs, cuyas instalaciones fueron ampliadas en varias oportunidades. A ello se sumó la instalación de instituciones públicas, como la sede del Registro Civil (1944) y la de la delegación de la policía (también a mediados de los años cuarenta).

La empresa propició la creación de una cooperativa de consumo, que comenzó a funcionar en 1932, pero ésta no tenía el monopolio para el abastecimiento de la población, ya que paralelamente fueron estableciéndose comerciantes minoristas independientes. También se organizó una Sociedad de Fomento en 1943, a cuyo frente se encontraban personas vinculadas a Steverlynck, como el médico y empleados de la empresa.

Algodonera Flandria actuó como un fuerte polo de atracción. De acuerdo a testimonios de trabajadores, el poder entrar a trabajar en la empresa era algo anhelado, ya que ofrecía salarios altos, y sobre todo la posibilidad de adquirir la propiedad de la vivienda. Entre 1930 y 1960 la empresa otorgó 600 préstamos a obreros de la fábrica, con la condición de que tuvieran familia y hubieran demostrado un excelente comportamiento.⁴⁴ Una vez que terminaban de pagar las cuotas se les entregaba la escritura de propiedad.

El hecho de que la empresa entregara las viviendas en propiedad es un aspecto esencial del proyecto de Steverlynck, que parece reproducir textualmente algunos de los principios

⁴³ Marie Jeanne Steverlynck, op.cit.

⁴⁴ Información proveniente de los Legajos de personal de la empresa.

expuestos en la encíclica *Rerum Novarum*. La difusión de la propiedad de la vivienda entre los obreros debía cumplir, según León XIII, dos funciones complementarias: por una parte una distribución más equitativa de la riqueza; por otra, contribuiría a fortalecer a la institución familiar, "verdadera sociedad y más antigua que cualquiera otra"⁴⁵.

Mariela Ceva ha reconstruido en distintos trabajos los mecanismos a través de los cuales los trabajadores ingresaban en la empresa y las áreas de las cuales provenían.⁴⁶ En los casos que ha estudiado pueden identificarse grupos y orígenes diversos. En un primer período, comprendido entre 1922 y 1945, el 53% del personal era extranjero. En una segunda etapa, entre 1945 y 1960, dicha proporción se redujo al 22%. Los obreros extranjeros eran mayoritariamente italianos y españoles, aunque también los había de otros orígenes, por ejemplo polacos.

Estos obreros inmigrantes no llegaban a la empresa directamente desde sus países de origen, sino que estaban ya establecidos en la Argentina, y se trasladaban hacia Villa Flandria desde otras zonas de la provincia de Buenos Aires. Sólo en el período inmediatamente posterior a la segunda guerra mundial la empresa contrató personal en Italia, a través de gestiones del obispo de Mercedes.

Uno de los núcleos de trabajadores estudiados por Ceva provenía de uno de los barrios periféricos de Luján, el barrio Santa Elena (llamado también El Quinto), y eran de origen ítalo albanés, provenientes de Cosenza. Antes de ingresar en la empresa se desempeñaban como trabajadores rurales. Una parte de ellos se trasladó luego a Villa Flandria, mientras que otro sector continuó desplazándose diariamente desde Luján hasta la fábrica. En los casos en los que trabajaban varios miembros de un mismo grupo familiar predominaba la tendencia a radicarse en Villa Flandria, y en aquellos en los que sólo un miembro de la familia estaba ocupado en la Algodonera el grupo familiar seguía residiendo en El Quinto.

En otros casos, los trabajadores habitaban en otros barrios de Luján, y viajaban todos los días hasta Villa Flandria, aunque también muchos de ellos se instalaron en los pueblos una vez que pudieron acceder al crédito para la vivienda⁴⁷.

Otros grupos de trabajadores se fueron trasladando a Villa Flandria desde zonas rurales de la provincia de Buenos Aires relativamente cercanas a Luján, como Mercedes o Pilar. De Pilar, situada a 35 km de Luján, provenía la mayor parte de los españoles que trabajaron en la fábrica. En los años cincuenta el radio sobre el cual ejerció atracción la Algodonera Flandria se amplió hacia zonas más alejadas, como Salto y Campana.

La empresa privilegiaba el sistema de reclutamiento del personal a través de recomendaciones: en esas condiciones ingresó el 85% de los trabajadores en el período 1925-1940. En este sistema la familia jugaba un papel protagónico, ya que los trabajadores eran presentados o recomendados por un integrante del grupo familiar.

Con la presencia en la fábrica de padres e hijos se utilizaba la estructura familiar como

⁴⁵ Encíclica *Rerum Novarum*, cit., p.19 y p.45.

⁴⁶ M.Ceva, "Movilidad social y movilidad espacial en tres grupos de inmigrantes durante el período de entreguerras. Un análisis a través de los archivos de fábrica", *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, n°19, diciembre 1991; id., "Immigrazione, reti sociali e lavoro. Il caso degli italiani nella fabbrica Flandria (1924-1960)" en G.Rosoli (comp.), *Identità degli italiani in Argentina*, Roma, 1993; *Immigración y familia. El caso de los andaluces en la fábrica Flandria*, mimeo.

⁴⁷ Entrevista a Arturo De Miguel, cit.

transmisora de actitudes al trabajo industrial, ya sea en términos de conocimientos profesionales o de socialización de la actividad en el taller⁴⁸. La recomendación familiar implicaba un reconocimiento explícito, por parte de los trabajadores, de la autoridad del grupo y de las obligaciones de su relación.

La presencia de la mayoría de la familia facilitaba un control directo sobre la disciplina y el comportamiento de sus miembros, en el sentido de que ante la sanción a uno de ellos todo el resto se veía afectado. Existía de esta manera lo que podríamos denominar un código de conducta que representaba normas y pautas establecidas por los mismos operarios y no por los directivos de la fábrica, y que estaba íntimamente ligado a la red de familiares y paisanos en la que estaban insertos los trabajadores.

En el caso de los trabajadores inmigrantes, el entramado de relaciones sociales, constituido por grupos de parientes y amigos, era precedente a su instalación en Villa Flandria, y había servido de mecanismo de información y cooperación para su ingreso a la fábrica. En este sentido, la empresa utilizó lazos preexistentes para reclutar al personal, y favoreció la conservación de dichos mecanismos en el interior de la fábrica. La red informal de familiares y paisanos brindaba al trabajador una mejor adaptación a la empresa y facilitaba a ésta, como se ha señalado, el control sobre los operarios.

El control familiar se reforzaba con las relaciones personales que se establecían entre los trabajadores y sus superiores. En la escuela de aprendices el nuevo operario trabajaba relación con su maestro o instructor, quien además de enseñarle los secretos del oficio le indicaba la forma en la que debía relacionarse con sus jefes. Ellos eran considerados por los obreros como sus amigos, y ello favorecía la disciplina en la medida en que los trabajadores evitaban acarrearles problemas con las autoridades de la empresa. Relatando una anécdota concerniente a cómo un capataz le perdonó una sanción disciplinaria, uno de los obreros entrevistados señaló "no me pasó la sanción, pero dijo que si lo volvía a hacer, se lo contaría a Don Julio. Así era y así nos gustaba que fuera"⁴⁹.

La vida comunitaria reforzaba los lazos personales. A diferencia de otros casos de villas obreras en las que las instituciones estaban segmentadas de acuerdo a la categoría de los trabajadores y empleados de la empresa⁵⁰, en Villa Flandria obreros, capataces y directivos compartían los mismos clubs y enviaban a sus hijos a las mismas escuelas. Los directivos habitaban en un barrio en las adyacencias de la fábrica, en casas construidas por la empresa, pero no contaban con instituciones sociales propias.

Armonía y conflictos durante los años cuarenta

Hasta mediados de la década de 1940 las relaciones sociales en Algodonera Flandria fueron fundamentalmente de cooperación. Funcionó plenamente el sistema de reciprocidad, y la acción de la empresa encontró un amplio consenso entre los trabajadores.

⁴⁸ F.Ramella, *Terra e telai*, Torino, 1984, p. 214.

⁴⁹ Entrevista a José Castellón, cit.

⁵⁰ En el caso de la Amoskeag Corporation, el Textile Club estaba destinado a los empleados y capataces y sus familias. Véase T.Hareven *Family time and industrial Time*, cit., pp.43-44.

La casi totalidad de las entrevistas realizadas a trabajadores de la fábrica revelan una generalizada satisfacción por la política de la empresa, y la percepción de la posibilidad de trabajar en ella como un privilegio. De 40 entrevistados, 39 se pronunciaron a favor de las medidas implementadas por la firma, e incluso a favor de la disciplina que reinaba en la empresa.

Transcribimos fragmentos de algunos de sus testimonios: "En aquel tiempo era la gente mejor pagada en todo el partido de Luján [...] Era, era tremendo la gente que quería venir acá".⁵¹ "En Jáuregui se vivía muy bien. Se ganaba bien. Cinco o seis pesos diarios. Por eso no me iría de aquí"⁵². "La fábrica organizaba todo y controlaba todo, pero igual preferíamos vivir acá en aquel tiempo, porque teníamos muchas cosas"⁵³.

La figura de Julio Steverlynck adquirió entre los trabajadores rasgos patriarcales, y todavía hoy, cuando se habla de él, la expresión que se utiliza es "Don Julio".

Los conflictos fueron muy localizados y aislados hasta mediados de los años cuarenta, pero la irrupción del peronismo en la escena nacional y el avance de la sindicalización modificaron las condiciones en las que hasta entonces se habían desarrollado las relaciones entre la empresa y los trabajadores. A ello debe sumarse que las condiciones económicas se complicaron durante la guerra, en parte por los problemas que atravesó la empresa, y en parte por el deterioro en los salarios que causó la inflación.

La política de Steverlynck había consistido en ofrecer ventajas muy evidentes a los trabajadores de su empresa, pero dichas ventajas dependían siempre de la voluntad del empresario y no de decisiones externas o de la presión de los operarios. Cuando en 1934 se estableció el régimen de indemnizaciones para los empleados de Comercio, la empresa mantuvo una actitud prudente: "no habiéndose aún determinado por los Tribunales los alcances de la nueva ley, hemos preferido postergar para más adelante la reserva que habrá que crear, a los efectos de atender los casos previstos que pudieran presentarse"⁵⁴.

La participación de los obreros de Flandria en la acción sindical no fue inmediata. A principios de la década de 1940 hubo una propuesta de crear un sindicato, que fracasó por la falta de apoyo de los trabajadores. Su promotor fue despedido de la empresa, y estableció un almacén en Villa Flandria. Era un trabajador con poco compromiso en la firma, ya que era el único miembro de la familia que trabajaba en la fábrica, y no se sentía limitado por los mecanismos de control que cumplía la institución familiar.⁵⁵

En 1945 la Asociación Obrera Textil (AOT) organizó una huelga de 15 días en los establecimientos de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires para promover la firma de un convenio colectivo que establecía aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo. El nuevo convenio, que comenzó a regir en julio de 1945, no alcanzó a los trabajadores de Algodonera Flandria, ya que éstos se habían mantenido ajenos al conflicto y no habían participado en el movimiento huelguístico. En 1946 se organizó en Algodonera Flandria y en Linera Bonaerense (otra empresa de Steverlynck) un sindicato dependiente de

⁵¹ Entrevista a Arturo De Miguel, cit.

⁵² Entrevista a Lobas Fychon, 3 de septiembre de 1991.

⁵³ Entrevista a María Parra, septiembre 1991.

⁵⁴ Memoria del Directorio, Ejercicio 1934-1935.

⁵⁵ Entrevista a José Castellón.

la AOT, que reclamó a través de un petitorio la aplicación del convenio. Los trabajadores apoyaron el reclamo, pero la empresa lo rechazó, lo cual derivó en el primer conflicto generalizado, que se prolongó por casi dos meses.⁵⁶

En esa ocasión, la actitud de los obreros hacia la empresa fue moderada, lo cual les valió fuertes críticas de parte de los grupos socialistas locales. En noviembre de 1946 un periódico de Luján publicó una carta anónima, firmada por "un obrero de Jáuregui", en la que caracterizaba a los trabajadores de la Algodonera Flandria como "unos pobres tontos manejados por señores que tienen la intención de vivir a costa de ellos". Dicha carta los acusaba también de ser unos campesinos ignorantes, que sólo sabían trabajar en el campo y "tirar las tetas a las vacas", que no conocían los baños antes de entrar a la empresa, y que se dejaban encandilar por la posibilidad de tener la casa propia, la quinta y el baño⁵⁷.

Varios "obreros de Jáuregui" (probablemente desde el sindicato) respondieron a esos agravios en una carta a un periódico socialista, señalando que "nos desagrada el papel de tontos; no lo hacemos ni lo queremos hacer. Nos agradan, sí, las relaciones bien claras con nuestro empleador, a quien no tenemos interés en agraviar pero tampoco en adular". Agregaban que querían "pensar con la cabeza propia", a través de su sindicato, una práctica a la que debían habituarse por ser una experiencia nueva entre ellos: "hemos empezado a ver los problemas sociales con criterio muy distinto al que nos dictaba la vieja mentalidad de hombres deshabitados a trabajar en núcleos de centenares o de miles de obreros agrupados bajo un mismo techo. Ahora la misma realidad social nos ha hecho apreciar la fuerza que tiene la unificación de nuestras voluntades". En relación a las relaciones con la empresa, afirmaban que "nos desagrada que se nos quieran negar nuevas mejoras invocando el nombre de las que ya gozamos, ya que entendemos que esto último es una posición reaccionaria".⁵⁸

Una nueva oleada de conflicto tuvo lugar a comienzos de 1947. A raíz de una huelga de un día, declarada para celebrar, en febrero de 1947, el aniversario del triunfo del peronismo en las elecciones presidenciales, Steverlynck despidió a dos activistas sindicales. Después de un mes de gestiones no exitosas para obtener la reincorporación de los despedidos, los trabajadores iniciaron un paro que se prolongó por 35 días⁵⁹. En él jugó un rol primordial la solidaridad con los despedidos, más que la demanda de reivindicaciones sociales.

Las gestiones de las autoridades, incluyendo al gobernador de la provincia, fracasaron. El 14 de abril se declaró un paro nacional, exigiendo al gobierno que expulsara a Steverlynck del país. A través de la mediación de un sacerdote que tenía buenas relaciones con el presidente Perón y con Evita, Steverlynck accedió a reunirse con esta última, pero no llegó a ningún acuerdo, ya que Evita exigía que se pagaran a los obreros todos los días no trabajados. Finalmente, se logró un acuerdo a través de gestiones del ministro de economía, Miranda, que conocía personalmente a Steverlynck. De los 35 días de paro, la empresa pagaría nueve, y los obreros se comprometían a volver pacíficamente al trabajo.⁶⁰

⁵⁶ Periódico "La Verdad", Luján, año III, n° 141, 15 de octubre de 1946.

⁵⁷ "La Verdad", año III, n° 144, 2 de noviembre de 1946.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ "La Verdad", año IV, n° 164, 29 de marzo de 1947.

⁶⁰ Marie Jeanne Steverlynck, op.cit.

La segunda huelga importante fue en 1952. A raíz de la muerte de Evita, "todos los días debían acatarse quince minutos de silencio, parando las máquinas". Tres trabajadores se negaron a seguir las directivas del sindicato, y éste organizó una huelga para que fueran despedidos. El paro duró nueve días. Los tres obreros rebeldes dejaron de asistir al trabajo, pero Steverlynck decidió seguir pagándoles los salarios, y se reincorporaron a la fábrica tras la caída del peronismo⁶¹.

En el conflicto con el peronismo jugaban elementos políticos e ideológicos. En 1946 Steverlynck impulsó la creación de los Círculos Católicos de Obreros en Villa Flandria, como forma de contrarrestar el poder del sindicato. Además, apoyaba la acción de los Círculos en otras regiones del país, financiando sus actividades. El peronismo y Steverlynck tenían concepciones muy diferentes acerca de la acción social. El proyecto de Steverlynck tenía un fuerte contenido tradicionalista y religioso, y se veía amenazado por la irrupción del Estado en el mundo del trabajo y por una propuesta que fortalecía la acción sindical y la autonomía de los trabajadores. Según el periódico socialista "La Verdad", que era abiertamente opositor al peronismo, la huelga de 1947 fue posible gracias a que los trabajadores se sentían respaldados por el gobierno: "esa masa que ayer se amilanó hoy se cuadra de frente. Se sabe que si hoy lo hacen es porque cuentan con la protección gubernamental"⁶².

La política social del peronismo modificó también la incidencia del costo del trabajo: al entrar en vigencia el nuevo convenio salarial a comienzos de 1949, el "costo-salario" por unidad producida se incrementó entre cinco y siete veces con respecto al correspondiente al período 1939-1940, época en la cual la empresa pagaba los salarios más altos.⁶³

Villa Flandria se había mantenido hasta mediados de la década de 1940 en un relativo aislamiento, con ciertos rasgos arcaicos en la medida en que la vida comunitaria estaba mucho más ligada a la empresa que a las instituciones públicas de Luján. Steverlynck no buscaba intervenir activamente en la vida política de Luján, sino más bien mantener a Villa Flandria como un mundo cerrado y autocontenido. En su *Teoría del desarrollo económico*, Schumpeter enumera las motivaciones no económicas de la acción empresarial, y en ellas incluye "el ideal y la voluntad de fundar un reino privado"⁶⁴. Más allá de que los objetivos de Steverlynck fueran fuertemente filantrópicos, las nuevas condiciones políticas y sociales dificultaron su concreción.

A modo de conclusión

Más allá de que el caso de Algodonera Flandria tenga rasgos muy particulares, ofrece abundante evidencia como para discutir problemas generales. Aquí señalaremos algunos de ellos.

En primer lugar, acerca de las motivaciones de la acción empresarial. Es evidente que

⁶¹ Ibid.

⁶² "La Verdad", año IV, n°164, 29 de marzo de 1947.

⁶³ Memoria del Directorio, año 1949.

⁶⁴ J. Schumpeter, *Teoría del desenvolvimiento económico*, México, 1957, cap. 2.

en este caso la estrategia empresarial supera largamente las motivaciones económicas, por más que la empresa tuviera buenos índices de rentabilidad. No se trata solamente de garantizar, a través del paternalismo, la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta nos parece una lectura reduccionista del problema, a pesar de que la oferta permanente de mano de obra fuera una necesidad de la empresa.

Ni Steverlynck ni los trabajadores se movían sólo en función de una racionalidad económica. El primero veía a la experiencia de Villa Flandria como un negocio, pero también como una oportunidad para ejercer una tutela sobre los trabajadores y para transmitirles sus valores, desde el convencimiento de la superioridad de dichos valores y de la necesidad de que los patrones los inculcaran en los obreros. El empresario debía cumplir la función de un padre que guía a sus subordinados con mano firme pero con rectitud, ofreciendo a la vez una alternativa de organización social que atemperara los efectos más perjudiciales de la industrialización y del sistema de fábrica.

Los trabajadores aceptaban esta tutela y la disciplina que conllevaba, privilegiando la seguridad que ofrecía trabajar para la empresa. Los conflictos generalizados tuvieron lugar sólo cuando el avance del proceso de sindicalización modificó globalmente las relaciones entre empresarios y trabajadores, pero aún en los momentos de mayor tensión no se rompieron los vínculos con la empresa y sus propietarios.

Creemos que una visión del paternalismo sólo en términos de control social revela una concepción de la acción humana de rasgos mecanicistas, reduciendo su motivación a móviles económicos y de ejercicio del poder. Sin negar la importancia de dichos factores, la experiencia de Flandria, como muchas otras, parece revelar la complejidad de esta problemática. En el caso de Steverlynck, no eran sólo consideraciones de orden económico, sino también de orden moral, las que lo impulsaron a concretar un determinado proyecto empresarial. En el de los trabajadores, podemos suponer que tenían un margen de libertad para optar acerca de aceptar o no trabajar en la empresa, admitiendo las condiciones impuestas por los patrones a partir de una evaluación de sus costos y beneficios. Los testimonios consultados revelan que los trabajadores deseaban ingresar a la empresa, y que esta era percibida por ellos como una opción que ofrecía visibles ventajas frente a otras alternativas. Tal vez la acertada expresión de E.P.Thompson acerca de una "economía moral" de la multitud pueda ser aplicada al caso de Flandria, en la medida en que propone una lectura que busca conciliar motivaciones económicas y no económicas en la acción humana, que en este caso podríamos aplicar a patrones y obreros⁶⁵. Por otra parte, existe una tradición en la historia empresarial que ha enfatizado el peso de los factores culturales, en la que se incluyen entre otros Weber y Schumpeter, que creemos merece ser considerada al emprender los estudios de caso.

Un segundo tema a considerar es el del paternalismo como una estrategia empresarial y las distintas formas que ha asumido. Aquí la primera pregunta que surge es si los casos de empresas paternalistas constituyen excepciones o si se trata de una forma de organización empresarial difundida tanto en el siglo XIX como en el siglo XX. En el caso argentino,

⁶⁵ E.P.Thompson, "La economía moral de la multitud", en id., *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica, 1984. En dicho artículo Thompson alerta contra una visión "espasmódica" de la historia popular, y podríamos agregar de la historia en general.

estudios recientes han revelado su existencia en diversos sectores de la actividad industrial⁶⁶, lo cual permite suponer que el avance de la investigación permitirá contar con una evidencia empírica que permita establecer su importancia y sus rasgos más significativos.

Estudios recientes realizados en otras historiografías han revelado que el paternalismo no fue una experiencia limitada al siglo XIX, como resabio de las formas preindustriales de organización social, sino que fue también un modelo funcional para la organización empresarial desde las primeras décadas de este siglo. Investigaciones llevadas a cabo en los Estados Unidos, en Inglaterra, en Francia y en Italia en los últimos diez años han ofrecido una visión renovada de una vieja cuestión⁶⁷. Este nuevo paternalismo es parte de la redefinición del rol de la empresa en la sociedad industrial, y combina la racionalización de la actividad productiva con una mayor personalización de las relaciones sociales en el seno de la firma. Si bien el modelo de Flandria responde más al paternalismo tradicional que al *corporate welfare* característico de las primeras décadas de este siglo en los países más industrializados, la referencia a este último permite contextualizar un fenómeno que sin duda no se agota en unos pocos casos aislados. En lo referente a la Argentina, el ejemplo de Pirelli puede ser tomado como revelador de la presencia del nuevo paternalismo.⁶⁸

El paternalismo de Steverlynck está teñido de valores religiosos, y signado por el catolicismo social de principios de este siglo. Sería interesante indagar sobre el paternalismo católico y sobre la difusión del social cristianismo en ámbitos empresarios. Ello ha sido estudiado en otros casos nacionales, y presenta una serie de cuestiones centrales, como el problema de conciliar las políticas económicas con los principios religiosos, o las condiciones de trabajo de fábrica con la visión cristiana de la dignidad del hombre.⁶⁹ El catolicismo de Steverlynck tiene otros rasgos peculiares, tal vez característicos de un "catolicismo de frontera" como el belga, con ciertas características puritanas, como el ascetismo. En otros aspectos recogía el clima de ideas vigente en los grupos católicos argentinos en el período de entreguerras, como la difusión de los valores patrióticos y el nacionalismo, temas presentes en la prédica de los Círculos Católicos de Obreros y en diversas organizaciones

⁶⁶ Véanse por ejemplo los trabajos de María Marta Lupano: "Villa Crespo: una villa obrera entre el modelo higienista y el paternalismo católico", en *Anales del Instituto de Arte Americano e Investigaciones Estéticas Mario J. Buschiazzo*, n° 27-28, 1989-1991, pp. 127-137; "Organizaciones religiosas y patrones industriales católicos: política habitacional con referencia a la mujer obrera, 1890-1930", en L. Knecher y M. Panaja (comps.), *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*, Buenos Aires, CEAL, 1993; *Villa Flandria: ¿un modelo de utopía social cristiana?*, publicación interna del Instituto de Arte Americano e Investigaciones Estéticas, n° 63, diciembre 1995. También F. Neibürg, *Fábrica y villa obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*, Buenos Aires, CEAL, 1988.

⁶⁷ Una óptima síntesis del problema es la que ofrece Elisabetta Benenati en *La scelta del paternalismo*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1994. Véase también G. Noiriel, "Du patronage au paternalisme: la restructuration des formes de domination de la main d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française", *Le mouvement social*, n° 144, juillet-septembre 1988 y S. Brandes, *American Welfare Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press, 1976, G. Zahavi, *Workers, Managers and Welfare Capitalism*, Urbana & Chicago, University of Illinois Press, 1988; M. B. Rose, *The Greys of Quarry Bank Mills*, Cambridge, Cambridge University Press, 1986.

⁶⁸ M. I. Barbero, "Los obreros argentinos de la Pirelli italiana", en F. Devoto y E. Míguez (comps.) *Asociacionismo, trabajo e identidad étnica*, Buenos Aires, CEMLA-CSER-IEHS, 1992.

⁶⁹ D. Jeremy, *Capitalism and Christians. Business Leaders and the Churches in Britain. 1900-1960*, Oxford, 1990.

políticas de matriz cristiana.⁷⁰

El paternalismo ha tenido un peso significativo en la industria textil, tal vez porque sus características favorecen un sistema de trabajo familiar. Era sin duda un intento de buscar una justificación moral para el nuevo orden industrial. De todos modos, las propuestas variaban de un caso a otro. Hay elementos tal vez comunes a todas las experiencias, en la medida en que las empresas se hacen cargo de la satisfacción de necesidades básicas, como la vivienda, para atraer a la mano de obra. Pero aún en este caso existen diferencias considerables, según se privilegie o no, por ejemplo, el acceso de los trabajadores a la propiedad de la vivienda, ya que dicha propiedad les garantiza, en un mediano plazo, una relativa independencia con respecto a la firma. En este plano, la experiencia de Flandria se diferencia netamente de las de los "pueblos fábrica". Mientras que en ellos la conformación de núcleos habitacionales respondía simplemente a la necesidad de garantizar la oferta de mano de obra, en el caso de Villa Flandria se buscaba convertir a los trabajadores en propietarios de sus casas, como parte de una estrategia que, inspirada en la Encíclica *Rerum Novarum*, concebía a la propiedad privada como un derecho y como una garantía de orden social y de fortalecimiento de la institución familiar.

Un tercer problema, al que hemos hecho referencia en otros artículos, es el de la conformación del mercado de trabajo. El caso de Flandria revela cómo el proceso de industrialización no implica necesariamente una ruptura social y el debilitamiento de los lazos familiares. Muestra en cambio, al igual que otros estudios⁷¹ cómo la institución familiar puede ser funcional al mundo del trabajo y cómo las redes de relaciones interpersonales pueden jugar un rol decisivo en el reclutamiento de la mano de obra y en la implementación de políticas de cooperación entre la empresa y los trabajadores. El caso de Flandria responde al modelo de "*family type employment system*" que describe Tamara Hareven en su estudio sobre la Amoskeag Corporation.

En el caso de Flandria llama también la atención cómo, todavía a mediados de la década de 1920, los trabajadores alternaban el empleo rural con el empleo en la industria. Revela asimismo los caminos a través de los cuales obtenían una capacitación en el sector industrial, que en este caso pasaban en gran medida por el aprendizaje en la fábrica.

Por último, la historia de esta empresa obliga a reflexionar, más allá del paternalismo, sobre la conformación del empresariado industrial en la Argentina. En particular, sobre las formas de radicación de capitales y empresarios extranjeros, y sobre los tipos de relación que establecen con sus países de origen y con las empresas matrices. Tal vez pueda pensarse en una categoría que permita distinguir a estos empresarios que forman parte de empresas familiares europeas pero que se establecen en el país, transformándose en cierto modo en empresarios locales, y que se diferencian claramente de las grandes empresas multinacionales

⁷⁰ M.P.Martín, "Católicos, política y sindicatos", *Estudios Sociales*, año 2, n° 2, Primer Semestre 1992, pp. 85-92.

⁷¹ Véase, por ejemplo, T.Hareven, op.cit: M.Grieco, *Keeping it into the family*, London-New York, 1987; M.Anderson, *Family structure in nineteenth-century Lancashire*, Cambridge, 1971.